



UNIVERSIDAD PRIVADA TELESUP

FACULTAD DE SALUD Y NUTRICIÓN

ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

TESIS

**“ESTRÉS LABORAL Y BIENESTAR PSICOLÓGICO EN EL
CONTEXTO DE LA PANDEMIA COVID-19, DEL
PERSONAL DE SALUD DE LA MICRORED DE SANTA
LUCIA, 2020”**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
LICENCIADO EN PSICOLOGÍA**

AUTORES:

Bach. VIRGINIA TEOFILA ESPINOZA NINA

Bach. LILIAN CLAUDIA LUPACA CHOQUE

LIMA - PERÚ

2020

ASESOR DE TESIS

Dra. NANCY MERCEDES CAPACYACHI OTÁROLA

JURADO EXAMINADOR

Dra. MARCELA ROSALINA BARRETO MUNIVE
Presidente

Dra. ROSA ESTHER CHIRINOS SUSANO
Secretario

Dr. WILLIAM MOGROVEJO COLLANTES
Vocal

DEDICATORIA

A Dios, por bendecirme abundantemente durante toda la etapa de estudio y ahora poder recibirme como psicóloga.

A mis padres, César y Fulgencia, por ser personas que sin estudio alguno, lograron sacar adelante a nuestra familia dándonos una vida digna.

A mi esposo, Roger Blanco, por el apoyo moral e incondicional para continuar mis estudios superiores y lograr mis metas trazadas.

A mis hijos, Jhonatan y Shanyra, por el apoyo moral, emocional en mis momentos que realizaba mis trabajos.

Virginia Teófila y Lilian Claudia

AGRADECIMIENTO

A la carrera profesional de psicología de la Universidad Privada Telesup.

A los docentes de la carrera profesional de psicología, en especial a la Dra. Nancy

Mercerdes Capacyachi Otárola quien tuvo la labor de impartir su conocimiento, guiar y motivar nuestro trabajo de investigación.

A los expertos por su apreciación en el trabajo de investigación.

A todos ellos un agradecimiento infinito.

Virginia Teófila y Lilian Claudia

RESUMEN

Hoy en día el estrés laboral y el bienestar psicológico, son temas de mucha importancia, que tratan de aspectos del diario vivir. Han surgido diversas preguntas sobre cómo saber si una persona se siente bien, posee un bienestar psicológico óptimo, y si tiene un manejo del estrés; la percepción de cada uno de estos elementos dependerá del ambiente donde se encuentre cada persona.

El objetivo del presente trabajo fue determinar la relación entre estrés laboral y bienestar psicológico en el contexto de la pandemia de la covid-19 del personal de salud de la Microred de Santa Lucía. Es un estudio no experimental de corte transversal y de tipo correlacional. Se contó con la participación de 52 personas de ambos sexos, del personal de salud de la Microred de Santa Lucía. Los instrumentos utilizados fueron el cuestionario de estrés laboral de Cary Lyn Cooper con 37 ítems y la Escala de bienestar psicológico BIEPS-A (adultos) de María Martina Casullo con 13 ítems. Los resultados muestran que existe relación significativa entre estrés laboral y bienestar psicológico (el chi cuadrado calculado = 7.7733 es mayor que chi de la tabla = 3.8414); por lo tanto, el nivel de estrés laboral está relacionado con el nivel de bienestar psicológico en el personal de salud de la Microred de Santa Lucía.

Palabras clave: estrés laboral, bienestar psicológico.

ABSTRACT

Today work stress and psychological well-being are very important issues, dealing with aspects of daily life. Questions have been raised about how to know if a person is feeling well, has optimal psychological well-being, and has stress management; the perception of each of these elements will depend on the environment where each person is.

The objective of this study was to determine the relationship between work stress and psychological well-being in the context of the covid-19 pandemic in health personnel of the Saint Lucia Micro-network, a non-experimental, cross-sectional, correlational study. It was attended by 52 people of both sexes, from the health personnel of the Microred de Santa Lucia. The instruments used were the Cooper work stress questionnaire by Cary Lyn Cooper with 37 items and the BIEPS-A Psychological Well-being Scale (ADULTS) by María Martina Casullo with 13 items. The results show that there is a significant relationship between work stress and psychological well-being (the calculated Chi-square = 7.7733 is greater than the Chi of the table = 3.8414); Therefore, the level of work stress is related to the level of psychological well-being in the health personnel of the Saint Lucia Micro-network.

Keywords: Work stress, psychological well-being.

ÍNDICE DE CONTENIDO

CARÁTULA	i
ASESOR DE TESIS	ii
JURADO EXAMINADOR	iii
DEDICATORIA	iv
AGRADECIMIENTO	v
RESUMEN	vi
ABSTRACT	vii
ÍNDICE DE CONTENIDO	viii
ÍNDICE DE TABLAS	x
ÍNDICE DE FIGURAS	xi
INTRODUCCIÓN	xii
I. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	14
1.1. Planteamiento del problema.....	14
1.2. Formulación del problema	16
1.2.1. Problema general.....	16
1.2.2. Problemas específicos	16
1.3. Justificación y aportes	17
1.3.1. Teórica	17
1.3.2. Práctica	17
1.3.3. Metodológica.....	17
1.4. Objetivos de la investigación	18
1.4.1. Objetivo general.	18
1.4.2. Objetivos específicos	18
II. MARCO TEÓRICO	19
2.1. Antecedentes de la investigación	19
2.1.1. Antecedentes nacionales	19
2.1.2. Antecedentes internacionales.....	22
2.2. Bases teóricas de las variables	26
2.2.1. El estrés	26
2.2.2. Bienestar psicológico	36

2.3. Definición de términos básicos	39
III. MARCO METODOLÓGICO.....	42
3.1. Hipótesis de la investigación	42
3.1.1. Hipótesis general.....	42
3.1.2. Hipótesis específicas.....	42
3.2. Variables de estudio.....	42
3.2.1. Definición conceptual	42
3.2.2. Definición operacional	43
3.3. Tipo y nivel de la investigación	43
3.4. Diseño de la investigación	44
3.5. Población y muestra de estudio.....	44
3.5.1. Población	44
3.5.2. Muestra	45
3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	46
3.6.1. Técnicas de recolección de datos	46
3.6.2. Instrumentos de recolección de datos.....	46
3.7. Métodos de análisis de datos	52
3.8. Aspectos éticos.	53
IV. RESULTADOS	54
4.1. Análisis descriptivo.	54
4.2. Análisis Inferencial.....	59
V. DISCUSIÓN	65
5.1. Análisis de discusión de datos	65
VI. CONCLUSIONES	69
VII. RECOMENDACIONES.....	70
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	71
ANEXOS	76
Anexo 1: Matriz de consistencia	77
Anexo 2: Matriz de operacionalización	79
Anexo 3: Instrumentos	80
Anexo 4: Validación de instrumentos de recolección de datos.	83
Anexo 5: Matriz de datos	88
Anexo 6: Propuesta de valor.....	91

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	Nivel de estrés laboral en el personal de salud	54
Tabla 2.	Nivel de bienestar psicológico en el personal de salud	55
Tabla 3.	Aceptación de sí mismo en el personal de salud.....	56
Tabla 4.	Vínculos psicosociales en el personal de salud	57
Tabla 5.	Control de situaciones en el personal de salud	58
Tabla 6.	Frecuencias observadas de la hipótesis general.....	59
Tabla 7.	Frecuencias esperada de la hipótesis general	59
Tabla 8.	Chi cuadrada de la hipótesis general	60
Tabla 9.	Correlación entre el estrés laboral y la dimensión aceptación de sí mismo del bienestar psicológico.	61
Tabla 10.	Frecuencias observadas de la hipótesis específica 1.....	61
Tabla 11.	Chi cuadrada de la hipótesis específica 1	61
Tabla 12.	Correlación entre el estrés laboral y la dimensión vínculos psicosociales del bienestar psicológico.	62
Tabla 13.	Frecuencia esperada de la hipótesis específica 2	62
Tabla 14.	Chi cuadrada de la hipótesis específica 2	63
Tabla 15.	Correlación entre el estrés laboral y la dimensión de control de situaciones del bienestar psicológico.	64
Tabla 16.	Frecuencia esperada de la hipótesis específica 3	64
Tabla 17.	Chi cuadrada de la hipótesis específica 2	64

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Nivel de estrés laboral en el personal de salud	54
Figura 2. Nivel de bienestar psicológico en el personal de salud	55
Figura 3. Aceptación de sí mismo en el personal de salud.....	56
Figura 4. Vínculos psicosociales en el personal de salud	57
Figura 5. Control de situaciones en el personal de salud	58

INTRODUCCIÓN

El estrés laboral y bienestar psicológico son constructos psicológicos relacionados con la persona humana, en este caso en el contexto del sector salud en el Perú, numerosas propuestas y estudios de especialistas en el campo psicológico y de la salud se han realizado e interactuado en el contexto de la pandemia covid-19, de la ciudad de Santa Lucía.

Ante la presencia de la pandemia de la covid-19 en muchos países, la respuesta ha sido mandar a la población a guardar una cuarentena como herramienta para combatirla y prevenir la posible propagación de esta enfermedad transmisible entre la población mundial en general.

Estos eventos de cuarentena y aislamiento, tuvieron efectos psicológicos negativos como el estrés, que es considerado como un cansancio mental muy frecuente, tanto en la población en general como en el personal de salud, el estrés puede afectar al estado de bienestar psicológico el cual consiste en la capacidad de una persona para ver la vida con mayor optimismo, y de una manera más positiva por consiguiente, en este análisis resulta trascendental conocer y establecer si existe relación entre el estrés laboral y el bienestar psicológico en el contexto de la pandemia covid-19, del personal de salud de la Microred de Santa Lucía, con la finalidad de intervenir de manera oportuna y efectiva, a efecto de frenar las consecuencias del estrés laboral, las cuales se pueden traducir en la afectación de la salud física y psicológica del personal de salud, estas consecuencias se pueden ver reflejadas en un bajo bienestar psicológico de los mismos.

El propósito del estudio fue determinar si existe relación significativa entre el estrés laboral y el Bienestar Psicológico en el contexto de la pandemia covid-19, del personal de salud de la Microred de Santa Lucía.

El resultado encontrado en el presente trabajo de investigación, contribuirá a determinar sobre la existencia o no de una relación significativa entre las variables de estudio, que sirven de vínculo importante de interacción social en este segmento poblacional de los profesionales de salud, quienes trabajan en la primera línea de

acción, siendo los más expuestos a un posible contagio, con sobrecarga en la atención y en condiciones precarias en cuanto a las medidas, que en el momento actual este escenario social se encuentra atravesando una profunda crisis en el campo de la salud pública.

El presente trabajo consta de siete capítulos cuyos contenidos se describen a continuación:

El capítulo I inicia con el planteamiento del problema, donde se presenta la realidad problemática, así como la formulación de la pregunta problema y posteriormente se presenta la justificación de la investigación delimitando, los objetivos generales y específicos del estudio realizado; el capítulo II comprende el marco teórico donde se encuentra los antecedentes de investigación, el marco teórico de ambas variables de estudio y la definición de términos respectiva; en el capítulo III los métodos y materiales, comprende las hipótesis tanto general y específicas de investigación, así como una breve descripción de las variables de estudio y operacionalización de las variables, además se describen el tipo, el nivel, el diseño de la investigación y la población objeto de estudio, también se describen las técnicas e instrumentos usados para la recolección de datos, procesamiento y análisis de los datos; capítulo IV resultados obtenidos, los que se presentan en tablas y gráficos con un análisis descriptivo e inferencial; el capítulo V la discusión de los resultados obtenidos; el capítulo VI de las conclusiones a las que se arribaron; capítulo VII, las recomendaciones a las cuales se llegaron contrastando los resultados obtenidos con los objetivos de la investigación, y finalmente, encontramos las referencia bibliográfica que respaldan la investigación y los anexos.

I. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Planteamiento del problema

Los primeros casos reportados de la COVID-19 correspondían a 44 pacientes con neumonía de etiología desconocida, procedentes de la ciudad de Wuhan, provincia de Hubei, China, quienes iniciaron síntomas entre el treinta y uno de diciembre del 2019 y el tres de enero del 2020.

El siete de enero del 2020, las autoridades chinas identificaron y aislaron un nuevo serotipo de coronavirus, cuya secuencia genética fue puesta a disposición a nivel internacional, para su uso en métodos diagnósticos específicos

El trece de enero, Tailandia notificó el primer caso confirmado importado de COVID-19. Una semana después, Japón y la República de Corea confirmaron sus primeros casos importados. (Ministerio de Salud, 2020).

Los primeros casos confirmados importados en las Américas fueron notificados en Estados Unidos y Canadá (23 y 27 de enero, respectivamente). A fines de enero de 2020, la Organización Mundial de la Salud (OMS) declaró el brote de la COVID-19 como una “emergencia de Salud Pública de Importancia Internacional” (ESPII)

El 11 de marzo del presente año, la Organización Mundial de la Salud declaró que la Covid-19 había alcanzado niveles de diseminación a nivel mundial compatibles con una pandemia.

El seis de marzo del 2020, se confirmó el primer caso importado de COVID-19 en Perú, correspondiente a un paciente varón de 25 años con infección respiratoria aguda leve con antecedente de viaje a diferentes países de Europa, dentro de los últimos catorce días previos al inicio de síntomas.

En el Perú, hasta el treinta y uno de mayo del presente año, se han notificado 164476 casos confirmados, de los cuales han fallecido 4506 y se han recuperado 67 208 personas (Ministerio de Salud, 2020).

Ante la presencia de la pandemia de la Covid-19 en muchos países, la respuesta ha sido mandar a la población a guardar una cuarentena como herramienta para combatirla y prevenir la posible propagación de enfermedades transmisibles entre la población mundial en general.

Estos eventos de cuarentena y aislamiento, pueden tener efectos psicológicos negativos tanto en la población en general, como en el personal de salud, debido a que la mayoría de las personas están impedidas de trabajar y tienen que interrumpir sus actividades profesionales, sin la debida planificación y sus efectos pueden perdurar por mucho tiempo.

En un estudio realizado sobre el impacto psicológico del brote del Sars en el 2003, en empleados de hospitales de Beijing-China; que fueron puestos en cuarentena, que trabajaron en entornos clínicos de alto riesgo, como las unidades de Sars o tenían familiares o amigos infectados con Sars, tuvieron sustancialmente más síntomas de estrés postraumático que aquellos sin estas experiencias (Wu, P. Fang, Y. Guan, Z. Fan, B. Kong, J. Yao, Z., 2009).

Así también, en otro estudio sobre impacto psicológico del Sars 2003 en un hospital universitario, el personal de salud se vio afectado por el temor que presentaron hacia el contagio de ellos mismos y de infectar a familiares, amigos y colegas, así como la incertidumbre y la estigmatización fueron temas estacados tanto para el personal como para los pacientes (Maunder, R. Hunter, J. Vincent, L. Bennett, J., 2003).

Por otro lado, en nuestro país la presencia de la pandemia podría traer repercusiones psicosociales en el grupo de primera respuesta como: las fuerzas armadas y policiales, conductores y el personal de salud, relacionadas por la preocupación por el contagio o por la salud de la familia. Todo esto, puede producir una carga de estrés que se podría ver aumentada por el incremento de pacientes por la alarma de salud en toda la población en general.

Son los profesionales de salud, quienes atienden tanto a personas que son sospechosas o que ya se encuentran confirmadas por la covid-19, por lo que los colocan en una situación de vulnerabilidad, por el elevado riesgo de contagio, así

como también a los problemas de salud mental, pudiendo experimentar elevado miedo, por contraer el virus y a la propagación del mismo a sus familiares y demás

Los profesionales de salud, quienes trabajan en la primera línea de acción, siendo los más expuestos a un posible contagio, con sobrecarga en la atención y en condiciones precarias en cuanto a las medidas de seguridad y la disponibilidad de materiales e implementos necesarios, es probable que el estrés laboral esté afectando en el bienestar psicológico de los profesionales de salud. Por lo expuesto, la presente investigación pretende determinar la relación entre el estrés laboral y bienestar psicológico en el personal de salud de la Microred de Santa Lucía.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

PG. ¿Cuál es la relación entre el estrés laboral y el bienestar psicológico en el contexto de la pandemia de la Covid-19 del personal de salud de la Microred de Santa Lucía, 2020?

1.2.2. Problemas específicos

PE 1. ¿Cuál es la relación entre el estrés laboral y la aceptación de sí mismo en el contexto de la pandemia Covid – 19 del personal de salud de la Microred de Santa Lucía, 2020?

PE 2. ¿Cuál es la relación entre el estrés laboral y los vínculos psicosociales en el contexto de la pandemia Covid – 19 del personal de salud de la Microred de Santa Lucía, 2020?

PE 3. ¿Cuál es la relación entre el estrés laboral y el control de situaciones en el contexto de la pandemia Covid – 19 del personal de salud de la Microred de Santa Lucía, 2020?

1.3. Justificación y aportes

Es de suma importancia, la realización de la presente investigación porque en nuestro país, el estrés laboral no solo es un problema de salud pública sino un problema de tipo social, por lo tanto, resulta necesario encontrar la relación entre el estrés laboral y las dimensiones del bienestar psicológico, en el contexto de la pandemia, de los eventos de la cuarentena y aislamiento existente en nuestra sociedad que afecta a la población en general y principalmente al personal de salud.

1.3.1. Teórica

Esperamos saber con los resultados encontrados, la relación entre el estrés laboral y el bienestar psicológico en el contexto de la pandemia de la Covid-19 del personal de salud de la Microred de Santa Lucía, cuya información se brindará a la entidad de salud, para la implementación de programas de prevención, intervención en el manejo del estrés laboral y desarrollo del bienestar psicológico en los profesionales de salud que laboran en la misma.

1.3.2. Práctica

El aporte social a la población, con los resultados encontrados nos permitirá concientizar las consecuencias que tienen en la salud física, mental y emocional, el padecer regularmente altos niveles de estrés que disminuye el desenvolvimiento eficiente de su profesión. Los resultados que pueden servir de apoyo en el espacio del talento humano.

1.3.3. Metodológica

Los resultados encontrados en el presente trabajo de investigación, contribuirán a determinar sobre la existencia o no de una relación significativa entre las variables de estudio, que sirven de vínculo importante de interacción social en este segmento poblacional de los profesionales de salud, quienes trabajan en la primera línea de acción, siendo los más expuestos a un posible contagio, con sobrecarga en la atención y en condiciones precarias en cuanto a las medidas, que en el momento actual, este escenario social se encuentra atravesando una profunda crisis en el campo de la salud pública.

1.4. Objetivos de la investigación

1.4.1. Objetivo general.

OG. Determinar la relación entre estrés laboral y el bienestar psicológico en el contexto de la pandemia de la Covid-19 del personal de salud de la Microred de Santa Lucía, 2020.

1.4.2. Objetivos específicos

OE 1. Establecer si existe relación entre el estrés laboral y la aceptación de sí mismo en el contexto de la pandemia de la Covid – 19 del personal de salud de la Microred de Santa Lucía, 2020

OE 2. Determinar si existe relación entre el estrés laboral y los vínculos psicosociales en el contexto de la pandemia de la Covid – 19 del personal de salud de la Microred de Santa Lucía, 2020

OE 3. Precisar si existe relación entre el estrés laboral y el control de situaciones en el contexto de la pandemia de la Covid – 19 del personal de salud de la Microred de Santa Lucía, 2020

II. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación

2.1.1. Antecedentes nacionales

Dioses (2019) en su tesis para optar el título profesional de licenciada en psicología: “Bienestar psicológico y estrés laboral en los colaboradores de una organización en Trujillo-2019” tuvo el objetivo de determinar la relación que existe entre bienestar psicológico y estrés laboral en los colaboradores de la gerencia de seguridad ciudadana y defensa civil de Trujillo. Metodología fue descriptivo correlacional. El bienestar psicológico fue medido por la Escala de bienestar psicológico de Carol Ryff y el Estrés laboral con la escala de apreciación del estrés (EAE) General (G) de J.L. Fernández Sara y M. Mielgo Robles. Participaron por 218 colaboradores pertenecientes a una organización de la ciudad de Trujillo. Resultados en la relación de bienestar psicológico y estrés laboral una significancia de 0.038, lo cual acepta una relación existente entre variables. En conclusión, se evidencia en los resultados la existencia significativa de relación entre ambas variables

Este trabajo de investigación fue relevante debido a que utilizó variables similares a las que empleamos en nuestro estudio, obteniendo una relación significativa entre el bienestar psicológico y el estrés laboral.

Tualombo (2018) en su tesis para obtener el título profesional de psicóloga: “Estrés laboral y el bienestar psicológico en docentes de una universidad privada de Lima, Este-2018” tuvo como objetivo determinar si existe relación significativa entre el estrés laboral y bienestar psicológico en docentes de una universidad privada de Lima, Este. Metodología fue un estudio no experimental de corte transversal y de tipo correlacional. El estrés laboral fue medido por el cuestionario de estrés laboral elaborado por Villalobos (2010) y el bienestar psicológico con la Escala de bienestar psicológico de Carol Ryff (1989), adaptada por Díaz et.al. (2006). Participaron 203 docentes de ambos sexos, con edades de 22 a 62 años. Resultados muestran que existe relación negativa media baja entre el estrés laboral y el bienestar psicológico ($\rho = -,301$ $p = 0.01$); es decir, que a mayores niveles de

estrés laboral menores niveles de bienestar psicológico en docentes de una universidad privada de Lima Este. En conclusión, se encontró una relación negativa entre el estrés laboral y el bienestar psicológico.

El estudio de investigación nos pareció relevante debido a que plantea variables similares a las que empleamos en nuestra investigación, pero evidencia que el estrés laboral y el bienestar psicológico guardan una relación negativa, a diferencia de nuestro trabajo utiliza la Escala de bienestar psicológico de Carol Ryff (1989), adaptada por Díaz et.al. (2006) para medir el bienestar psicológico.

Cerrón C. y Poma M. (2017) en su tesis para optar el título profesional de psicólogo: “Estrés Laboral y clima organizacional de los trabajadores de salud de las microredes de la red de salud Jauja-2017” tuvo como objetivo determinar si existe relación entre estrés laboral y clima organizacional de los trabajadores de salud de las microredes de la red de salud Jauja 2017. Metodología fue sustantiva descriptiva, el estrés laboral fue medido por la Escala de burnout de Maslach y el clima organizacional por el cuestionario del estudio de EDCO-MINSA-2011. Participaron 150 trabajadores que laboran el 2017 en las microredes de la red de salud Jauja. Resultados el nivel de estrés se encuentra mayormente en un nivel bajo (54%). Así mismo, referente al clima organizacional se percibió un nivel por mejorar alto un 67.3%. Lográndose una baja correlación inversa, aceptándose la hipótesis nula. En conclusión, se establece que no existe relación entre el estrés laboral y clima organizacional de los trabajadores de salud de las microredes de la red de salud Jauja 2017. Según los estudios realizados en la presente investigación, se identifica que no existe estrés laboral, sin embargo, no coincide con las observaciones que se hicieron en el transcurso del desarrollo, evaluación y análisis de la presente investigación. Es probable que los resultados se hayan visto relativamente alterado por la presencia del fenómeno de la deseabilidad social, que se entiende como la respuesta en base a lo socialmente esperado o aceptado y la metodología utilizada, siendo necesario profundizar estudios sobre dichos temas.

Este trabajo de investigación lo citamos porque utilizó una de nuestras variables de estudio: estrés Laboral aplicado en un contexto similar al nuestro de una microred de salud.

Ticona L. y Flores M. (2017) en su tesis para optar el título profesional de psicóloga: "Bienestar psicológico y capacidad de perdonar en estudiantes de la universidad privada de Lima Este, 2016" tuvo como objetivo determinar si existe relación entre bienestar psicológico y capacidad de perdonar en estudiantes de la universidad privada de Lima Este, 2016. Metodología fue de tipo correlacional de corte transversal. El Bienestar psicológico fue medido por la Escala de bienestar psicológico Ryff, adaptada por Díaz et al, (2006) y la capacidad de perdonar con la Escala Heartland de Perdón (HFS) creada por Thompson., et. al., actualizada en 1999. Participaron 265 estudiantes del nivel superior de ambos sexos procedentes de la costa, sierra y selva entre 19 y 30 años de edad. Resultados mostraron que existe relación altamente significativa entre el bienestar psicológico y la capacidad de perdonar ($\rho=0.776$, $p<0.01$). Asimismo, cuando se relacionó cada dimensión de la variable bienestar psicológico con la variable capacidad de perdonar se obtuvo los siguientes resultados: auto aceptación ($\rho=0.686$, $p<0.01$), relaciones positivas ($\rho=0.603$, $p<0.01$), autonomía ($\rho=0.512$, $p<0.01$), dominio del entorno ($\rho=0.680$, $p<0.01$), crecimiento personal ($\rho=0.487$, $p<0.01$), y propósito de vida ($\rho=0.493$, $p<0.01$). En conclusión, se encuentra que el bienestar psicológico tiene relación altamente significativa con la capacidad de perdonar en estudiantes de una universidad privada de Lima Este. Es decir, los jóvenes que señalaron enfocarse en desarrollar el potencial humano para alcanzar su autorrealización, mostraron también adquieren mayor disposición para restaurar vínculos dañados consigo mismo y los demás.

Este estudio de investigación utilizó una de nuestras variables: bienestar psicológico, cuyos resultados muestran una relación altamente significativa, que indican que los jóvenes que señalaron enfocarse en desarrollar el potencial humano para alcanzar su autorrealización, mostraron también mayor disposición para restaurar vínculos dañados consigo mismo y los demás.

Ortega J. y Quispe D. (2016) en su tesis para optar el título profesional de psicólogos: "Estrés laboral, satisfacción en el trabajo y bienestar psicológico en personal de Salud de la Microred Ampliación Paucarpata – Arequipa 2016 " tuvo como objetivo identificar la relación entre el estrés laboral, satisfacción en el trabajo y bienestar psicológico en personal de salud de la microred Ampliación Paucarpata.

Metodología fue descriptivo correlacional y corresponde a un diseño no experimental, transversal correlacional porque se ha establecido la asociación entre estrés laboral, satisfacción laboral y bienestar psicológico. El estrés laboral fue medido por el Cuestionario de estrés de Cooper, la satisfacción laboral con el cuestionario de Satisfacción Laboral y el Bienestar Psicológico con la Escala de bienestar psicológico para adultos (BIEPS-A). (Casullo, 2002). Participaron 114 trabajadores entre varones y mujeres, con edades comprendidas entre los 20 y 69 años, todos trabajan en la microrred Ampliación Paucarpata, bajo diferentes modalidades de contrato y turnos de 6 horas diarias y 150 horas mensuales de trabajo. Resultados en el análisis aprestan que, sí existe un nivel de correlación según Pearson a nivel moderado $r=0.512$ y una significancia positiva del 0.00 en cuanto a grado de Satisfacción Laboral, en cambio las relaciones del bienestar psicológico con los niveles de estrés se presentan con una significancia moderada alta con $r=0.581$ y $p=0.00$. En conclusión, si existe relación directa entre las variables con los niveles de estrés.

Este estudio de investigación la hemos evocado porque posee tres variables correlacionales: estrés laboral, satisfacción en el trabajo y bienestar psicológico de estas las variables estrés laboral y bienestar psicológico también forman parte de nuestro estudio. Así mismo, se encuentra una relación moderada alta entre estas dos variables. Además, se utilizó el mismo instrumento en el presente estudio.

2.1.2. Antecedentes internacionales

Portero (2019) en su tesis para optar el grado de doctor en biomedicina: "Estrés laboral, burnout; satisfacción, estrategias de afrontamiento y salud general en personal sanitario de urgencias – Córdova 2019", tuvo como objetivo evaluar la posible relación entre el estrés percibido, el burnout, la satisfacción laboral, las estrategias de afrontamiento y las características sociodemográficas y laborales del personal sanitario del servicio de urgencias hospitalario sobre el estado de salud general. Metodología fue observacional, transversal y multicéntrico. El estrés fue medido con el Perceived stress scale (PSS), la evaluación del burnout se realizó a través de Maslach burnout inventory (MBI) en su versión adaptada al español (412). Participaron por 235 profesionales sanitarios de los cuales 179 eran mujeres y 56 eran hombres. Resultados se encontró una relación significativa entre el estado civil

y el nivel de estrés percibido del personal sanitario del servicio de urgencias. Asimismo, en el ámbito de urgencias, el flujo constante de pacientes atendidos por el personal de enfermería se considera un factor asociado al burnout en dicho colectivo (505). En conclusión: el nivel de estrés percibido por el personal sanitario del servicio de urgencias es medio, siendo la estrategia de ACP la más usada. Con respecto a las dimensiones del burnout, el nivel de AE es bajo y los niveles de DP y RP son moderados. Además, el nivel de satisfacción laboral es moderado. La sintomatología somática y de ansiedad constituyen las manifestaciones clínicas más frecuentes.

Este estudio de investigación utilizó una de nuestras variables: estrés laboral, en cuyos resultados se encontró una relación significativa entre el estado civil y el nivel de estrés percibido del personal sanitario del servicio de urgencias. Evidenciando que el estrés laboral está implicado en el personal de salud.

Pulluquitín (2019) en su tesis para optar el título profesional de psicóloga clínica: “Estrés laboral y calidad de vida en guardias de seguridad con turno rotativo – Ambato 2019” tuvo como objetivo de identificar la relación que existe entre el estrés laboral y la calidad de vida de los guardias de seguridad que laboran en turnos rotativos. Metodología fue correlacional, El estrés laboral fue medido con el cuestionario sobre el Estrés laboral de la OIT-OMS y calidad de vida con la Escala de calidad de vida gencat (Verdugo, M. Arias, B., Gómez, L. & Schalock, R. 2009). Participaron 30 personas de edad adulta, todos de género masculino entre las edades de 20 y 40 años de edad, en la presente investigación no se realizó el diseño muestral debido a que se trabaja con toda la población existente. Resultados en la investigación realizada no se encontraron evidencias significativas porque se comprobó la hipótesis nula debido a que los niveles demuestran que no existe relación entre el estrés laboral y la calidad de vida. En conclusión, no existe asociación estadísticamente significativa entre las variables de estudio.

Se considera relevante esta investigación realizado en Ecuador, ya que estudió una de nuestras variables: estrés laboral pero que no ha evidenciado una relación significativa en la investigación realizada

Quispe (2018) en su tesis para optar el título profesional de psicólogo: “Estrategias de afrontamiento y estrés laboral en el personal de PROFOCOM-SEP ESFM “Simón Bolívar” –La Paz 2018” tuvo como objetivo determinar el grado de relación entre estrategias de afrontamiento y estrés laboral en el personal del Programa de formación complementaria del sistema educativo plurinacional de la Escuela Superior de la Formación de Maestros “Simón Bolívar”. Metodología es correlacional, el estrés laboral fue medido con el cuestionario de afrontamiento del estrés (CAE) es una medida de auto informe diseñado para evaluar siete estilos básicos de afrontamiento y la escala de evaluación del estrés EEE-2-RC (adultos) que mide el estrés a nivel general, es decir en los diferentes ámbitos de la vida. Participaron 21 sujetos, no se tomará ninguna muestra, el instrumento se aplicará a toda la población. Resultados se encontró el nivel de correlación entre las estrategias de afrontamiento y el estrés laboral en el personal del Programa de formación complementaria del sistema educativo plurinacional de la Escuela Superior de Formación de Maestros “Simón Bolívar” se encuentra en un nivel de correlación débil, con 0,21, en la escala de valoración de Pearson. Por lo tanto, se puede referir que no hay mucha relación entre ambas variables, no llega a hallarse una relación significativa. En conclusión, de acuerdo con los resultados de los objetivos alcanzados se rechaza la hipótesis alterna negando la existencia de una correlación significativa entre la variable estrategias de afrontamiento y estrés laboral, evidenciando un nivel estadístico situado en el rango de correlación positiva débil.

Se considera relevante esta investigación realizado en Bolivia, ya que estudió una de nuestras variables: estrés laboral que alcanza una correlación positiva débil en el ámbito de investigación realizada.

Olivo (2017) en su tesis para optar el título profesional de psicóloga clínica: “El estrés laboral y su relación con el bienestar psicológico de los docentes – Ambato 2017” tuvo como objetivo determinar la relación del estrés laboral con el bienestar psicológico de los docentes. Metodología fue correlacional, el estrés laboral fue medido con el cuestionario OIT-OMS de Estrés laboral de la OIT-OMS y el Bienestar psicológico con el cuestionario RYFF de Bienestar psicológico. Participaron 35 profesores que trabajan en la “Unidad Educativa Huachi Grande”.

Resultados se pueden evidenciar que hay relación entre las variables de estrés laboral y bienestar psicológico debido a que en la prueba de chi-cuadrado en el programa estadístico SPSS se obtuvo el resultado de 0.015 por lo que se acepta la hipótesis alternativa. Conclusión existe relación entre las variables de estrés laboral y bienestar psicológico debido a que la mayoría de los docentes evaluados presentan un déficit en sus actividades laborales que puede ser por el exceso de trabajo y labores fuera de horarios establecidos.

Se eligió esta investigación realizado en Ecuador, porque destaca en sus resultados una relación significativa entre el estrés laboral y el bienestar psicológico, resultado que se refleja en el actuar de los docentes participantes.

Calvarro (2016) en su tesis para optar el grado de psicóloga: “Estrés percibido, estrategias de afrontamiento y bienestar psicológico en jóvenes España -2016” tuvo como objetivo identificar la posible relación entre el bienestar psicológico, el estrés y las diferentes estrategias de afrontamiento que emplean los jóvenes para hacer frente a la situación socioeconómica actual. Metodología fue un estudio descriptivo, un análisis de correlación de Pearson, un análisis de regresión múltiple, pruebas “t de Student” y anova. El estrés fue medido por la “Escala de estrés percibido” (PSS-14), las estrategias de afrontamiento con el “inventario de estrategias de afrontamiento” (CSI) y el bienestar psicológico con la “Adaptación española de las Escalas de bienestar psicológico”. Participaron 106 jóvenes, de los cuales 42.45% eran hombres y 57.55% mujeres, con edades comprendidas entre los 17 y los 30 años (M=22.01; DT=3043). Resultados mostraron que los jóvenes que percibieron mayores niveles de estrés, tenían un menor nivel de bienestar psicológico y emplean más las estrategias “autocrítica”, “expresión emocional”, “pensamiento desiderativo” y “retirada social”. Las mujeres manifestaron mayores niveles de estrés percibido que los hombres y tenían preferencia por las estrategias “expresión emocional” y “apoyo social”, mientras que los chicos optaban por la “retirada social”. El estrés percibido es la variable que más contribuye a explicar el bienestar psicológico. Estos resultados subrayan la importancia de continuar examinando y promoviendo el bienestar psicológico y las estrategias más eficaces para poder hacer frente exitosamente en las dificultades que acontezca en los proyectos vitales de los jóvenes. Conclusión los resultados

obtenidos confirmaron que aquellos jóvenes que presentan mayores niveles de estrés percibido, poseen un menor nivel de bienestar psicológico.

Se eligió esta investigación realizado en España, porque destacó en sus resultados obtenidos que aquellos jóvenes que presentan mayores niveles de estrés percibido, poseen un menor nivel de bienestar psicológico. Y remarcan que se debe promover el bienestar psicológico y las estrategias más eficaces para poder hacer frente exitosamente en las dificultades que acontezca en los proyectos vitales de los jóvenes.

2.2. Bases teóricas de las variables

2.2.1. El estrés

2.2.1.1. Definición del estrés

La palabra estrés podría proceder de los términos medievales inglés “*stresse*” tensión o presión, y francés “*estresse*” estreches, además en el latín es “*strictus*” que refiere a estrecho, ajustado (Santibañez, I. y Sánchez, V. , 2007).

Mikhail (1981) define a estrés como un “estado psicológico y fisiológico que se presenta cuando ciertas características del entorno, retan a una persona y producen un desequilibrio, real o percibido, entre lo que se pide y la capacidad para ajustarse a ello, citación que deriva de una respuesta indefinida” (citado por Blanco, G., 2003).

Invacevich y Matteson (1980), afirman que el estrés es una “respuesta de adaptación, mediatizada por las características y/o procesos psicológicos del individuo, considerada como la resultante de alguna acción, citación o suceso externo que plantea exigencias tanto físicas como fisiológicas a una persona” (citado por Blanco, G., 2003).

2.2.1.2. Sintomatología

Según (Piñeiro F., 2013) afirma ante una situación estresante se puede presentar un conjunto de síntomas, que pueden manifestarse en los siguientes niveles: (p.127).

A nivel cognitivo: puede provocar inseguridad, preocupación, temor, miedo, dificultad para decidir, temor a la pérdida del control, pensamientos negativos sobre nuestra actuación ante pensamientos negativos sobre uno mismo, las dificultades para pensar, estudiar y concentrarse, temor a que se den cuenta de nuestras dificultades, etc.

- **A nivel fisiológico:** la siguiente sintomatología puede presentar a nivel fisiológicos duración, taquicardia, dificultades para tragar, palpitaciones, temblor, sequedad de boca, molestias gástricas, mareo, tensión muscular, dificultades respiratorias. etc.
- **A nivel motor u observable:** el estrés puede provocar, enfado, irritabilidad, tristeza-depresión otras reacciones emocionales, las cuales son fácilmente reconocibles, además del agotamiento físico la falta de rendimiento.

El estrés cuando es muy fuerte y se extiende en el tiempo puede producir enfermedades físicas y desórdenes mentales, tales como: la evitación de las situaciones temidas, el fumar, el lloro continuo, el quedarse paralizado, la intranquilidad motora, el comer o beber en exceso o viceversa, sin una finalidad concreta, tartamudo, etc.

2.2.1.3. El estrés laboral

El tema de estrés laboral es un tema interesante y en la actualidad existe discusión al respecto en distintos autores.

Según Martínez Selva (2004) surge de un desajuste entre las capacidades del individuo y las exigencias de su trabajo, que puede ser crónico, cuando la persona no puede recuperarse completamente durante el período laboral, o agudo, tratándose entonces de situaciones de corta duración. Sin embargo, en ocasiones es difícil diferenciarlos, ya que sus efectos (psicológicos y/o sociales) pueden ser igualmente duraderos (Peiró & Salvador, 1992).

El estrés laboral es “una respuesta fisiológica, psicológica y del comportamiento que se manifiesta en el individuo, como intento de adaptación y ajuste a presiones internas y externas”; que suele aparecer cuando se aparece un

desajuste entre la persona, el puesto de trabajo y la propia organización (Redalyc, 2007, p. 56).

Además, Rowshan (2013) afirma que es la respuesta psicológica y del comportamiento del trabajador para intentar adaptarse a los estímulos que le rodean en las relaciones interpersonales y en la prestación de servicios experimentan conflictos y un adecuado manejo de las emociones hacia los demás por altos niveles de estrés laboral.

2.2.1.4. Tipos de estrés laboral

Según Slipack (1996) afirma que existen dos tipos de estrés laboral: (citado en Campos, M., 2006)

El episódico; es aquel que ocurre momentáneamente, es un estrés que no se posterga por mucho tiempo y luego de que enfrenta o resuelve desaparecen todos los síntomas que lo originaron; un ejemplo de este tipo de estrés que no se posterga por mucho tiempo y luego de que se enfrenta o resuelve o desaparecen todos los síntomas que los originaron; un ejemplo de este tipo de estrés es el que se presenta cuando un trabajador es despedido de su empleo.

El crónico; que se puede presentar cuando la persona se encuentra sometida a las siguientes situaciones:

- Ambiente laboral inadecuado.
- Sobre carga de trabajo
- Alteración de ritmos biológicos.
- Responsabilidades y decisiones muy importantes.

El estrés crónico es aquel que se presenta varias veces o frecuentemente cuando un trabajador es sometido a un agente estresor de manera constante, por lo que los síntomas de estrés, aparecen cada vez que la situación se presenta y mientras el individuo no afronte esa exigencia de recursos el estrés no desaparecerá.

2.2.1.5. Niveles de estrés laboral

Según (Fenandéz, A. & Calderon,G. , 2017) el estrés puede presentarse en los siguientes niveles:

- Alto estrés: el alto nivel de estrés, se produce por las altas demandas laborales, como que pueden generar el poco control en la persona, adicionalmente, puede verse en la fatiga, la depresión, la ansiedad, y las enfermedades físicas que puedan presentar la persona afectada por el estrés.
- Estrés a nivel medio: en este nivel de estrés, el individuo tiene un alto control de sí mismo, pero puede afectar la motivación y la búsqueda de soluciones en el entorno laboral.
- Bajo estrés: es el nivel de estrés que se produce por las bajas demandas laborales y un mediano control de sí mismo.

2.2.1.6. Tipos de estresores laborales:

Peiró (2000) afirma en su obra “desencadenantes del estrés laboral” clasifica al estrés laboral en:

- a) Estresores del ambiente físico: entre estos estresores se encuentra la vibración, la iluminación, el ruido, la temperatura, la humedad, etc.
- b) Exigencias del mismo trabajo: entre estos estresores se encuentran la propia actividad laboral que puede generar fuentes del estrés como la sobrecarga de trabajo, el turno de trabajo o la exposición a riesgo, etc.
- c) Las características de las tareas que hay que realizar o los contenidos del trabajo: se puede mencionar la oportunidad de control de tareas o roles, el uso de capacidades o habilidades que permite la realización de las tareas, el feedback que se recibe por la propia ejecución del trabajo, la identidad de la tarea y la complejidad del propio trabajo.
- d) El desempeño de roles: el rol es definido como “conjunto de expectativas y exigencias sobre los comportamientos que se esperan del trabajador que

ocupa". Son ampliamente conocidos como estresantes la ambigüedad, el conflicto y la sobrecarga de rol.

- e) Las relaciones interpersonales y grupales: podemos mencionar las relaciones con los superiores, compañeros, subordinados, clientes, etc.
- f) Estresores relacionados al desarrollo de la carrera: entre ellos encontramos estresores como la inseguridad laboral, las situaciones de las distintas etapas del desarrollo, las diferentes transiciones de rol, las promociones excesivamente rápidas o las demasiado ralentizadas, etc.
- g) Aspectos vinculados con las nuevas tecnologías: se puede mencionar problemas de diseño, de implantación y de gestión de esas tecnologías.
- h) Clima organizacional o componentes de la estructura: demasiada centralización o un clima muy burocratizado o de poco apoyo social entre los miembros de la organización.
- i) Relación entre el trabajo y otras esferas de la vida: como la vida en familia y las demandas conflictivas entre los roles familiares y la actividad laboral.

2.2.1.7. Factores estresantes de riesgo

Según Calabrece (2006) expone "Los factores estresantes más importantes activadores del ciclo del estrés responsable de generar el estrés laboral en el anestesiólogo, son:

Los factores estresantes personales se vinculan a:

- 1) El prototipo de personalidad de "alto estrés" que se caracteriza por puntualidad en el trabajo, realizan varias tareas al mismo tiempo, amplia dedicación laboral son ambiciosos, responsables competitivos, precisos, detallistas, encuentran frecuentemente situaciones frustrantes, inexpresivos y de difícil relacionamiento que además se pueden asociar con coronariopatías, hipertensión arterial y muerte prematura.
- 2) Los desajustes de las expectativas altruistas, profesionales y sociales con el pasado del tiempo, y la falta de concreción de sus metas.

- 3) El papel protagónico en su ámbito de trabajo, con una valoración de la personalidad “sobre calificada”, que muchas veces se sienten “dioses blancos” “resistentes a la fatiga, invulnerables, sin limitaciones, con grandes expectativas y con fuerte compromiso laboral no apreciando los adversos de una vida estresante.

Los factores profesionales en la generación del estrés se vinculan a:

- 1) Desarrollar una profesión humanitaria, de servicio, en contacto con el sufrimiento y el dolor.
- 2) El perfil del tipo de trabajo que se caracteriza por intensa carga física y psíquica, con exposición a agentes físicos, químicos, biológicos, alta responsabilidad en cuanto a la seguridad del paciente, vigilancia sostenida, manejo con frecuencia de pacientes envejecidos, complejos, en estados críticos, donde se deben tomar decisiones de emergencias con enfrentamiento con la muerte en definitiva en estas situaciones “transforman emociones naturales en emociones estresantes”
- 3) La modalidad laboral es un factor de importancia como generadora de estrés en la actualidad ya que tiene calendarios laborales inapropiados con días extensos de trabajo caracterizados por exceso de horas de trabajo tanto diurnas como nocturnas, consecutivas, horas extras e inadecuado descanso generadores de fatiga, deprivación del sueño y alteraciones del ritmo circadiano, así como falta de su tiempo e interferencia con la vida familiar.

Los factores institucionales en la generación de estrés laboral se vinculan:

- 1) De manera muy fuerte una estructura jerárquica rígida de la organización.
- 2) A una difícil comunicación con autoridades y mandos medios en la organización.
- 3) A falta de adecuada estructura y organización de los servicios.
- 4) A difícil relación con jefes de servicios.
- 5) A los nuevos modelos de administración y gestión en salud donde se está inmerso en una cultura laboral de “alta presión” con presiones de alta

productividad, competitividad, criterios de calidad, predominio de criterios de optimización de recursos económicos.

- 6) A la inseguridad laboral.
- 7) A los inadecuados ingresos económicos.
- 8) La falta de políticas favorables a la vida de familia del trabajador.

Los factores ambientales en la generación del estrés laboral se vinculan:

- 1) A infraestructura laboral inadecuada relacionada con la ergonomía climatización ventilación, renovación de aire eliminación de desechos, iluminación, ruidos y vibraciones
- 2) A un hábitat laboral intenso, donde se desarrollan en general un clima intenso, rutinario, competitivo, hostil por momentos donde predomina las inadecuadas relaciones interpersonales tanto entre médicos, enfermería y resto del personal en el cual se percibe como un fracaso estar cansado como ideología laboral, aun cuando en realidad la falta de sueño y de la fatiga crónica acumulada son moneda corriente “(Calabreze, G. 2006).

2.2.1.8. El estrés laboral en los profesionales de salud

García, M. y Gil, M.,(2016) afirman que las consecuencias del estrés en las profesiones sanitarias son especialmente graves y visibles por la constante exposición pública de su trabajo y el factor añadido de su vocación de servicio.

La relación profesional con el paciente no es fácil y requiere una serie de herramientas, de competencias, habilidades y actitudes por parte del personal sanitario. Además, el profesional tiene que saber establecer la distancia terapéutica necesaria con el paciente sin, por ello perder empatía y compromiso. Fuentes añadidas de estrés son la necesidad de actualización constante de conocimientos, la utilización de las nuevas tecnologías y actores recortes presupuestarios del sistema sanitario público.

El estrés en este sector laboral se puede iniciar durante el periodo formativo. De hecho, la etapa de transición de la universidad al mundo laboral es una fuente importante de la tensión entre los futuros profesionales sanitarios.

2.2.1.9. Modelos teóricos

2.2.1.9.1. Teoría de lucha y huida.

Es una de las primeras contribuciones para la investigación del estrés fue dado por Walter Cannon (1932) al describir el término de pelear o luchar y es considerada como respuestas agresivas ante el estrés y salida o huida. Cannon propuso que, cuando un organismo percibe una amenaza, el cuerpo rápidamente reacciona y se activan los sistemas nerviosos simpáticos y endocrinos dando lugar al estrés (Moscoso, M., 2009).

Estas son respuestas automáticas del individuo y las propone como defensa ante estímulos percibidos como amenazantes, sean internos o externos y se activa el sistema nervioso simpático, endocrino que desencadena una elevación en los niveles de adrenalina y noradrenalina en la sangre, esta respuesta fisiológica organizada moviliza al organismo para atacar la amenaza (Fernández, E., 2009).

Finalmente, esta teoría explica que las reacciones fisiológicas, somáticas, emocionales pueden dañar nuestra salud, puesto que el funcionamiento normal es interrumpido cuando detecta amenazas y la situación estresante no es enfrentada de manera adecuada.

2.2.1.9.2. Teoría de Selye.

Síndrome general de acomodación (SGA) Selye estableció el concepto de síndrome general de adaptación, hecho que ocurre cuando un agente estresor genera respuestas fisiológicas, psicológica, cognitivo y emocional del sujeto. Además, ejercen influencia sobre todo el organismo requiriendo defensas destinadas para que se acomode hacia el agente estresor. Así mismo el autor describe tres frases sucesivas de adaptación del organismo y se describe a continuación (citado por Melgosa, J., 1994).

- Fase de reacción de alarma: ante un estímulo estresante, el organismo reacciona automáticamente preparándose para la respuesta y enfrentar o escaparse del estímulo estresante.

En esta fase se activa el sistema nervioso simpático, tiene como signos: dilatación de las pupilas, sequedad de la boca, tensión de los músculos,

aumento de la frecuencia cardiaca, segregación de adrenalina, noradrenalina y una disminución de la mucosidad gástrica al mismo tiempo aparece la activación psicológica manifestada en la capacidad de atención y concentración al mantener la percepción del estímulo estresante. Esta reacción transitoria es de corta duración y no resulta perjudicial cuando el organismo dispone de tiempo para recuperarse.

- Fase de resistencia: aparece cuando el organismo no tiene tiempo de recuperarse y continúa reaccionando para enfrentarse a la situación en esta fase aparecen diferentes reacciones metabólicas canalizándolas al sistema o proceso orgánico específico que sea más capaz de resolverlo, la presencia del estrés por un plazo indefinido puede llegar a adaptarse.
- Fase de agotamiento como la energía de adaptación es limitada, si el agente estresor continua o adquiere mayor intensidad supera la capacidad de resistencia, el organismo pierde de manera progresiva su activación, lo cual colapsa el sistema orgánico de este modo abre paso hacia alteraciones psicosomáticas y enfermedades.

2.2.1.9.3. Modelo demanda-control.

Fue diseñado por Karasek en la década de los 1979 quien propuso que las altas demandas de trabajo asociadas a un bajo control hacen de los puestos sean de elevada predisposición al estrés, generando problemas de salud, por el contrario, las altas demandas de trabajo y el suficiente control crean una situación laboral activa, favorable para la salud (Karasek, A., 1979).

Este modelo denominado modelo de estrés el trabajo se da cuando existe un desajuste entre las exigencias, demandas físicas y psicológicas que el trabajo implica para la persona al desempeñar a través de los recursos de trabajador en la institución que labora, además, aparece la estabilidad emocional que percibe el individuo frente a la capacidad de utilizar sus propios recursos para llevar a cabo las demandas encomendadas (Jara, V. y Baculima, P., 2012).

2.2.1.9.1. Modelo de evaluación cognitiva del estrés.

Fue propuesta por Lazarus y Folkman en 1984, en un modelo basado en el proceso mental de evaluación cognitiva, las emociones y el agente estresor, mencionan que las estructuras intervinientes de la cognición, influirán en que los individuos experimenten situaciones estresantes por consiguiente las situaciones consideradas como estresantes no generan estrés en todas las personas y que estas a la vez no reaccionan de la misma manera.

Así también, Lazarus afirmó que la evaluación inicia cuando una persona toma en cuenta dos factores principales que influyen en la respuesta del estrés; la primera, es la tendencia amenazadora del estrés percibido por el individuo y la segunda es la evaluación cognitiva de los recursos personales necesarios para tolerar o eliminar el agente estresor (Taylor,2007).

Lazarus y Folkman en 1984 (citado por Travers, J.Cooper, L. Remesal,L. 1997) consideraron cinco aspectos importantes para el estudio del estrés:

- **Valoración cognitiva.** La percepción de la situación que conduce a la experiencia.
- **Experiencia:** es aquella percepción de la situación dependerá de la experiencia del individuo y la familiaridad, ya que su experiencia anterior le permite tener la conciencia de su capacidad real. Los aciertos o desaciertos pasados determinan este aspecto.
- **Exigencia:** incluye la exigencia real y la percibida, junto con la capacidad percibida y la real. Esta percepción queda reforzada por las necesidades de los individuos sus deseos y su nivel de estimulación inmediata.
- **Influencia interpersonal:** la forma en que percibe es la fuente de estrés y depende en gran medida de la presencia o ausencia de otras personas que influyen sobre su conducta.

Un estado de desequilibrio: inicia entre la exigencia que se percibe y la capacidad percibida debe superar esa demanda se generan las estrategias de superación que tiene que ver con las consecuencias pasadas de tales acciones.

Por lo tanto, las positivas restauran el equilibrio y las negativas potencian aún más la situación negativa.

2.2.2. Bienestar psicológico

Para la Real Academia Española el bienestar es parte de dos palabras "bienestar" y lo define como "vida holgada o abastecida de cuanto conduce a pasarlo bien y con tranquilidad" o "estado de la persona en el que se le hace sensible el buen funcionamiento de su actividad somática y psíquica"

Ryff (1989) lo define como estado donde el ser humano tiene un funcionamiento óptimo el desarrollo de las capacidades y el crecimiento personal como indicadores de ajuste psicológico produciendo así emociones positivas, agradables, y saludables.

Para Taylor (2011) , (citado en García, R. Viniegras, M. y Gónzales, I., 2000) el bienestar psicológico es parte de la salud en su sentido más general y se manifiesta en todas las esferas de la actividad humana. Así, Taylor afirma que "cuando un individuo se siente bien es más productivo, sociable y creativo, posee una proyección de futuro positivo, infunde felicidad y la felicidad implica capacidad de amar, trabajar, relacionarse socialmente y controlar el medio. "

2.2.2.1. Características de las personas con bienestar psicológico:

Alzina (2008) menciona que las características que identifican a una persona feliz a consecuencia de mantener una energía característica, mostrarse afectuosa, decidida, flexible, creativa, sociable tiene momentos alegres, es fácil verla reír o sonreír tolera de mejor forma la frustración y busca ver el lado positivo de las cosas, la tendencia saludable es estar sana física y psíquicamente. Además, el carácter optimista, espontánea, consigue relacionarse equitativamente con los otros y está dispuesta a ayudar a los demás.

Además, (García, R. et al., 2000) señalan que el bienestar psicológico guarda estrecha relación con otras categorías sociales tales como: el desarrollo económico, nivel de vida y estilo de vida. Así también este efecto beneficioso en la persona porque evidencia un estado de salud individual, grupal y organizacional de los cuales facilitan un desarrollo óptimo del individuo.

Por otro lado, (Arrogante & Pérez 2012) en su investigación sobre el bienestar percibido en profesionales no sanitarios y enfermeras, encontró relaciones entre esta variable y la personalidad acompañada de la resiliencia, el énfasis del bienestar está asociado a una mayor resiliencia y un menor neurotismo en el personal de enfermería. Es decir, los individuos con características personales orientadas hacia la resiliencia conservan en mejor grado su bienestar psicológico.

2.2.2.2. Dimensiones del bienestar psicológico

Carol Ryff (1989); citado por Liberalesso, (2001) y Casullo (2002), por su parte amplia estas dimensiones, haciendo hincapié en la aceptación y crecimiento personal del individuo, así como en la adaptación e integración en su ambiente social. Lo que da lugar a una estructura integrada del bienestar psicológico por las seis dimensiones:

- a) Aceptación de sí mismo: está determinada por el grado en que la persona se siente satisfecha con sus atributos personales. Este es un rasgo central de la salud mental, la persona presenta buena aceptación, reflejándola en una autoestima alta y aceptándose como es, esto favorece el bienestar psicológico general.
- b) Vínculos psicosociales: son las relaciones de confianza con otros, se caracteriza porque la persona tiene la capacidad de amar; esta capacidad disminuye el estrés e incrementa el bienestar psicológico.
- c) Control de las situaciones: es la habilidad personal para hacer uso de los propios talentos e intereses, así como de las opciones que se vayan presentando. Es la participación activa en el medio ambiente que permite funciones psicológicas positivas (Díaz, 2000).
- d) Crecimiento personal: es el nivel en que la persona se encuentra abierta a nuevas experiencias, obteniendo logros, enfrentándose a los retos que la vida presenta.
- e) Proyecto de vida: es cuando la persona establece objetivos, tiene sentido de dirección y una intencionalidad en la vida; funciona positivamente y todo esto contribuye al sentimiento de tener una orientación y un lugar en la vida.

- f) **Autonomía:** se refiere a la autodeterminación, la independencia de la persona y la capacidad para regular su propia conducta; si una persona sacrifica su autonomía, entonces se sentirá insatisfecha y presentará niveles bajos de bienestar psicológico.

En resumen, como el bienestar psicológico es un constructo que expresa el sentir positivo y el pensar constructivo del ser humano acerca de sí mismo, que se define por su naturaleza vivencial y que se relaciona estrechamente con aspectos particulares del funcionamiento físico, psíquico y social. El bienestar psicológico posee elementos transitorios vinculados a la esfera emocional y elementos estables que son expresión de lo cognitivo y lo valorativo; ambos estrechamente vinculados entre sí y muy influidos por la personalidad que dan lugar a un sistema de interacciones complejas.

2.2.2.3. Factores que influyen el bienestar psicológico

Según (Escarbajal, A. Izquierdo, T. Lopez, O., 2014), la vulnerabilidad y exclusión de algunos grupos repercute el bienestar psicológico de las personas, y por ende en su salud. La exclusión social es la falta de participación social, económica política y cultural, por ejemplo:

- Dificultades de acceso laboral
- Dificultades para adquirir vivienda
- Déficit de educación de calidad
- Falta de atención sanitaria primaria
- Pobreza

Núñez et al., (2010) enfatizó la salud como niveles significativos del bienestar psicológico mostrando que los impactos físicos como el estrés postraumático puede ocasionar insatisfacción de sí mismo.

Becerra & Otero (2013) mencionaron que las escasas estrategias de afrontamiento y la inadecuada evaluación del crecimiento personal, genera poca aceptación de enfermedades como el cáncer, esto desequilibra el bienestar psicológico.

Los hábitos y el estilo de vida, inadecuados, falta de habilidades sociales, creencias religiosas, influencia de las relaciones interpersonales y patrones de la personalidad producen cambios físicos, psicológicos y sociales (Chico, A. Carballar, L. Estévez, M. García, L., 2012)

Según (Infante & Fernández 2012) la sociedad vive inmersa en el sedentarismo que es causante de las preocupaciones diarias y el pensamiento depresivo, estos perjudicando la salud y la calidad de vida de las personas, además, señala que las personas con ansiedad y depresión generalmente no perciben sus destrezas y habilidades, esto interrumpe en sus actividades cotidianas.

2.3. Definición de términos básicos

Estrés laboral: El estrés laboral es una forma específica de estrés que ocurre en el contexto del trabajo, donde se puede identificar una serie de situaciones o factores generales y específicos, que actúan aislados o conjuntamente como agentes estresores. Sus consecuencias no se limitan a la esfera profesional, sino que también a la vida personal y familiar. (Martinez, 2004).

Bienestar psicológico: Grado de satisfacción que un sujeto experimenta con la propia vida e implica una apreciación positiva de sí mismo, sentido de autodeterminación y capacidad de manejar de forma efectiva el medio y la propia existencia, así como también incluye la calidad de los vínculos interpersonales, el sentimiento que cada uno va desarrollándose a lo largo de la vida y la creencia que la vida tiene sentido y propósito (Casullo, 2000)

Control de situaciones: Ryff (1989), implica que las personas tengan una sensación de control de sus asuntos en la vida diaria.

Aceptación de sí mismo: Ryff (1989), sostiene que las personas puedan aceptar los múltiples aspectos de sí mismos, incluyendo los buenos y malos, así como sentirse bien acerca de las consecuencias de los eventos pasados.

Vínculos psicosociales: Ryff (1989), se refiere a la capacidad para establecer buenos vínculos con los demás.

Autonomía: Consiste en tomar decisiones por sí mismo de manera asertiva, además de mantener la independencia y convicciones personales (Casullo, 2002).

Autoaceptación: Las personas con una alta auto aceptación tienen una actitud positiva hacia sí mismas, se sienten satisfechas con sus atributos personales, incluyendo aspectos negativos (Keyes, C. et al., 2002).

Dominio del entorno: Es la capacidad de crear o escoger ambientes afines a las características personales deseadas, asimismo manipular los contextos de acuerdo a los propios intereses, haciendo referencia al manejo de las exigencias y oportunidades del ambiente para satisfacer necesidades personales Ryff (1989).

Relaciones positivas: Consiste en tener relaciones sociales estables y de calidad, adquiriendo una elevada empatía y capacidad de amar, es decir, las personas mantienen relaciones cálidas, satisfactorias y de confianza con los demás, se preocupan por el bienestar de los otros, son capaces de experimentar sentimientos de empatía, amor e intimidad con los demás (Ryff & Singer, 2008).

Alto estrés: Según (Fernández, A. Calderon, G. et al., 2017) el alto nivel de estrés, se produce por las altas demandas laborales, como que pueden generar el poco control en la persona, adicionalmente puede verse en la fatiga, la depresión, la ansiedad, y las enfermedades físicas que puedan presentar la persona afectada por el estrés.

Estrés a nivel medio: Según (Fernández, et al., 2017) en este nivel de estrés, el individuo tiene un alto control de sí mismo, pero puede afectar la motivación y la búsqueda de soluciones en el entorno laboral.

Bajo estrés: Según (Fernández, et al., 2017) es el nivel de estrés que se produce por las bajas demandas laborales y un mediano control de sí mismo.

Satisfacción vital: Ardilla (2003) "Es una sensación subjetiva de bienestar físico, psicológico y social. Incluye como aspectos subjetivos la intimidad, la expresión emocional, la seguridad percibida, la productividad personal y la salud percibida. Como aspectos objetivos el bienestar material, las relaciones armónicas con el ambiente físico, social y con la comunidad, y salud objetivamente percibida".

Definición de puntuaciones altas: Control de situaciones: tiene una sensación de control y de auto competencia. Puede crear o manipular contextos para adecuarlo a sus propias necesidades e intereses.

Aceptación de sí: puede aceptar los múltiples aspectos de sí mismo incluyendo los buenos y los malos. Se siente bien acerca de las consecuencias de los eventos pasados.

Vínculos psicosociales: es cálido. Confía en los demás. Puede establecer buenos vínculos. Tiene la capacidad empatía y afectiva. (Casullo, 2000)

Definición de puntuaciones bajas: Control de situaciones: tiene dificultades en manejar los asuntos de la vida diaria. No se da cuenta de las oportunidades.

Aceptación de sí: esta desilusionado respecto de su vida pasada. Le gustaría ser diferente de como es. Se siente insatisfecho consigo mismo.

Vínculos psicosociales: tiene pocas relaciones con los demás. Es aislado. Se siente frustrado en los vínculos que establece con los demás. No puede hacer compromisos con los demás. (Casullo, 2000).

Visión. La microred tiene la misión de lograr que toda la población asignada tenga acceso a los servicios de salud de calidad. Desde su fecundación hasta la muerte; prevenir las enfermedades, proteger y recurar la salud de la población en situaciones de emergencia y desastres y apoyar a las unidades en la construcción entornos saludables.

Visión. Ser microred de salud líder a nivel de la red de salud Lampa, en el desarrollo integral de la población, con una gestión sanitaria con: equidad, calidad, transparente, eficacia, con un potencial humano identificado con el quehacer sanitario.

III. MARCO METODOLÓGICO

3.1. Hipótesis de la investigación

3.1.1. Hipótesis general

HG. Existe relación significativa entre el estrés laboral y el bienestar psicológico en el contexto de la pandemia de la Covid-19 del personal de salud de la Microred de Santa Lucía.

3.1.2. Hipótesis específicas

HE 1. Existe relación significativa entre el estrés laboral y la aceptación de sí mismo en el contexto de la pandemia de la Covid – 19 del personal de salud de la Microred de Santa Lucía, 2020.

HE 1. Existe relación significativa entre el estrés laboral y vínculos psicosociales en el contexto de la pandemia Covid – 19 del personal de salud de la Microred de Santa Lucía, 2020

HE 1. Existe relación significativa entre el estrés laboral y el control de situaciones en el contexto de la pandemia de la Covid – 19 del personal de salud de la Microred de Santa Lucía, 2020

3.2. Variables de estudio.

3.2.1. Definición conceptual

El estrés laboral, es una forma específica de estrés que ocurre en el contexto del trabajo, donde se puede identificar una serie de situaciones o factores generales y específicos, que actúan aislados o conjuntamente como agentes estresores. Sus consecuencias no se limitan a la esfera profesional, sino que también a la vida personal y familiar. (Martinez, 2004).

El bienestar psicológico, es el grado de satisfacción que un sujeto experimenta con la propia vida e implica una apreciación positiva de sí mismo, sentido de autodeterminación y capacidad de manejar de forma efectiva el medio y la propia existencia, así como también incluye la calidad de los vínculos interpersonales, el

sentimiento que cada uno va desarrollándose a lo largo de la vida y la creencia que la vida tiene sentido y propósito. Casullo (2000),

3.2.2. Definición operacional

- a) **Estrés laboral.** Comprende una serie de situaciones o factores generales y específicos, que actúan aislados o conjuntamente como agentes estresores.
- b) **Bienestar psicológico.** Se manifiesta en la satisfacción de relacionarse con los demás con confianza, logrando manejar de forma efectiva el medio donde se desarrolla.

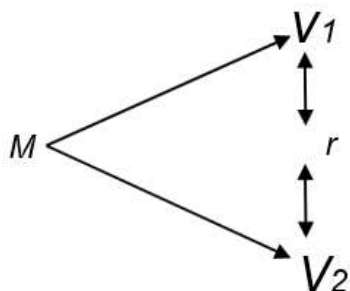
VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	INDICADORES
Estrés Laboral	Es una forma de estrés que ocurre en el contexto del trabajo	Comprende una serie de situaciones o factores generales y específicos, que actúan aislados o conjuntamente como agentes estresores	Niveles de estrés	Capacidad de controlar el estrés durante el trabajo por parte del individuo.	Alto Medio Bajo
Bienestar psicológico	Es la satisfacción que un sujeto experimenta con la propia vida e implica una apreciación positiva de sí mismo.	Se manifiesta en la satisfacción de relacionarse con los demás con confianza logrando manejar de forma efectiva el medio donde se desarrolla.	Aceptación de sí mismo Vínculos Psicosociales Control de situaciones	Capacidad de aceptar su pasado y sentirse satisfecho consigo mismo Capacidad de Relacionarse y comprometerse con los demás Capacidad de manejar contextos y modificar su ambiente	Puntuaciones altas Puntuaciones bajas Puntuaciones altas Puntuaciones bajas Puntuaciones altas Puntuaciones bajas

3.3. Tipo y nivel de la investigación

El tipo de investigación fue descriptivo y correlacional. Descriptivo porque buscó determinar el nivel de estrés laboral y el nivel de bienestar psicológico del personal de salud de la Microred de Santa Lucía, y posteriormente establecer el grado de relación que existe entre ambas variables (Hernández, R. Fernández, C. Baptista, P., 2010).

3.4. Diseño de la investigación

La investigación se ha realizado a través de un diseño no experimental porque no se manipularon las variables de estudio. Fue de corte transversal, porque se recolectará la información en un determinado momento; con el propósito de describir la correlación entre las variables de estrés laboral y el bienestar psicológico (Gómez, 2006). El diseño se representa con el diagrama:



Dónde:

M: representa la muestra seleccionada de 53 profesionales de la salud.

V1: Estrés laboral

V2: Bienestar psicológico.

r: Relación que existe entre las variables de estudio V1 y V2.

3.5. Población y muestra de estudio

3.5.1. Población

Hernández, R. Fernández, C. Baptista, P., (2014) menciona que la población o universo “es el conjunto de todos los casos que concuerdan con determinadas especificaciones” (p.174).

Participaron 60 personas de uno y otro sexo, del personal de salud de la Microred de Santa Lucía, entre las edades de 26 y 65 años. Fueron seleccionados a través de un muestreo no probabilístico intencional.

3.5.2. Muestra

Hernández, R. Fernández, C. Baptista, P., (2014) afirma que la muestra, “es el subconjunto de la población que pertenecen a ese subconjunto definido de acuerdo con sus características al que llamamos población”. (p.175).

Por consiguiente, para la determinación del tamaño de la muestra de este trabajo de investigación fue de tipo no probabilístico la cual estuvo conformada por 52 profesionales multidisciplinarios de salud de la Microred de Santa Lucía, el 60% eran procedentes de la provincia de San Román, 20% procedentes de la provincia de Lampa, 10% procedentes de la provincia de Puno, 10% procedentes de otros lugares.

Pero, se determinó el tamaño de la muestra con la siguiente fórmula:

$$n = \frac{Z^2 \cdot p \cdot q \cdot N}{d^2 \cdot N + Z^2 \cdot p \cdot q}$$

Donde:

N = Población = 60

n = Muestra

d = Margen de Error = 5% = 0.05

Z = Nivel de Confianza = 95% \Rightarrow 1.96

p = Probabilidad de Éxito = 50% = 0.5

q = Probabilidad de Fracaso = 50% = 0.5

Reemplazando a la fórmula:

$$n = \frac{(1.96)^2(0.5)(0.5)(60)}{(0.05)^2(60) + (1.96)^2(0.5)(0.5)}$$

$$n = \frac{(0.9604)(60)}{(0.0025)(60) + (0.9604)}$$

$$n = 52$$

1) **Criterios de inclusión**

- Todos los trabajadores de la Microred que laboran a la actualidad
- Servidores que respondan todos los ítems de los instrumentos.

2) **Criterios de exclusión**

- Los trabajadores que no cumplan con llenar los dos cuestionarios.
- Que no trabajen en la institución

3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.6.1. Técnicas de recolección de datos

La técnica que se ha utilizado fue el cuestionario para la recolección de datos de las variables estudiadas: el estrés laboral y el bienestar psicológico.

- Cuestionario de estrés laboral Cooper de Cary Lyn Cooper con 37 ítems
- La Escala de Bienestar Psicológico BIEPS-A (adultos) de María Martina Casullo con 13 ítems, en el personal de salud de la Microred de Santa Lucía.

3.6.2. Instrumentos de recolección de datos

1) **Fichas técnicas**

Cuestionario de estrés laboral de Cooper

Nombre del Instrumento	Cuestionario de estrés laboral
Autor	Cary Lyn Cooper
Lugar de Procedencia	Estados Unidos
Aplicación	Individual o colectiva
Aplicación del instrumento	Tesis de pregrado titulada: "Estrés laboral, satisfacción laboral y bienestar psicológico en personal de salud de la Microred Ampliación Paucarpata "
Ámbito de aplicación	Psicología laboral
Edad	A partir de los 18 años.
Duración	Entre 15 y 20 minutos aproximadamente.

Finalidad	Determinar el nivel de estrés laboral
Total de ítems	37 ítems
Descripción	<p>En la primera parte se consideran los datos generales como edad y sexo, en la segunda parte se encuentran tres ítems plasmados en una escala Likert que califica la frecuencia desde nunca (1) hasta siempre (5), teniendo en cuenta la escala general: siempre (5), casi siempre (4), a veces (3), rara vez (2) y nunca (1).</p> <p>De acuerdo con esta escala se obtiene el nivel de estrés teniendo un puntaje de 135 como máximo, lo cual significaría al obtener este puntaje un alto nivel de estrés laboral o por el contrario obtendrá un bajo nivel de estrés laboral.</p> <p>Los rangos establecidos para la calificación será la siguiente:</p> <p>0 - 60 Bajo</p> <p>61 – 121 Medio</p> <p>122 – 135 Alto</p>
Validez y Confiabilidad	<p>Esta escala fue validada mediante un análisis de ítems. La técnica fue la de grupos extremos con los puntajes totales de 119 empleados se conformaron dos grupos, uno comprendía el 25% de los trabajadores con puntajes bajos y el otro comprendía el 25% de los sujetos con puntajes altos, se utilizó el estadístico para poder establecer la diferencia entre grupo alto y bajo.</p> <p>Para hallar el índice de confiabilidad, se aplicó el cuestionario a los 40 obreros, los cuales fueron seleccionados al azar, se siguió la técnica de división por la mitad. La correlación entre las mitades se halló calculando el coeficiente de correlación por el método de producto de Pearson, obteniéndose un coeficiente de confiabilidad de 0.88%.</p>

Escala de bienestar psicológico

Ficha técnica

- Nombre del Instrumento : Escala de bienestar psicológico
- Nombre abreviado : BIEPS-A (adultos)
- Autor : María Martina Casullo
- Particularidad : Instrumento de exploración psicológica
- Objetivo : evaluación del bienestar psicológico basado en la teoría de la Satisfacción elaborada por Ryff y Keyes (1995).
- Estructuración : La prueba consta con 4 factores:
 - ✓ Control /aceptación
 - ✓ Vínculos psicosociales
 - ✓ Proyecto de vida
 - ✓ Autonomía
- Características.

Escala	Tipo Likert.
Ítems	Consta de 13 ítems
Administración	Individual/colectiva
Duración	No existe un límite de tiempo
Aplicación	Adultos
Aplicación Arequipeña del instrumento	Tesis de pregrado titulada: “Estrés laboral, satisfacción laboral y bienestar psicológico en personal de salud de la Microred Ampliación Paucarpata ”
Baremación	: Puntaje directo y percentil.

Categorías diagnósticas: escala BIEPS-A

PUNTAJE DIRECTO	PERCENTIL	NIVELES
28	5	Muy bajo
33	25	Bajo
35	50	Medio
37	75	Alto
39	95	Muy alto

Dimensiones:

Dimensiones BIEPS	Ítems
Aceptación/Control	2,11 y 13
Autonomía	4,9 y 12
Vínculos	5,7, y 8
Proyectos	1,3,6 y 10

Interpretación

Subescalas	Definición de Puntuaciones Altas	Definición de Puntuaciones Bajas	Definiciones operacionales
Control de Situaciones	Tiene una sensación de control y de auto competencia. Puede crear o manipular contextos para adecuarlo a sus propias necesidades e intereses.	Tiene dificultades en manejar los asuntos de la vida diaria. No se da cuenta de las oportunidades. Cree que es incapaz de modificar el ambiente en función de sus necesidades	“Si algo me sale mal, puedo aceptarlo, admitirlo; encaro sin mayores problemas mis obligaciones diarias.”
Aceptación de Sí	Puede aceptar los múltiples aspectos de sí mismo incluyendo los buenos y los malos. Se siente bien acerca de las consecuencias de los eventos pasados.	Esta desilusionado respecto de su vida pasada. Le gustaría ser diferente de como es. Se siente insatisfecho consigo mismo.	“puedo aceptar mis equivocaciones y trata de mejorar.”

Vínculos psicosociales	Es cálido. Confía en los demás. Puede establecer buenos vínculos. Tiene la capacidad empatía y afectiva.	Tiene pocas relaciones con los demás. Es aislado. Se siente frustrado en los vínculos que establece con los demás. No puede hacer compromisos con los demás.	“generalmente le caigo bien a la gente; cuento con personas que me ayudan si lo necesito; creo que me llevo bien con la gente”
Proyectos	Tiene metas y proyectos en la vida. Considera que la vida tiene significado. Tiene valores que hacen que la vida tenga sentido.	La vida carece de sentido y de significado. Tiene pocas metas y proyectos. No puede establecer que la vida tenga algún propósito	“creo que sé lo que quiero hacer con mi vida; me importa pensar lo que haré; soy capaz de pensar en un proyecto para mi vida; siento que podré lograr las metas que me proponga”

Descripción.

En la primera parte se consideran los datos generales, en la segunda parte se encuentran los ítems se puntúan de 1 a 3 (de acuerdo; ni de acuerdo ni en desacuerdo; en desacuerdo).

La puntuación obtenida en la ECE oscila entre los 13 y los 39 puntos. Evalúa cuatro factores: aceptación/control de situaciones, autonomía, vínculos sociales y proyectos.

Tomando en cuenta la investigación que lleva por nombre “Análisis psicométrico de la escala de bienestar psicológico para adultos en estudiantes universitarios de Lima: un enfoque de ecuaciones estructurales” de Sergio Domínguez Lara. (2014)

La muestra de estudio estuvo conformada por 222 estudiantes de psicología de una universidad privada de Lima Metropolitana, 67 varones y 156 mujeres, de

edades comprendidas entre 16 y 44 años (media=20.8; Desviación Estándar=3.58). El muestreo utilizado fue de tipo intencional.

Validez y confiabilidad de la escala BIEPS-A:

Con respecto a la confiabilidad del instrumento, el coeficiente de consistencia interna de la escala

Completa, así como de las subescalas, es elevado ya que para Campo-Arias & Oviedo (2008) y Hogan (2004) el indicador óptimo de confiabilidad está entre 80 y 90, y además los intervalos para cada coeficiente de consistencia interna refuerzan esa postura.

Para darle mayor consistencia a la discusión de la confiabilidad, se compararon el alfa de Cronbach de las escalas totales a fin de encontrar diferencias significativas entre ellos mediante el método Feldt (1969; en Merino & Lautenschlager, 2003). De acuerdo con los resultados (chi-cuadrado = 479.0941; gl= 1; $p < 0.0001$) se concluye que la escala es menos confiable para adultos argentinos, lo cual puede estar influido por el tamaño de muestra que usaron para un rango de edad tan amplio.

Las amplias evidencias de validez y confiabilidad obtenidas en muestras de universitarios limeños para el instrumento utilizado son importantes ya que permitirán conocer una capacidad humana directamente relacionada con el sentido de la vida, la satisfacción y logros vitales. Del mismo modo, puede ser empleado como fase inicial en programas de intervención en esta población a fin de poder actuar de modo preventivo, dado que la Universidad es un período que implica una serie de ajustes constantes y la posibilidad de desarrollar trastornos está presente.

Procedimiento.

Realizamos las coordinaciones respectivas con la Jefatura de la Microred Santa Lucía; para lo cual solicitamos la autorización a fin de que se pueda lograr la participación activa del personal que labora en la Microred para evaluar.

Seguidamente procedimos con la coordinación para las fechas y horas de la aplicación de los cuestionarios, y así mismo, dar ejecución al proyecto de investigación.

Luego procedimos a evaluar al personal en el lapso de un mes y medio, en horarios que no afecten el desarrollo de sus actividades en los establecimientos de salud.

El área de estudio se llevó a cabo en cuatro establecimientos de salud que corresponde a la Microred Santa Lucía, del distrito de Santa Lucía y de la ciudad Santa Lucía y periferias (Pinaya, Paratia, Chilahuito y Lagunillas) en el mes de agosto - setiembre del 2020 .En el momento de la aplicación de los instrumentos se explicó el consentimiento informado y se explicó el objetivo de estudio para asegurar la veracidad de los datos obtenidos en los instrumentos de evaluación los cuales fueron Cuestionario de estrés de Cooper y Escala de bienestar psicológico para adultos (BIEPS-A)

Finalmente procedimos a realizar el análisis de los resultados obtenidos de las dos escalas de evaluación, para así mismo realizar la interpretación descriptiva y cuantitativa de los resultados.

2) Validación y confiabilidad del instrumento

La validación de instrumentos se efectuó mediante juicio de expertos el cual fue realizado por especialistas en el área de estudio y de acuerdo con el formato establecido por la universidad, para lo cual nos contactamos y coordinamos con dos psicólogos: Shadia Samira Segovia Boluarte con especialidad en Psicología Clínica y la Doctora Rosa Esther Chirinos Susano especialista en Psicología Clínica y Educativa, los que tuvieron en consideración los siguientes indicadores; pertinencia, relevancia y claridad.

3.7. Métodos de análisis de datos

Una vez recolectada la información se procedió a codificarla para un mejor orden y control con la finalidad de procesarlas, utilizando el programa informático de hojas de cálculo electrónicas de excel del paquete de microsoft, que permitió la obtención de una base de datos, tablas de frecuencias y gráficos que permitieron evaluar y verificar la hipótesis planteada.

Para realizar las respectivas asociaciones de las variables se ha recurrido a la prueba estadística del chi cuadrado.

La elaboración de cuadros y gráficos se realizará mediante el programa Informático excel por su mejor manejo y versatilidad.

3.8. Aspectos éticos.

Los procedimientos que se han seguido en la investigación no atentarán contra la dignidad de los profesionales de la salud. Sus objetivos y resultados son transparentes y abiertos a las comisiones de ética y supervisión de la comunidad científica.

El presente trabajo de investigación, ha cumplido con las declaraciones de Helsinki estipulada en 52^o Asamblea Medica General, llevada a cabo en Edimburgo, Escocia, en octubre del año 2000; En el momento de la aplicación de los instrumentos se aplicó el consentimiento informado y se explicó el objetivo de estudio para asegurar la veracidad de los datos obtenidos en los instrumentos de evaluación los cuales fueron Cuestionario de estrés de Cooper y Escala de bienestar psicológico para adultos (BIEPS-A) , toda vez que la aplicación de los instrumentos no representa riesgo para los participantes. Sin embargo, en el marco de respeto a derechos, seguridad y confidencialidad de la información se dará en el trabajo de campo.

IV. RESULTADOS

4.1. Análisis descriptivo.

Tabla 1

Nivel de estrés laboral en el personal de salud

Nivel de estrés	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	11	21.15
Medio	41	78.85
TOTAL	52	100

*Fuente: Elaboración propia.

En la tabla 1 del análisis de la variable de estrés laboral en el personal de salud de la Microred de Santa Lucía, se puede observar de los datos recogidos de 52 personas presentan un nivel medio de estrés laboral, por el contrario, en 11 encuestados, se detectó que tienen un nivel bajo de estrés laboral.

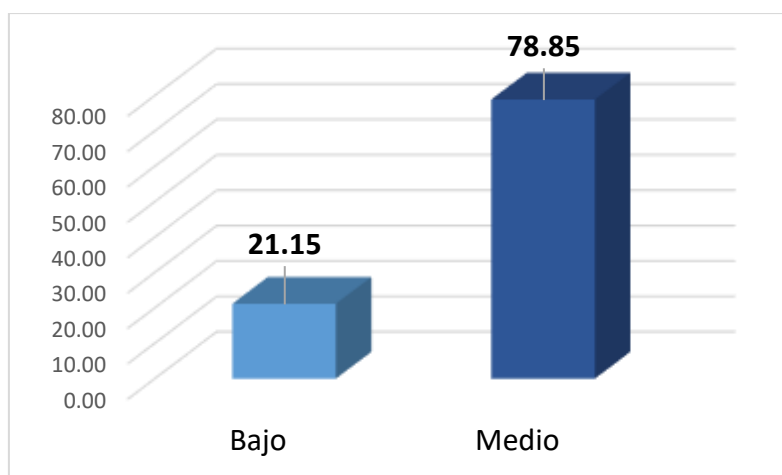


Figura 1. Nivel de estrés laboral en el personal de salud
Fuente: Elaboración propia.

Los resultados de la figura 1 revelan un dato muy interesante, ya que muestra que el 78.85 % del personal de salud de la Microred de Santa Lucía refleja un nivel medio de estrés laboral, mientras que otros encuestados en un 21.15% refleja un bajo nivel de estrés laboral.

Tabla 2.

Nivel de bienestar psicológico en el personal de salud

Bienestar psicológico	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	40	76.92
Medio	12	23.08
TOTAL	52	100.00

*Fuente: Elaboración propia.

En la tabla 2 debe destacarse del análisis de la variable de bienestar psicológico en el personal de salud de la Microred de Santa Lucía, que casi todos los encuestados tienen un bajo nivel de bienestar psicológico, la única excepción son 12 encuestados con un nivel medio de bienestar psicológico.

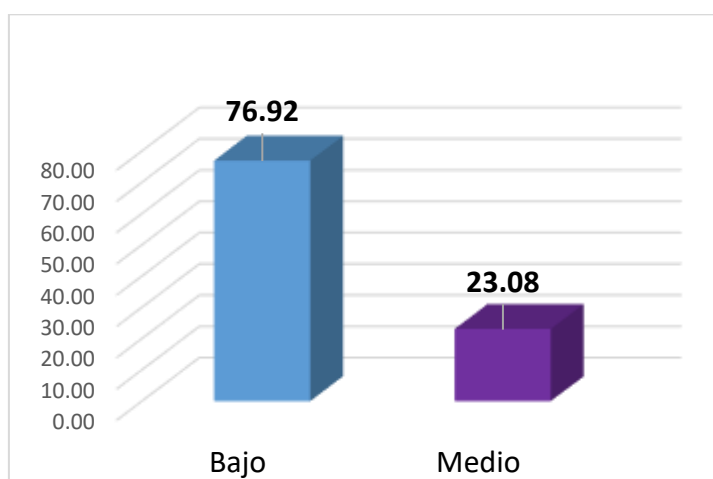


Figura 2. Nivel de bienestar psicológico en el personal de salud

*Fuente: Elaboración propia.

En la figura 2 al desglosar los datos obtenidos del análisis de la variable de bienestar psicológico en el personal de salud de la Microred de Santa Lucía, se encuentra un 23.08% con un nivel medio de bienestar psicológico, y los que tienen un bajo nivel de bienestar psicológico son aproximadamente un 76.92 %.

Tabla 3.

Aceptación de sí mismo en el personal de salud

Aceptación de sí mismo	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	44	84.62
Alto	8	15.38
TOTAL	52	100.00

*Fuente: Elaboración propia.

En la siguiente tabla 3 se muestra del análisis de la dimensión de aceptación de sí mismo de la variable bienestar psicológico del personal de salud de la Microred de Santa Lucía, que de 52 encuestados, 44 tienen un nivel de aceptación de sí mismo bajísimo, por otro lado, 8 encuestados de 52 tienen un nivel alto de aceptación de sí mismo.

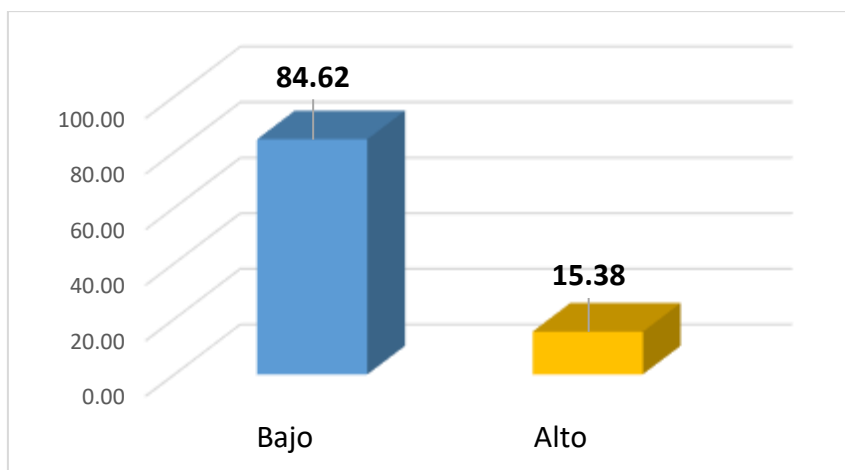


Figura 3. Aceptación de sí mismo en el personal de salud

*Fuente: Elaboración propia.

En la figura 3 muestra que la mayoría del personal de salud de la Microred de Santa Lucía en un 84.62% tiene un nivel bajo de aceptación de sí mismo de la variable bienestar psicológico, en segundo lugar, muy lejano del primero se encuentra un 15.38% con nivel alto de aceptación de sí mismo.

Tabla 4.

Vínculos psicosociales en el personal de salud

Vínculos psicosociales	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	41	78.85
Alto	11	21.15
TOTAL	52	100.00

*Fuente: Elaboración propia.

Al observar la tabla 4 en ella, se aprecia con respecto a la dimensión de vínculos psicosociales de la variable bienestar psicológico del personal de salud de la Microred de Santa Lucía que en el nivel bajo se registró la mayoría de encuestados y por el contrario, 11 de 52 encuestados tienen el nivel alto.

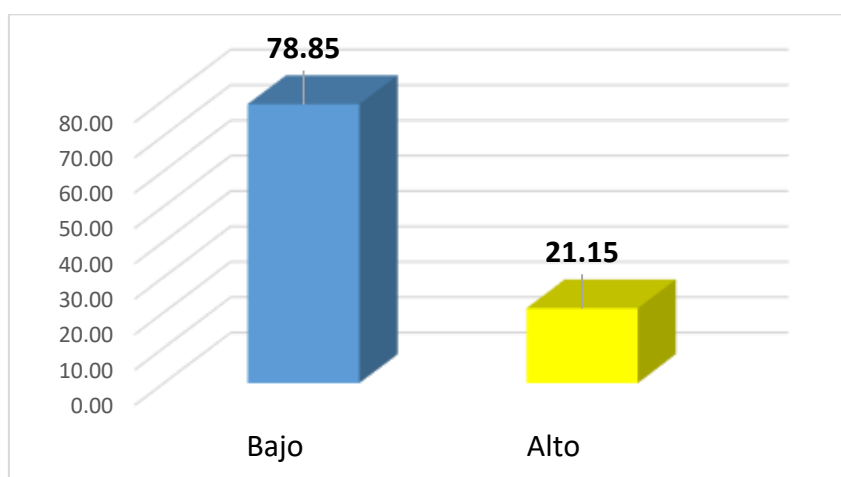


Figura 4. Vínculos psicosociales en el personal de salud
Fuente: Elaboración propia.

La figura 4 mostró una tendencia al desglosar la dimensión de vínculos psicosociales de la variable bienestar psicológico del personal de salud de la Microred de Santa Lucía el 78.85% contestó que tienen un nivel bajo de vínculos psicosociales, y luego muy lejos tiene el nivel alto en un 21.15%.

Tabla 5.
Control de situaciones en el personal de salud

Control de situaciones	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	44	84.62
Alto	8	15.38
TOTAL	52	100.00

*Fuente: Elaboración propia.

Por su parte la tabla 5 muestra en la dimensión de control de situaciones de la variable bienestar psicológico del personal de salud de la Microred de Santa Lucía que la mayor parte de los encuestados tiene un bajo control de situaciones. Sin embargo, 8 de 52 encuestados dicen tener un nivel alto en el control de situaciones.

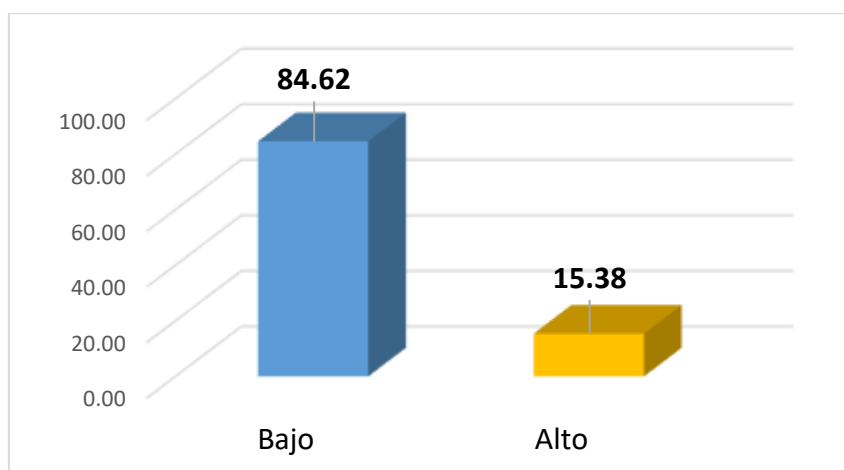


Figura 5. Control de situaciones en el personal de salud

*Fuente: Elaboración propia.

Como lo indica la figura 5, la muestra pertenecía en un 84.62% a un nivel bajo de la dimensión de control de situaciones de la variable del bienestar psicológico del personal de salud de la Microred de Santa Lucía, mientras que solo el 15.38% obtiene el nivel alto.

4.2. Análisis Inferencial.

Hipótesis general

Paso 1. Hipótesis nula: el nivel de estrés no está asociado con el nivel de bienestar psicológico.

Hipótesis alterna: el nivel de estrés está asociado con el nivel de bienestar psicológico

Paso 2. Nivel de significación: se elige 0.05 de significación. Esto equivale a decir que la probabilidad de cometer un error de tipo I es 0.05

Paso 3. Prueba estadística: Se emplea la fórmula para chi cuadrado

$$\chi^2 = \sum \left[\frac{(f_o - f_e)^2}{f_e} \right]$$

Paso 4. Regla de decisión: si chi calculada es mayor a chi de la tabla, entonces la hipótesis nula se rechaza; de lo contrario, se acepta.

Paso 5. Resultados muestrales.

Tabla 6.

Frecuencias observadas de la hipótesis general

		BIENESTAR PSICOLOGICO		
		BAJO	MEDIO	TOTAL
ESTRÉS LABORAL	BAJO	5	6	11
	MEDIO	35	6	41
	TOTAL	40	12	52

Tabla 7.

Frecuencias esperada de la hipótesis general

		BIENESTAR PSICOLOGICO		
		BAJO	MEDIO	TOTAL
ESTRÉS LABORAL	BAJO	8.46	2.54	11
	MEDIO	31.54	9.46	41
	TOTAL	40.00	12.00	52

Tabla 8.
Chi cuadrada de la hipótesis general

fo	fe	fo-fe	(fo-fe) ²	(fo-fe) ² /fe
5	8.46	-3.46	11.9716	1.41508274
6	2.54	3.46	11.9716	4.71322835
35	31.54	3.46	11.9716	0.3795688
6	9.46	-3.46	11.9716	1.26549683
				7.77337672
RESULTADOS		Chi calculado		7.77337672
		Chi tabla		3.84145882

Paso 6. Decisión: chi cuadrado calculado = 7.77 es mayor que chi de la tabla = 3.84; entonces se rechaza la hipótesis nula a un nivel de significación de 0.05 y 1 grado de libertad. Por lo tanto: el nivel de estrés laboral está relacionado con el nivel de bienestar psicológico.

Hipótesis específica 1

Paso 1. Hipótesis nula: el nivel de estrés no está asociado con el nivel de aceptación de sí mismo

Hipótesis alterna: el nivel de estrés está asociado con el nivel de aceptación de sí mismo

Paso 2. Nivel de significación: se elige 0.05 de significación. Esto equivale a decir que la probabilidad de cometer un error de tipo I es 0.05

Paso 3. Prueba estadística: se emplea la fórmula para chi cuadrado

$$X^2 = \sum \left[\frac{(fo - fe)^2}{fe} \right]$$

Paso 4. Regla de decisión: si chi calculada es mayor a chi de la tabla, entonces la hipótesis nula se rechaza; de lo contrario, se acepta.

Paso 5. Resultados muestrales

Tabla 9.

Correlación entre el estrés laboral y la dimensión aceptación de sí mismo del bienestar psicológico.

		ACEPTACIÓN DE SI MISMO		
		BAJO	ALTO	TOTAL
ESTRÉS LABORAL	BAJO	9.31	1.69	11
	MEDIO	34.69	6.31	41
	TOTAL	44.00	8.00	52

Paso 5: Resultados muestrales.

Tabla 10.

Frecuencias observadas de la hipótesis específica 1

		ACEPTACIÓN DE SI MISMO		
		BAJO	ALTO	TOTAL
ESTRÉS LABORAL	BAJO	7	4	11
	MEDIO	37	4	41
	TOTAL	44	8	52

Tabla 11.

Chi cuadrada de la hipótesis específica 1

fo	fe	fo-fe	(fo-fe) ²	(fo-fe) ² /fe
7	9.31	-2.31	5.3361	0.57315789
4	1.69	2.31	5.3361	3.15745562
37	34.69	2.31	5.3361	0.15382243
4	6.31	-2.31	5.3361	0.84565769
				4.73009363
RESULTADOS		Chi calculado		4.73009363
		Chi tabla		3.84145882

Paso 6. Decisión: chi cuadrado calculado = 4.73 es mayor que chi de la tabla = 3.84; entonces se rechaza la hipótesis nula a un nivel de significación de 0.05 y 1 grado de libertad. Por lo tanto: el nivel de estrés laboral está asociado con el nivel de aceptación de sí mismo.

Hipótesis específica 2

Paso 1. Hipótesis nula: el nivel de estrés no está asociado con el nivel de vínculos psicosociales

Hipótesis alterna: el nivel de estrés está asociado con el nivel de vínculos psicosociales

Paso 2. Nivel de significación: se elige 0.05 de significación. Esto equivale a decir que la probabilidad de cometer un error de tipo I es 0.05

Paso 3. Prueba estadística: se emplea la fórmula para chi cuadrado.

$$\chi^2 = \sum \left[\frac{(f_o - f_e)^2}{f_e} \right]$$

Paso 4. Regla de decisión: si chi calculada es mayor a chi de la tabla, entonces la hipótesis nula se rechaza; de lo contrario, se acepta.

Paso 5. Resultados muestrales

Tabla 12.

Correlación entre el estrés laboral y la dimensión vínculos psicosociales del bienestar psicológico.

		VÍNCULOS PSICOSOCIALES		
		BAJO	ALTO	TOTAL
ESTRÉS LABORAL	BAJO	7	4	11
	MEDIO	34	7	41
	TOTAL	41	11	52

Tabla 13.

Frecuencia esperada de la hipótesis específica 2

		VÍNCULOS PSICOSOCIALES		
		BAJO	ALTO	TOTAL
ESTRÉS LABORAL	BAJO	8.67	2.33	11
	MEDIO	32.33	8.67	41
	TOTAL	41.00	11.00	52

Tabla 14.*Chi cuadrada de la hipótesis específica 2*

fo	fe	fo-fe	(fo-fe) ²	(fo-fe) ² /fe
7	8.67	-1.67	2.7889	0.32167243
4	2.33	1.67	2.7889	1.19695279
34	32.33	1.67	2.7889	0.08626353
7	8.67	-1.67	2.7889	0.32167243
				1.92656119
RESULTADOS		Chi calculado		1.92656119
		Chi tabla		3.84145882

Paso 6. Decisión: chi cuadrado calculado = 1.92 es menor que chi de la tabla = 3.84; entonces se acepta la hipótesis nula a un nivel de significación de 0.05 y 1 grado de libertad. Por lo tanto: el nivel de estrés laboral no está asociado con el nivel de vínculos psicosociales.

Hipótesis específica 3

Paso 1. Hipótesis nula: el nivel de estrés no está asociado con el nivel de control de situaciones

Hipótesis alterna: el nivel de estrés está asociado con el nivel de control de situaciones

Paso 2. Nivel de significación: se elige 0.05 de significación. Esto equivale a decir que la probabilidad de cometer un error de tipo I es 0.05

Paso 3. Prueba estadística: se emplea la fórmula para chi cuadrado

$$X^2 = \sum \left[\frac{(fo - fe)^2}{fe} \right]$$

Paso 4. Regla de decisión: si chi calculada es mayor a chi de la tabla, entonces la hipótesis nula se rechaza; de lo contrario, se acepta.

Paso 5: Resultados muestrales.

Tabla 15.

Correlación entre el estrés laboral y la dimensión de control de situaciones del bienestar psicológico.

		CONTROL DE SITUACIONES		
		BAJO	ALTO	TOTAL
ESTRÉS LABORAL	BAJO	7	4	11
	MEDIO	37	4	41
	TOTAL	44	8	52

Tabla 16.

Frecuencia esperada de la hipótesis específica 3

		CONTROL DE SITUACIONES		
		BAJO	ALTO	TOTAL
ESTRÉS LABORAL	BAJO	9.31	1.69	11
	MEDIO	34.69	6.31	41
	TOTAL	44.00	8.00	52

Tabla 17.

Chi cuadrada de la hipótesis específica 2

fo	fe	fo-fe	(fo-fe) ²	(fo-fe) ² /fe
7	9.31	-2.31	5.3361	0.57315789
4	1.69	2.31	5.3361	3.15745562
37	34.69	2.31	5.3361	0.15382243
4	6.31	-2.31	5.3361	0.84565769
				4.73009363
RESULTADOS		Chi calculado		4.73009363
		Chi tabla		3.84145882

Paso 6. Decisión: chi cuadrado calculado = 4.73 es mayor que chi de la tabla = 3.84; entonces se rechaza la hipótesis nula a un nivel de significación de 0.05 y 1 grado de libertad. Por lo tanto: el nivel de estrés laboral está asociado con el nivel de control de situaciones.

V. DISCUSIÓN

5.1. Análisis de discusión de datos

Hablar de estrés es un tema que preocupa a la humanidad desde que se evidencia como variable de investigación, ya que repercute en la salud física, psicológica y social. El bienestar psicológico es el estado que los seres humanos buscan durante el desarrollo de la vida, con el fin de obtener un mejor desarrollo personal y poder alcanzar la autorrealización, este objetivo prevalece en cualquier ámbito donde las personas se desenvuelven. De ahí que surge el interés de realizar un estudio donde se pretende determinar la relación entre el estrés laboral y el bienestar psicológico en el personal de salud de la Microred de Santa Lucía.

Los datos analizados indican que el nivel de estrés laboral está asociado con el nivel de bienestar psicológico en el contexto de la pandemia covid-19 del personal de salud de la Microred de Santa Lucía, (el chi cuadrado calculado = 7.77 es mayor que chi de la tabla = 3.84). La presencia del estrés laboral afecta especialmente las dimensiones aceptación de sí mismo, y control de situaciones que se pueden concretar. El personal de salud con problemas de estrés laboral tiene dificultades en su bienestar psicológico, a mayor presencia de estrés laboral menor autopercepción de bienestar psicológico. La aceptación de sí mismo y control de situaciones revela una asociación con el nivel de estrés laboral. Es importante destacar que la existencia del estrés laboral, parece afectar poco en la dimensión de los vínculos psicosociales, porque se encontró que no está asociado con el nivel de vínculos psicosociales. En una población similar en la ciudad de Arequipa en un estudio realizado por Ortega J. y Quispe D. (2016) en su tesis sobre estrés laboral, satisfacción en el trabajo y bienestar psicológico en personal de Salud de la Micro red Ampliación Paucarpata. Encontraron que, sí existe un nivel de correlación según Pearson a nivel moderado $r=0.512$ y una significancia positiva del 0.00 en cuanto a grado de satisfacción laboral, en cambio las relaciones del bienestar psicológico con los niveles de estrés se presentan con una significancia moderada alta con $r=0.581$ y $p=0.00$. En conclusión, sí existe relación directa entre las variables con los niveles de estrés. Por lo que los resultados hallados por Ortega J. y Quispe D estarían en la misma línea de la presente investigación.

Complementando lo anterior y con base de los resultados encontrados en el personal de salud, también Portero (2019) en su tesis estrés laboral, burnout; satisfacción, estrategias de afrontamiento y salud general en personal sanitario de urgencias se encontró que el nivel de estrés percibido por el personal sanitario del servicio de urgencias es medio, siendo la estrategia de ACP la más usada. Con respecto a las dimensiones del burnout, el nivel de AE es bajo y los niveles de DP y RP son moderados. Además, el nivel de satisfacción laboral es moderado. La sintomatología somática y de ansiedad constituyen las manifestaciones clínicas más frecuentes. Estos resultados coinciden con el nivel de estrés medio que tienen el personal de salud de la Microred de Santa Lucía. Y el estrés a nivel medio: según (Fenandéz, A. & Calderon, G. , 2017) puede presentarse cuando, el individuo tiene un alto control de sí mismo, pero puede afectar la motivación y la búsqueda de soluciones en el entorno laboral.

Con los resultados se concluye que el personal de salud, ha comenzado a sentir algunos síntomas del estrés laboral ya que el 78.85 % presentó un nivel de estrés medio. Al respecto Rowshan (2013) afirma que es la respuesta psicológica y del comportamiento del trabajador para intentar adaptarse a los estímulos que le rodean, por lo tanto, en las relaciones interpersonales y en la prestación de servicios experimentan conflictos y un adecuado manejo de las emociones hacia los demás por altos niveles de estrés laboral.

Así mismo, Dioses (2019) investigaron el “Bienestar psicológico y estrés laboral en los colaboradores de una organización en donde encontraron que existe una relación de bienestar psicológico y estrés laboral con una significancia de 0.038, lo cual acepta una relación existente entre variables. En conclusión, se evidencia en los resultados la existencia significativa de relación entre ambas variables. Resultados que estarían en relación con los resultados de la presente investigación.

Tualombo (2018) en su tesis estrés Laboral y el bienestar psicológico en docentes de una Universidad Privada de Lima, este muestra que existe relación negativa media baja entre el estrés laboral y el bienestar psicológico ($\rho = -.301$ $p = 0.01$); es decir, que a mayores niveles de estrés laboral menores niveles de bienestar psicológico en docentes de una universidad privada de lima este. A

diferencia de este resultado nosotros encontramos que el nivel de estrés laboral está asociado con el nivel de bienestar psicológico en el contexto de la pandemia de la covid-19 del personal de salud de la Microred de Santa Lucía, (el chi cuadrado calculado = 7.77 es mayor que chi de la tabla = 3.84).

Resultados similares fueron encontrados por Olivo (2017) en su tesis el "Estrés laboral y su relación con el bienestar psicológico de los docentes – Ambato 2017" evidencia que hay relación entre las variables de estrés laboral y bienestar psicológico debido a que en la prueba de chi-cuadrado en el programa estadístico SPSS se obtuvo el resultado de 0.015 por lo que se acepta la hipótesis alternativa. Estos resultados coinciden con los resultados obtenidos en nuestra investigación.

Respecto a las correlaciones encontradas entre el estrés laboral y las dimensiones del bienestar psicológico, la asociación más fuerte se da entre las dimensiones aceptación de sí mismo y control de situaciones y no existe asociación con la dimensión de los vínculos psicosociales. Estos resultados apoyan la conexión entre el estrés laboral y bienestar psicológico sobre la cual surgieron nuestras hipótesis. En esta línea, Calvarro (2016) en su tesis "estrés percibido, Estrategias de afrontamiento y bienestar psicológico en jóvenes España", mostraron que los jóvenes que percibieron mayores niveles de estrés, tenían un menor nivel de bienestar psicológico y emplean más las estrategias "autocrítica", "expresión emocional", "pensamiento desiderativo" y "retirada social". Las mujeres manifestaron mayores niveles de estrés percibido que los hombres, y tenían preferencia por las estrategias "expresión emocional" y "apoyo social", mientras que los chicos optaban por la "retirada social". El estrés percibido es la variable que más contribuye a explicar el bienestar psicológico. Estos resultados subrayan la importancia de continuar examinando y promoviendo el bienestar psicológico, y las estrategias más eficaces para poder hacer frente exitosamente en las dificultades que acontezca en los proyectos vitales de los jóvenes. Conclusión los resultados obtenidos confirmaron que aquellos jóvenes que presentan mayores niveles de estrés percibido, poseen un menor nivel de bienestar psicológico.

Los resultados hallados, hacen entender más sobre el estrés laboral experimentado por el personal de salud, si bien en su mayoría no poseen niveles altos de estrés laboral, no sería idóneo puesto que los resultados señalan que estos

trabajadores experimentan un nivel de estrés medio que podría pasar a un nivel alto de estrés, y podría repercutir en el bienestar psicológico del personal de salud con consecuencias negativas para el establecimiento de salud y la población en general.

VI. CONCLUSIONES

- 1) Se determinó que existe correlación significativa entre las variables estrés laboral y bienestar psicológico en el personal de salud de la Microred de Santa Lucía en el contexto de la pandemia, por lo que se acepta la hipótesis alterna. Por lo tanto: el nivel de estrés laboral está relacionado con el nivel de bienestar psicológico porque el chi cuadrado calculado = 7.77 es mayor que chi de la tabla = 3.84. Es decir que, a mayores niveles de estrés laboral menores niveles de bienestar psicológico.
- 2) Se estableció que existe una relación significativa entre la variable estrés laboral y la dimensión aceptación de sí mismo del bienestar psicológico porque el chi cuadrado calculado = 4.73 es mayor que chi de la tabla = 3.84. Por lo tanto: el nivel de estrés laboral está asociado con el nivel de aceptación de sí mismo del bienestar psicológico. Es decir que, a mayores niveles de estrés laboral menor el bienestar psicológico en la dimensión aceptación de sí mismo.
- 3) Se determinó que la variable del estrés laboral no tiene una relación significativa con la dimensión vínculos psicosociales del bienestar psicológico. Por lo que se acepta la hipótesis nula a un nivel de significación de 0.05 y 1 grado de libertad. Por lo tanto: el nivel de estrés laboral no está asociado con el nivel de vínculos psicosociales del bienestar psicológico
- 4) Se precisó que existe una relación significativa entre la variable estrés laboral y la dimensión control de situaciones del bienestar psicológico por lo que se acepta la hipótesis alterna. Por lo tanto: el nivel de estrés laboral está asociado con el nivel de control de situaciones del bienestar psicológico. Es decir que, a mayores niveles de estrés laboral es menor el bienestar psicológico en la dimensión control de situaciones.

VII. RECOMENDACIONES

- 1) Sugerir a la Jefatura de la Microred de Santa Lucía implementar un plan de intervención dirigido al personal de salud, que fomente actividades como risoterapia, bailoterapia, karaoke, la meditación y pausas activas; que permitan controlar el estrés laboral, y tener un bienestar psicológico saludable para poder elaborar las funciones diarias de una manera óptima.
- 2) Sugerir a la Jefatura de la Microred de Santa Lucía implementar un taller de técnicas de respiración que permita controlar el estrés y fortalezca la aceptación de sí mismo, mejorando su atención y reducir los pensamientos negativos.
- 3) Sugerir a la Jefatura de la Microred de Santa Lucía realizar una charla sobre la importancia de controlar el estrés para, establecer buenos vínculos con los demás.
- 4) Sugerir a la Jefatura de la Microred de Santa Lucía realizar un acompañamiento al personal de salud que presenta problemas de estrés laboral a nivel psicológico.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.

- Alzina, R. (2008). *Educación para la ciudadanía y convivencia, el enfoque de la Educación Emocional*. Madrid: Wolters Kluwer.
- Ardilla, R. (2003). Calidad de vida: una visión integradora. *Revista Latinoamericana de psicología.*, 35(2), 162-164.
- Arrogante, O. y Pérez, A. (2012). El bienestar subjetivo percibido por los profesionales no sanitarios ¿Es diferente al de enfermería de intensivos? Relación con personalidad y resiliencia. *Enfermería intensiva*, 24(4), 15-154. Obtenido de Recuperado de <https://es.scribd.com/document/362971776/bienestar>.
- Becerra, L. Otero, S. (2013). Relacion entre afrontamiento y bienestar psicológico en pacientes con cáncer de mama. (*Tesis para optar el título de magister en Psicología Clínica de la Salud que presentan, Pontificia Univerdad Católica del Perú*). Obtenido de Recuperado de [file:///C:/Users/admin/Documents/Downloads/BECERRA_LOAYZA_OTERO_FRANCIERE_RELACION_CANCER%20\(2\).pdf](file:///C:/Users/admin/Documents/Downloads/BECERRA_LOAYZA_OTERO_FRANCIERE_RELACION_CANCER%20(2).pdf)
- Blanco, G. (2003). El estrés en el trabajo. *Revista ciencia y Cultura*, Vol. 12, 71-78. Obtenido de Recuperado: <http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sciarttext&pid=5207733>
- Calabrese, G. (2006). Impacto del estrés laboral en el anesthesiólogo. *Revista Colombiana de Anestesiología*, 34(4), 233-40.
- Campos, M. (2006). Causas y efectos del estres laboral. (Tesis doctoral); San Salvador:.. *Universidad de el salvador, escuela de Ingeniería química*.
- Casullo, M. (2000). Evaluación del bienestar psicológico en estudiantes adolescentes argentinos. *Revista de psicología de la PUCP*, 17(1). Obtenido de Recuperado de [file:///c:/Users/profesor.salud/Downloads/Dialnet.EvaluaciónDelBienestarPsicologicoEnEstudiantesAdol-4531342%20\(1\).pdf](file:///c:/Users/profesor.salud/Downloads/Dialnet.EvaluaciónDelBienestarPsicologicoEnEstudiantesAdol-4531342%20(1).pdf)

- Casullo, M. (2002). *Evaluación del bienestar psicológico en Iberoamérica*. Buenos Aires: Paidós.
- Chico, A. Carballar, L. Estévez, M. García, L. (2012). Factors influencing in psychological wellbeing of patients with rheumatoid arthritis. *Revista Cubana de Medicina*, 51(1), 48-60. Obtenido de Recuperado de <http://scielo.sld.cu/pdf/med/v51n1/med06112.pdf>
- Escarbajal, A. Izquierdo, T. Lopez, O. (2014). Análisis del bienestar psicológico en grupos de exclusión social. *Anales de psicología*, 30(2), 541-548. Obtenido de Recuperado de <http://revistas.um.es/analesps>
- Fernández, A. & Calderon, G. (2017). Modelo Demandas-Control-Apoyo Social en el Estudio del Estrés Laboral en el Perú. *Revista Médica Herediana*, 28(4), 281-282. Obtenido de Recuperado de <http://file:///C:/Users/PC/Downloads/3233-8459-1-PB.pdf>
- Fernández, A. Calderon, G. et al. (2017). Modelo demandas control apoyo social en el estudio del estrés laboral en el Perú. *Revista Médica Herediana*, 28(4), 281-. Obtenido de Recuperado de <http://file:///C:/Users/PC/Downloads/3233-8459-1-PB.pdf>
- Fernández, E. (2009). Emociones positivas, psicología afectiva y bienestar. *Emociones Positivas*, 1(2), 27-46. Obtenido de Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/autor?codigo=208827>
- García, M. Gil, M. (enero-diciembre de 2016). El Estrés en el ámbito de los profesionales de la salud. *Persona* 19, 11-30. doi:ISSN 1560-6139
- García, R. Viniegras, M. y Gónzales, I. (2000). La categoría bienestar psicológico: su relación con otras categorías sociales. *Revista cubana de medicina general integral*, 16(6). Obtenido de Recuperado de: <http://scielo.sld.cu/scielo.php?=&SN21252000000600010/pdf>.
- Gómez, M. (2006). *Introducción a la metodología de la investigación científica*. Argentina: Brujas.

- Hernández, R. Fernández, C. Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación* (6ta ed.). México: McGraw-Hill.
- Hernández, R. Fernández, C. Baptista, P. (2010). *Metodología de la investigación*. (4° ed ed.). México: Ediciones McGraw-Hill Interamericana editores, S.A.
- Infante, G. Fernández, A. (2012). Actividad Física y bienestar psicológico. *Social indicators Research*, 17, 189-205. Obtenido de Recuperado de <http://www.euskomedia.org/PDFAnlt/congresos/17/01890205.pdf>
- Jara, V. y Baculima, P. (2012). Elaboración para la Aplicación para comparar los factores emocionales del estrés laboral en el area industrializada de proyecto y recursos humanos de continental. (tesis de licenciatura). Obtenido de Recuperado de <http://dspace.uazuay.edu>
- Karasek, A. (1979). Job Demands, Job Decision Latitude, and Mental Strain: Implications for Job Redesign. *Administrative Science Quarterly*, 2(24), 285-308. Obtenido de Recuperado de <http://www.jstor.org/stable/2392498>.
- Keyes, C. Shmotkin, D. Ryff, C. (2002). Optimizing well-being: the empirical encounter of two traditions. *Journal of Personality and Social Psychology*, 82(6), 1007-1022.
- Lazarus, R. y Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal, and coping*. New York: Pringer.
- Martinez, S. (2004). *Estrés Laboral*. Madrid: Pearson Educación.
- Maunder, R. Hunter, J. Vincent, L. Bennett, J., e. (2003). The immediate psychological and occupational impact of the 2003 SARS outbreak in a teaching hospital. *CMAJ*, 168(10). Obtenido de Recuperado de <file:///C:/Users/Admin/Downloads/452-Preprint%20Text-567-2-10-20200512.pdf>
- Melgosa, J. (1994). *¡Sin estrés!* España: Martínez-Roca.
- Ministerio de Salud, M. (2020). RM N° 375-2020-MINSA. *Normas legales*, 3. Obtenido de recuperado <https://www.gob.pe/institucion/minsa/normas-legales/673382-375-2020-minsa>

- Moscoso, M. (2009). De la mente a la célula: impacto del estrés en Psiconeuroinmunoendocrinología. *Revista de Psicología*, 15(2), 143-152. Obtenido de Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/686/68611924008.pdf>.
- Nuñez, A. T. (2010). Calidad de vida y factores psicológicos asociados. *Perspectivas en Psicología*, 13, 11-32.
- Peiró, J. (2000). *Desencadenantes del estrés laboral*. Madrid: Pirámide.
- Peiró, J. Salvador, A. (1992). *Desencadenantes del estrés laboral*. España: Editorial UDEMA S.A.
- Piñero F. (2013). *Estrés y factores relacionados en el personal sanitario de hospitalización psiquiátrica: Un estudio de prevalencia*. *Enfermería Global*.
- Redalyc. (2007). "El Estrés Laboral como Síntoma de una Empresa". *Perspectivas, redalyc*, Vol. 20(Num. 55), 66. Obtenido de Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/4259/425942331005.pdf>.
- Rowshan, B. (2013). *El Estrés: técnicas positivas para atenuarlo y asumir el control de tu vida* (1th ed. ed.). Barcelona: Oniro.
- Ryff, C. Singer, B. (2008). Know thyself and become what you are: a eudaimonic approach to psychological well-being. *Journal of Happiness Studies*, 9(1), 13-39.
- Ryff, D. (1989). In the eye of the beholder: views on psychological well-being among middle-aged and older adults. *Psychology and Aging*, 4(2), 195-210.
- Ryff, D. (1989). Happiness is everything, or is it? Explorations on the meaning of. *Journal of personality and social psychology*, 57(6), 10-69. Obtenido de Recuperado de <http://midus.wisc.edu/findings/830.pdf>
- Santibañez, I. y Sánchez, V. . (2007). *Jornada Laboral, Flexibilidad Humana en el Trabajo y Análisis del trabajo Pesado* (1th ed. ed.). España: Diaz de Santo.
- Travers, J. Cooper, L. y Remesal, L. (1997). *El estrés de los profesores: la presión en la actividad docente* (4th ed. ed.). España: Paidós.

Wu, P. Fang, Y. Guan, Z. Fan, B. Kong, J. Yao, Z., et al.,. (May de 2009). The Psychological Impact of the SARS Epidemic on Hospital Employees in China. *Exposure, Risk Perception, and Altruistic Acceptance of Risk Can J Psychiatry*, 54(5), 302-11. Obtenido de Recuperado file:///C:/Users/Admin/Downloads/452-Preprint%20Text-567-2-10-20200512.pdf

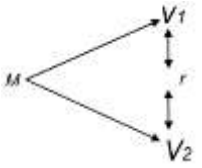
ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

Título de la investigación: “Estrés Laboral y Bienestar Psicológico en el contexto de la Pandemia Covid-19, del Personal de Salud de la Microred de Santa Lucia, 2020”

Autores: Bachiller Virginia Teófila, Espinoza Nina y Lilian Claudia, Lupaca Choque

Formulación del problema	Objetivos	Formulación de hipótesis	Tipo, nivel y diseño de la investigación	Variables de investigación	Metodología
<p>PROBLEMA GENERAL ¿Cuál es la relación entre el estrés laboral y el bienestar psicológico en el contexto de la pandemia covid-19 del personal de salud de la Microred de Santa Lucia, 2020?</p> <p>PROBLEMAS ESPECÍFICOS a) ¿Cuál es la relación entre el estrés laboral y aceptación de sí mismo en el contexto de la pandemia covid – 19 del personal de salud de la Microred de Santa Lucia, 2020? b) ¿Cuál es la relación entre el estrés laboral y vínculos psicosociales en el contexto de la pandemia covid – 19 del personal de salud de la Microred de Santa Lucia, 2020?</p>	<p>OBJETIVO GENERAL Determinar cuál es la relación entre el estrés laboral y el bienestar psicológico en el contexto de la pandemia covid-19 del personal de salud de la Microred de Santa Lucia, 2020</p> <p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS a) Establecer si existe relación entre el estrés laboral y aceptación de sí mismo en el contexto de la pandemia covid – 19 del personal de salud de la Microred de Santa Lucia, 2020 b) Determinar si existe relación entre el estrés laboral y vínculos psicosociales en el contexto de la pandemia covid – 19 del personal de salud de la</p>	<p>HIPÓTESIS PRINCIPAL Existe relación significativa entre estrés laboral y bienestar psicológico en el contexto de la pandemia covid-19 del personal de salud de la Microred de Santa Lucia,2020</p> <p>HIPÓTESIS ESPECIFICAS a) Existe relación significativa entre el estrés laboral y aceptación de sí mismo en el contexto de la pandemia covid – 19 del personal de salud de la Microred de Santa Lucia, 2020 b) Existe relación significativa entre el estrés laboral y vínculos psicosociales en el</p>	<p>TIPO Y NIVEL DE INVESTIGACIÓN El tipo de investigación es descriptivo y correlacional. Descriptivo porque busca determinar el nivel de estrés laboral y el nivel de bienestar psicológico del personal de salud de la Microred de Santa lucia, y posteriormente establecer el grado de relación que existe entre ambas variables (Hernández, Fernández y Baptista 2010).</p> <p>DISEÑO DE INVESTIGACIÓN La investigación se realizará a través de un diseño no experimental porque no se manipularán las variables de estudio. Es de corte transversal, porque se recolectará la información en un determinado momento; con el propósito de describir la correlación entre las</p>	<p>VARIABLES: V1: Estrés Laboral DIMENSIONES:</p> <ul style="list-style-type: none"> Niveles de estrés <p>VARIABLES: V2: Bienestar Psicológico DIMENSIONES:</p> <ul style="list-style-type: none"> Aceptación a si mismo Vínculos Psicosociales Control de situaciones 	<p>1. POBLACIÓN Y MUESTRA Hernández, Fernández y Baptista (2014) menciona que la población o universo “es el conjunto de todos los casos que concuerdan con determinadas especificaciones” (p.174) Participaron 60 personas de ambos sexos, del personal de salud de la Microred de Santa Lucia, entre las edades de 26 y 65 años. Fueron seleccionados a través de un muestreo no probabilístico intencional. La muestra, “es el subconjunto de la población que pertenecen a ese subconjunto definido de acuerdo a sus características al que llamamos población” (Hernández, Fernández y Baptista, 2014, p.175) Por consiguiente, para la determinación del tamaño de</p>

<p>c) ¿Cuál es la relación entre el estrés laboral y control de situaciones en el contexto de la pandemia covid – 19 del personal de salud de la Microred de Santa Lucia, 2020?</p>	<p>Microred de Santa Lucia, 2020 c) Precisar si existe relación entre el estrés laboral y control de situaciones en el contexto de la pandemia covid – 19 del personal de salud de la Microred de Santa Lucia, 2020</p>	<p>contexto de la pandemia covid – 19 del personal de salud de la Microred de Santa Lucia, 2020 c) Existe relación significativa entre el estrés laboral y control de situaciones en el contexto de la pandemia covid – 19 del personal de salud de la Microred de Santa Lucia, 2020</p>	<p>variables d estrés laboral y el bienestar psicológico (Gómez, 2006) El diseño se representa con el diagrama:</p>  <p>Dónde: M: representa la muestra seleccionada de 53 profesionales de la salud. V1: Estrés laboral V2: Bienestar psicológico. r: Es el coeficiente de correlación entre las observaciones de V1 y V2.</p>	<p>la muestra de este trabajo de investigación es de tipo no probabilístico lo cual está conformada por 52 profesionales multidisciplinares de salud de la Microred de Santa Lucia. 60% procedentes de la provincia de San Román, 20% procedentes de la provincia de Lampa, 10% procedentes de la provincia de Puno, 10% procedentes de otros lugares.</p>
---	---	--	---	--

Anexo 2: Matriz de operacionalización

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	INDICADORES	ESCALA ÍNDICE VALORIZACIÓN	ITEMS
Estrés Laboral	Es una forma de estrés que ocurre en el contexto del trabajo	Comprende una serie de situaciones o factores generales y específicos, que actúan aislados o conjuntamente como agentes estresores	Niveles de estrés	Capacidad de controlar el estrés durante el trabajo por parte del individuo.	Alto	SIEMPRE 5	
Bienestar psicológico	Es la satisfacción que un sujeto experimenta con la propia vida e implica una apreciación positiva de sí mismo.	Se manifiesta en la satisfacción de relacionarse con los demás con confianza logrando manejar de forma efectiva el medio donde se desarrolla.	Aceptación de sí mismo	Capacidad de aceptar su pasado y sentirse satisfecho consigo mismo	<ul style="list-style-type: none"> • Puntuaciones altas • Puntuaciones bajas 	CASI SIEMPRE 4 A VECES 3 RARA VEZ 2 NUNCA 1 Estoy de acuerdo	2,11,13
			Vínculos sociales	Capacidad de Relacionarse y comprometerse con los demás	<ul style="list-style-type: none"> • Puntuaciones altas • Puntuaciones bajas 	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	5,7,8
			Control de situaciones	Capacidad de manejar contextos y modificar su ambiente	<ul style="list-style-type: none"> • Puntuaciones altas • Puntuaciones bajas 	Estoy en desacuerdo	2,11,13

Anexo 3: Instrumentos

CUESTIONARIO DE ESTRÉS LABORAL DE COOPER

Nombre:

.....

Estado civil:

Edad:

A continuación, se mencionan una serie de conductas y sentimientos que exteriorizan las personas, elija solo una de las 5 según la frecuencia en la que se presenta par Ud. Y sea una causa de estrés en su trabajo. Trate de ser lo más sincero(a) posible.

- | | |
|-----------------|------|
| 1. Nunca | (N) |
| 2. Rara vez | (RV) |
| 3. A veces | (AV) |
| 4. Casi siempre | (CS) |
| 5. Siempre | (S) |

ITEMS	N	RV	AV	CS	S
1.Carga excesiva en mi trabajo					
2. Carga insuficiente en el trabajo					
3. Presiones y límites de tiempo					
4. La distancia que debo de viajar para llegar a mi trabajo					
5.Demasiadas horas de trabajo					
6.Llevo trabajo a casa					
7.Falta de poder en influencia					
8.Asistencia a juntas y reuniones					
9. Mis creencias entran en conflicto con las de la organización					
10. Seguir el ritmo de la tecnología					
11.Amenaza de pérdida de empleo					
12.Competencia por promoción					
13.Tener que trasladarme con mi empleo para avanzar profesionalmente					
14.Desempeñar un puesto más allá de mi capacidad					
15.Desempeñar un puesto por debajo de mi capacidad					
16.Subordinados mal capacitados					
17. Relaciones interpersonales					

18. Controlar y despedir personal					
19. Jefe poco comprensivo					
20. Jefe incompetente					
21. Remuneración en función de desempeño					
22. Objetivos pocos realistas					
23. Trato con grupos conversadores					
24. Trato con accionistas					
25. Trato con sindicatos					
26. La actitud del conyugue hacia mi carrera					
27. Exigencias de mi trabajo sobre mi relación con mi familia					
28. Exigencias de mi trabajo sobre mi vida personal					
29. Mi relación con mis colegas					
30. Mi relación con mis subordinados					
31. Equivocaciones					
32. Sentimientos de minusvalía					
33. Perspectiva de promoción					
34. Tasa de remuneración					
35. Manejo de personal					
36. Políticas de la oficina					
37 Falta de consulta y comunicación en mi organización					

ESCALA BIEPS-A (ADULTOS)

NOMBRE: _____

PUESTO: _____ TIEMPO EN EL PUESTO: _____

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 el último mes. Las alternativas de respuesta son:

ESTOY DE ACUERDO- NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO- ESTOY EN DESACUERDO

No hay respuestas buenas o malas: todas son válidas. No deje frases sin responder. Marque su respuesta con una cruz aspa (X) en los de los tres espacios:

Enunciados	De acuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo
1.Creo que es lo que quiero hacer con mi vida			
2.Si algo me sale mal puedo aceptarlo, puedo admitirlo			
3.Me importa pensar que haré en el futuro			
4.Puedo decir lo que pienso sin mayores problemas			
5.Generalmente le caigo bien a la gente			
6.Siento que podre 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 influenciabile			
10.Soy una persona capaz de pensar en un proyecto de 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			

Anexo 4: Validación de instrumentos de recolección de datos.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LOS INSTRUMENTOS VALIDEZ DEL CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE ESTRÉS LABORAL

Nº	Dimensiones / ítems	Pertinencia ¹	Relevancia ²	Claridad ³	Sugerencias
Niveles de Estrés					
1.	Carga excesiva en mi trabajo	X	X	X	
2.	Carga insuficiente en el trabajo	X	X	X	
3.	Presiones y límites de tiempo	X	X	X	
4.	La distancia que debo de viajar para llegar	X	X	X	
5.	Demasiadas horas de trabajo	X	X	X	
6.	Llevo trabajo a casa	X	X	X	
7.	Falta de poder en influencia	X	X	X	
8.	Asistencia a juntas y reuniones	X	X	X	
9.	Mis creencias entran en conflicto con las de la organización	X	X	X	
10.	Seguir el ritmo de la tecnología	X	X	X	
11.	Amenaza de pérdida de empleo	X	X	X	
12.	Competencia por promoción	X	X	X	
13.	Tener que trasladarme con mi empleo para avanzar profesionalmente	X	X	X	
14.	Desempeñar un puesto más allá de mi capacidad	X	X	X	
15.	Desempeñar un puesto por debajo de mi capacidad	X	X	X	
16.	Subordinados mal capacitados	X	X	X	
17.	Relaciones interpersonales	X	X	X	
18.	Controlar y despedir personal	X	X	X	
19.	Jefe poco comprensivo	X	X	X	
20.	Jefe incompetente	X	X	X	
21.	Remuneración en función de desempeño	X	X	X	
22.	Objetivos pocos realistas	X	X	X	
23.	Trato con grupos conversadores	X	X	X	
24.	Trato con accionistas	X	X	X	
25.	Trato con sindicatos	X	X	X	
26.	La actitud del conyugue hacia mi carrera	X	X	X	
27.	Exigencias de mi trabajo sobre mi relación con mi familia	X	X	X	
28.	Exigencias de mi trabajo sobre mi vida personal	X	X	X	
29.	Mi relación con mis colegas	X	X	X	
30.	Mi relación con mis subordinados	X	X	X	
31.	Equivocaciones	X	X	X	

32.	Sentimientos de minusvalía	X		X		X		
33.	Perspectiva de promoción	X		X		X		
34.	Tasa de remuneración	X		X		X		
35.	Manejo de personal	X		X		X		
36.	Políticas de la oficina	X		X		X		
37.	Falta de consulta y comunicación en mi organización	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): ES SUFICIENTE

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. Rosa Esther Chirinos Susano

DNI: 08217185

Especialidad del validador: Psicólogo Clínico Educativo

25 de Julio del 2020

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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



Rosa E. Chirinos Susano

C.Ps.P. N°3090

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LOS INSTRUMENTOS
VALIDEZ DEL CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE BIENESTAR PSICOLÓGICO

Nº	Dimensiones / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	I. Aceptación de sí mismo							
2.	Si algo me sale mal puedo aceptarlo, puedo admitirlo	X		X		X		
11.	Puedo aceptar mis equivocaciones y tratar de mejorar	X		X		X		
13.	Encaro sin mayores problemas mis obligaciones diarias	X		X		X		
	II. Vinculos sociales							
5.	Generalmente le caigo bien a la gente	X		X		X		
7.	Cuento con personas que me ayudan si lo necesito	X		X		X		
8.	Creo que en general me llevo bien con la gente	X		X		X		
	III. Control de Situaciones							
2.	Si algo me sale mal puedo aceptarlo, puedo admitirlo	X		X		X		
11.	Puedo aceptar mis equivocaciones y tratar de mejorar	X		X		X		
13.	Encaro sin mayores problemas mis obligaciones diarias	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): ES SUFICIENTE

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. Rosa Esther Chirinos Susano

DNI: 08217185

Especialidad del validador: Psicólogo Clínico Educativo

25 de Junio del 2020

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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



Rosa E. Chirinos Susano

C.Ps.P. N°3090

Firma del Experto Informante.

ANEXO N° 03

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LOS INSTRUMENTOS
VARIABLE INDEPENDIENTE: ESTRÉS LABORAL**

Nº	Dimensiones / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	I. Niveles de Estrés							
1	Carga excesiva en mi trabajo	X		X		X		
2	Carga insuficiente en el trabajo	X		X		X		
3	Presiones y límites de tiempo	X		X		X		
4	La distancia que debo de viajar para llegar a mi trabajo	X		X		X		
5	Demasiadas horas de trabajo	X		X		X		
6	Llevo trabajo a casa	X		X		X		
7	Falta de poder en influencia	X		X		X		
8	Asistencia a juntas y reuniones	X		X		X		
9	Mis creencias entran en conflicto con las de la organización	X		X		X		
10	Seguir el ritmo de la tecnología	X		X		X		
11	Amenaza de pérdida de empleo	X		X		X		
12	Competencia por promoción	X		X		X		
13	Tener que trasladarme con mi empleo para avanzar profesionalmente	X		X		X		
14	Desempeñar un puesto más allá de mi capacidad	X		X		X		
15	Desempeñar un puesto por debajo de mi capacidad	X		X		X		
16	Subordinados mal capacitados	X		X		X		
17	Relaciones interpersonales	X		X		X		
18	Controlar y despedir personal	X		X		X		
19	Jefe poco comprensivo	X		X		X		
20	Jefe incompetente	X		X		X		
21	Remuneración en función de desempeño	X		X		X		
22	Objetivos pocos realistas	X		X		X		
23	Trato con grupos conversadores	X		X		X		
24	Trato con accionistas	X		X		X		
25	Trato con sindicatos	X		X		X		
26	La actitud del conyugue hacia mi carrera	X		X		X		
27	Exigencias de mi trabajo sobre mi relación con mi familia	X		X		X		
28	Exigencias de mi trabajo sobre mi vida personal	X		X		X		
29	Mi relación con mis colegas	X		X		X		
30	Mi relación con mis subordinados	X		X		X		
31	Equivocaciones	X		X		X		
32	Sentimientos de minusvalía	X		X		X		
33	Perspectiva de promoción	X		X		X		
34	Tasa de remuneración	X		X		X		
35	Manejo de personal	X		X		X		
36	Políticas de la oficina	X		X		X		
37	Falta de consulta y comunicación en mi organización	X		X		X		

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LOS INSTRUMENTOS
VARIABLE DEPENDIENTE: BIENESTAR PSICOLÓGICO**

Nº	Dimensiones / Ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
I. Aceptación de sí mismo								
2	Si algo me sale mal puedo aceptarlo, puedo admitirlo	X		X		X		
11	Puedo aceptar mis equivocaciones y tratar de mejorar	X		X		X		
13	Encaro sin mayores problemas mis obligaciones diarias	X		X		X		
II. Vínculos sociales								
5	Generalmente le caigo bien a la gente	X		X		X		
7	Cuento con personas que me ayudan si lo necesito	X		X		X		
8	Creo que en general me llevo bien con la gente	X		X		X		
III. Control de Situaciones								
2	Si algo me sale mal puedo aceptarlo, puedo admitirlo	X		X		X		
11	Puedo aceptar mis equivocaciones y tratar de mejorar	X		X		X		
13	Encaro sin mayores problemas mis obligaciones diarias	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI HAY SUFICIENCIA

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg:

SHADIA SAMIRA SEGOVIA BOLUARTE

DNI : 10645773

Especialidad del validador: PSICOLOGA CLINICA

25...De Julio del 2020

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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


 Shadia Samira Segovia Boluarte
 Psicóloga Clínica
 CPAF 19578

Anexo 5: Matriz de datos

MATRIZ DE DATOS BIENESTAR PSICOLÓGICO - BIEPS-A																
ID	v1	v2	v3	v4	v5	v6	v7	v8	v9	v10	v11	v12	v13	TOTAL	RESULTADOS	
1	1	2	1	2	2	1	1	2	2	1	2	2	2	21	Muy bajo	Bajo
2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	15	Muy bajo	Bajo
3	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	2	2	17	Muy bajo	Bajo
4	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	2	2	17	Muy bajo	Bajo
5	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	2	16	Muy bajo	Bajo
6	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	15	Muy bajo	Bajo
7	3	3	1	2	1	1	1	1	2	1	1	3	3	23	Muy bajo	Medio
8	1	1	1	2	1	1	2	1	2	1	1	1	1	16	Muy bajo	Bajo
9	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	14	Muy bajo	Bajo
10	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	15	Muy bajo	Bajo
11	1	1	1	2	2	1	2	1	2	1	1	2	1	18	Muy bajo	Bajo
12	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	14	Muy bajo	Bajo
13	1	2	2	1	2	1	1	3	3	1	3	2	1	23	Muy bajo	Medio
14	2	1	2	2	3	1	3	1	2	1	1	3	2	24	Muy bajo	Medio
15	3	3	2	1	2	1	2	1	2	1	2	2	1	23	Muy bajo	Medio
16	2	1	1	1	3	1	1	2	1	1	1	1	1	17	Muy bajo	Bajo
17	2	2	2	2	2	1	2	2	3	1	2	1	2	24	Muy bajo	Medio
18	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	13	Muy bajo	Bajo
19	1	1	3	1	2	1	1	1	2	1	1	2	2	19	Muy bajo	Bajo
20	1	1	1	2	2	1	1	1	3	1	1	2	1	18	Muy bajo	Bajo
21	1	1	1	2	2	1	1	1	2	1	1	2	1	17	Muy bajo	Bajo
22	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	15	Muy bajo	Bajo
23	1	1	1	2	2	1	1	1	2	1	1	2	1	17	Muy bajo	Bajo
24	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	2	2	1	17	Muy bajo	Bajo
25	3	2	3	1	3	1	3	1	2	1	2	1	1	24	Muy bajo	Medio
26	1	1	1	2	2	1	1	2	1	1	1	1	1	16	Muy bajo	Bajo
27	1	3	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	17	Muy bajo	Bajo
28	1	1	3	2	1	1	1	1	2	1	1	2	1	18	Muy bajo	Bajo
29	1	2	1	2	3	1	2	2	2	2	2	2	1	23	Muy bajo	Medio
30	1	1	1	2	2	1	1	2	2	1	1	2	1	18	Muy bajo	Bajo
31	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	13	Muy bajo	Bajo
32	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	15	Muy bajo	Bajo
33	1	1	1	1	1	1	2	1	3	1	1	2	1	17	Muy bajo	Bajo
34	1	1	1	1	2	1	2	2	3	1	1	1	2	19	Muy bajo	Bajo
35	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	2	2	17	Muy bajo	Bajo
36	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	2	1	16	Muy bajo	Bajo
37	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	3	1	2	24	Muy bajo	Medio
38	1	1	1	2	2	1	1	1	2	1	1	1	1	16	Muy bajo	Bajo
39	1	1	1	2	1	1	1	1	3	1	1	2	1	17	Muy bajo	Bajo
40	2	2	1	2	2	3	2	1	2	1	2	2	2	24	Muy bajo	Medio
41	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2	2	18	Muy bajo	Bajo
42	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	22	Muy bajo	Medio
43	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	2	1	1	16	Muy bajo	Bajo
44	1	2	1	2	2	1	2	2	2	1	2	1	1	20	Muy bajo	Bajo
45	3	3	2	1	1	2	1	2	3	2	1	2	1	24	Muy bajo	Medio
46	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	2	1	16	Muy bajo	Bajo
47	1	2	1	2	2	1	1	2	2	1	1	2	1	19	Muy bajo	Bajo
48	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	14	Muy bajo	Bajo
49	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	2	1	1	16	Muy bajo	Bajo
50	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	14	Muy bajo	Bajo
51	1	1	2	1	2	1	1	2	1	1	2	2	1	18	Muy bajo	Bajo
52	1	2	2	2	2	1	3	2	2	1	3	1	1	23	Muy bajo	Medio

MATRIZ DE DATOS DE ESTRÉS LABORAL

ID	v1	v2	v3	v4	v5	v6	v7	v8	v9	v10	v11	v12	v13	v14	v15	v16	v17	v18	v19	v20	v21	v22	v23	v24	v25	v26	v27	v28	v29	v30	v31	v32	v33	v34	v35	v36	v37	Total	Resultados
1	3	1	5	5	5	3	3	3	3	3	1	2	3	2	1	4	4	1	2	1	3	3	3	3	3	1	1	1	3	3	3	1	5	3	4	4	2	101	Medio
2	3	1	5	5	3	4	3	5	2	3	1	5	5	4	1	4	4	1	1	1	3	4	5	1	5	1	4	4	4	4	3	1	5	3	4	4	2	118	Medio
3	3	1	5	5	3	4	3	5	2	2	1	5	5	4	1	4	4	1	1	1	3	4	5	1	5	1	4	4	4	4	3	1	5	3	4	4	2	117	Medio
4	3	1	5	5	3	4	3	5	2	3	1	5	5	5	1	4	4	1	1	1	3	4	5	1	5	1	4	4	4	4	3	1	5	3	4	4	4	121	Medio
5	3	2	3	2	3	2	4	2	2	4	1	1	3	1	1	1	3	1	2	1	4	4	4	1	2	3	1	1	3	3	4	4	3	1	3	3	3	89	Medio
6	2	4	3	1	1	2	1	3	3	2	1	1	2	1	3	2	2	3	1	1	2	3	2	1	1	1	1	3	3	3	2	1	2	1	2	2	2	71	Medio
7	2	3	2	4	3	1	2	3	1	5	1	3	5	4	5	1	5	1	3	1	4	5	4	2	3	4	5	5	4	3	2	3	4	5	5	2	3	118	Medio
8	3	3	3	5	3	3	3	4	2	1	1	3	1	3	3	1	1	1	3	2	4	1	2	1	2	4	3	4	3	2	3	2	1	3	4	3	2	93	Medio
9	2	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	40	Bajo
10	3	3	2	2	2	3	2	1	2	2	1	3	1	3	1	3	3	3	3	3	2	3	3	1	1	3	1	3	2	2	2	4	2	3	2	4	3	87	Medio
11	2	3	2	2	2	1	2	1	1	1	2	2	2	2	2	1	2	1	2	1	1	1	3	2	1	2	1	1	2	1	4	2	2	2	2	2	2	65	Medio
12	4	1	2	1	2	4	1	1	1	3	1	1	3	1	1	5	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	59	Bajo
13	1	2	1	1	3	1	1	2	2	1	2	2	1	2	2	2	1	1	2	1	1	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2	1	1	2	2	2	2	58	Bajo
14	3	2	4	3	2	4	2	2	1	1	1	3	3	1	2	3	2	4	2	1	4	3	4	3	3	2	2	4	2	2	4	2	3	3	2	2	4	95	Medio
15	2	2	3	1	2	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	3	3	1	1	3	55	Bajo
16	2	2	3	1	2	1	2	3	2	4	1	1	1	1	1	3	3	1	3	1	2	2	2	1	1	5	3	2	2	3	2	1	2	3	1	1	2	73	Medio
17	1	3	2	3	1	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1	1	1	3	3	2	1	2	2	2	2	1	1	2	58	Bajo
18	3	1	4	2	1	5	3	3	1	4	1	2	1	3	1	3	2	3	4	2	2	2	3	3	3	2	4	4	4	4	3	2	4	4	3	4	1	101	Medio
19	3	2	4	4	2	2	1	1	1	3	3	3	3	1	1	5	3	3	2	1	5	3	1	1	1	1	1	1	3	3	3	3	3	5	1	3	2	88	Medio
20	3	2	3	3	3	3	3	2	2	4	2	2	3	2	2	2	3	2	3	3	4	3	2	3	1	4	3	1	4	4	3	2	3	2	3	3	2	99	Medio
21	2	3	2	2	1	2	3	1	1	1	1	1	1	2	2	1	3	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	2	1	3	2	1	1	2	1	2	57	Bajo
22	2	1	2	5	3	1	2	1	2	1	1	2	1	1	1	1	5	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	56	Bajo
23	3	3	2	4	3	1	4	4	3	5	4	1	3	1	3	1	5	1	3	3	2	1	4	1	2	2	3	1	5	5	3	1	1	5	5	4	3	105	Medio
24	1	1	3	2	1	1	1	2	1	3	1	1	2	3	1	3	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	2	1	1	53	Bajo
25	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	2	2	1	1	3	2	2	1	1	1	2	3	3	2	1	1	1	1	1	2	1	5	1	1	1	3	58	Bajo
26	3	2	2	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	1	1	2	2	1	3	2	2	3	2	1	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	3	3	80	Medio
27	2	1	1	2	1	1	2	1	1	5	1	1	5	2	1	1	5	1	2	1	5	1	1	2	2	1	1	1	5	5	1	1	2	4	3	1	1	74	Medio
28	2	1	3	1	1	1	1	2	1	2	2	2	3	2	2	2	1	1	1	4	3	2	4	2	1	1	2	1	1	1	2	1	1	2	2	1	2	64	Medio
29	2	1	1	1	2	3	1	1	1	2	2	2	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1	2	2	1	1	2	1	2	1	1	1	1	53	Bajo
30	1	3	2	4	3	1	3	2	1	2	3	3	3	2	2	3	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	2	2	1	1	4	3	1	2	4	3	2	75	Medio
31	3	2	1	5	2	2	1	2	1	4	1	3	2	3	3	1	4	1	1	1	5	1	4	1	2	3	4	2	4	4	3	2	3	3	4	3	4	95	Medio
32	3	1	2	5	2	3	3	3	1	4	1	3	4	1	1	1	4	1	2	1	5	1	3	3	3	3	2	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	94	Medio
33	3	1	2	5	2	3	3	3	1	4	1	3	4	1	1	1	1	1	2	1	5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	3	3	3	3	3	76	Medio

34	2	2	3	3	4	2	2	4	2	4	2	3	4	3	2	4	2	2	2	3	3	2	2	1	2	3	3	2	2	4	3	2	3	2	2	3	3	97	Medio	
35	4	2	4	5	3	2	3	4	1	1	1	3	4	1	1	4	1	3	2	3	2	2	1	3	4	1	1	1	2	3	4	1	2	2	3	3	2	89	Medio	
36	4	2	3	3	4	3	2	1	1	3	3	4	3	3	2	1	3	1	1	1	1	3	1	1	1	1	2	3	3	1	3	2	3	2	2	3	2	82	Medio	
37	5	4	4	4	2	2	3	1	1	3	1	3	1	4	3	3	4	3	1	2	3	3	1	1	1	1	5	3	4	4	2	2	4	3	3	5	3	102	Medio	
38	3	2	2	3	1	3	3	1	1	5	1	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	4	2	3	1	1	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	5	3	99	Medio
39	4	3	4	2	3	2	4	1	2	2	1	4	1	3	1	1	4	1	3	2	2	2	4	3	2	1	2	1	4	3	2	2	4	2	2	4	4	92	Medio	
40	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	2	3	1	1	2	3	1	1	1	3	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	2	4	1	1	2	2	55	Bajo	
41	5	4	5	5	5	3	4	2	3	3	3	2	3	4	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	1	2	3	3	5	3	1	3	3	3	4	3	114	Medio	
42	5	3	4	5	3	4	3	3	1	3	1	4	4	4	1	2	3	4	2	1	2	5	5	5	4	3	2	2	3	4	4	3	2	4	2	3	3	116	Medio	
43	3	3	2	1	2	3	2	4	1	5	3	2	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	5	2	2	1	2	2	3	5	3	2	1	3	4	2	3	83	Medio	
44	2	2	2	1	3	2	3	1	1	3	2	5	2	3	2	2	1	2	2	1	1	2	2	2	1	2	1	4	5	4	2	1	5	5	3	3	3	88	Medio	
45	4	3	3	5	2	5	3	3	2	3	2	5	2	3	3	3	5	2	2	1	1	2	2	2	3	5	1	1	5	3	3	2	3	3	1	2	3	103	Medio	
46	4	1	2	1	2	4	1	1	1	3	1	1	3	1	1	3	3	2	3	3	2	2	2	2	2	3	3	2	1	1	2	3	2	2	3	2	2	77	Medio	
47	3	1	3	4	2	3	2	4	2	5	2	3	4	3	3	3	2	1	3	1	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	101	Medio
48	1	2	1	3	2	1	1	5	1	1	2	2	3	3	1	1	2	2	1	1	3	2	5	2	3	5	3	1	1	1	2	1	5	4	3	5	3	85	Medio	
49	3	1	3	5	4	3	2	1	2	3	1	2	2	2	2	1	3	3	1	2	3	2	4	3	1	1	5	1	2	2	2	2	3	2	4	3	3	89	Medio	
50	4	5	2	3	5	4	3	2	3	2	1	4	3	5	2	2	4	2	5	4	5	3	2	2	1	1	5	4	5	4	3	2	3	2	4	1	2	114	Medio	
51	3	2	2	4	3	2	3	2	2	3	4	4	4	4	5	4	3	2	3	2	1	3	3	2	2	1	3	2	3	4	4	3	2	4	3	3	2	2	104	Medio
52	3	2	3	4	3	2	3	2	2	4	4	5	4	4	2	2	3	4	2	1	3	4	2	2	1	3	4	4	5	4	2	3	2	2	2	3	2	107	Medio	

Anexo 6: Propuesta de valor

Propuesta para la primera variable de estrés laboral:

- 1) En el ambiente laboral es muy importante aprender a decir no cuando las ocupaciones diarias sean mayores a las que se pueden afrontar
- 2) Aprenda a manejar un horario de manera asertiva y real
- 3) Pequeñas acciones nos ayudan a relajarnos y manejar el estrés que nuestras labores ejercen día a día
- 4) Analice de qué manera está programando las tareas del día a día y cuánto tiempo necesita para ejecutarlas eficazmente (realizar lo programado)
- 5) Cada dos o tres horas realizar ejercicios que puedan distensionar el cuerpo y la mente, para así poder continuar las labores sin contratiempos ni dolores.
- 6) Una dieta balanceada ayuda a reducir los niveles de estrés y preocupaciones.

Propuesta de valor para segunda variable del bienestar psicológico:

- 1) Programarse para ser positivo mejora el rendimiento en el trabajo y la calidad de vida.
- 2) Al trabajar en equipo se puede conocer a otras personas que podrán ayudarnos a ver los problemas desde otra perspectiva y así mejorar el bienestar psicológico
- 3) Delegar funciones y tareas puede ayudar a mejorar la dimensión del control de situaciones.
- 4) Trazar un objetivo y elaborar un plan de vida que contenga hábitos saludables, hacer ejercicio y mantenerse motivado en lo que se emprende
- 5) Mantener buenas relaciones interpersonales evitando las relaciones tóxicas, con familiares, con amigos o tu pareja; porque disminuyen el sistema de defensa y nos expone a las enfermedades físicas.
- 6) Realizar juegos, actividades nuevas que te exijan un alto nivel de concentración y pensamiento crítico.