



**UNIVERSIDAD PRIVADA TELESUP**

**FACULTAD DE SALUD Y NUTRICIÓN**

**ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**

**TESIS**

**ESTRÉS LABORAL Y BIENESTAR PSICOLÓGICO EN EL  
PERSONAL DEL COMITÉ LOCAL DE ADMINISTRACIÓN  
DE SALUD (CLAS) CENTRO DE SALUD LA NATIVIDAD  
DE TACNA, 2020**

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

**AUTOR:**

**Bach. HERRERA GANDARILLAS, LUZ MARITZA**

**LIMA – PERÚ**

**2020**

**ASESORA DE TESIS**

---

**Dra. ARCE FIGUEROA MAPPY**

**JURADO EXAMINADOR**

---

**Dr. MARCELA ROSALINA BARRETO MUNIVE**  
**Presidente**

---

**Dra. ROSA ESTHER CHIRINOS SUSANO**  
**Secretario**

---

**Dr. NANCY MERCEDES CAPACYACHI OTÁROLA**  
**Vocal**

## **DEDICATORIA**

A mi querida madre Elva Gandarillas, por su apoyo constante y por ser ejemplo de perseverancia.

A mi menor hijo Liang, quien es el motor de mi superación en mi carrera como profesional. Al mismo tiempo a mi familia por su apoyo incondicional en el logro de este objetivo personal.

## **AGRADECIMIENTO**

Al Centro de Salud La Natividad, por permitirme realizar el presente trabajo de investigación, que servirá como herramienta de mejores prácticas interpersonales.

Al mismo tiempo agradecer a mis asesoras de tesis por el apoyo constante durante el desarrollo de la presente tesis.

## RESUMEN

El objetivo general de la investigación fue: determinar la relación entre el estrés laboral y el bienestar psicológico en el personal del Comité Local de Administración de Salud (CLAS) Centro de Salud La Natividad de Tacna, 2020.

El tipo de investigación fue cuantitativo, de nivel correlacional, el diseño no experimental, tipo transversal – correlacional, la población estuvo conformada por 100 trabajadores, optando por una muestra censal, la técnica fue la encuesta personal, los instrumentos fueron de los autores Maslach y Jackson para el estrés laboral de 22 ítems, de escala Likert con 7 alternativas, dividido en tres dimensiones y adaptado por Tipacti (2016) y para el bienestar psicológico de Ryff de 39 ítems, de escala Likert con 6 alternativas, dividido en seis dimensiones y adaptado por Pillco (2017). Con un nivel de confianza del 95%, una significancia de 0,000 y el Rho de Spearman del -0,560; se puede afirmar, de que existen evidencias de una relación inversa moderada y significativa; es decir, existe relación entre el estrés laboral y el bienestar psicológico en el personal del Comité Local de Administración de Salud (CLAS) Centro de Salud La Natividad de Tacna, 2020; por lo tanto, se acepta la hipótesis general y no se acepta la hipótesis nula.

***Palabras clave:*** Estrés laboral, Bienestar Psicológico, Burnout.

## ABSTRACT

The general objective of the research was: to determine the relationship between work stress and psychological well-being in the staff of the Local Health Administration Committee (CLAS) La Natividad de Tacna Health Center, 2020.

The type of research was quantitative, correlational level, the non-experimental design, cross-correlational type, the population consisted of 100 workers, opting for a census sample, the technique was the personal survey, the instruments were from the authors Maslach and Jackson for work stress of 22 Ítems, on a Likert scale with 7 alternatives, divided into three dimensions and adapted by Tipacti (2016) and for Ryff's psychological well-being of 39 Ítems, on a Likert scale with 6 alternatives, divided into six dimensions and adapted by Pillco (2017). With a confidence level of 95%, a significance of 0.000 and the Rho of Spearman of -0.560; It can be affirmed that there is evidence of a moderate and significant inverse relationship; that is, there is a relationship between work stress and psychological well-being in the staff of the Local Health Administration Committee (CLAS) La Natividad de Tacna Health Center, 2020; therefore, the general hypothesis is accepted and the null hypothesis is not accepted.

**Key words:** *Work stress, psychological well-being, burnout.*

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA .....	i
ASESORA DE TESIS .....	ii
JURADO EXAMINADOR.....	iii
DEDICATORIA .....	iv
AGRADECIMIENTO .....	v
RESUMEN .....	vi
ABSTRACT.....	vii
ÍNDICE DE CONTENIDOS .....	viii
ÍNDICE DE TABLAS.....	x
INTRODUCCIÓN .....	xviii
<b>I. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN .....</b>	<b>19</b>
1.1. Planteamiento del problema.....	19
1.2. Formulación del problema .....	20
1.2.1. Problema general.....	20
1.1.2. Problemas específicos.....	20
1.3. Justificación del estudio.....	20
1.4. Objetivos de la investigación .....	21
1.4.1. Objetivo general.....	21
1.4.2. Objetivos específicos .....	21
<b>II. MARCO TEÓRICO .....</b>	<b>22</b>
2.1. Antecedentes de la investigación .....	22
2.1.1. Antecedentes nacionales.....	22
2.1.2. Antecedentes internacionales.....	24
2.2. Bases teóricas de las variables .....	26
2.2.1. Estrés laboral.....	26
2.2.2. Bienestar psicológico.....	35
2.3. Definición de términos básicos.....	46
<b>III. MARCO METODOLÓGICO.....</b>	<b>47</b>
3.1. Hipótesis de la investigación .....	47
3.1.1. Hipótesis general .....	47



3.1.2. Hipótesis específicas .....	47
3.2. Variables de estudio .....	47
3.2.1. Definición conceptual.....	47
3.2.2. Definición operacional.....	48
3.3. Tipo y nivel de investigación.....	48
3.4. Diseño de la investigación .....	48
3.5. Población y muestra de estudio.....	49
3.5.1. Población .....	49
3.5.2. Muestra .....	49
3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de los datos .....	49
3.6.1. Técnicas de recolección de datos.....	49
3.6.2. Instrumentos de recolección de datos .....	50
3.7. Métodos de análisis de datos .....	53
3.8. Aspectos éticos .....	53
<b>IV. RESULTADOS .....</b>	<b>54</b>
4.1. Resultados de la variable estrés laboral.....	56
4.2. Resultados de la variable bienestar psicológico.....	81
4.3. Verificación de la hipótesis .....	127
<b>V. DISCUSIÓN .....</b>	<b>133</b>
5.1. Análisis de discusión de resultados.....	133
<b>VI. CONCLUSIONES .....</b>	<b>135</b>
<b>VII. RECOMENDACIONES.....</b>	<b>136</b>
<b>REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....</b>	<b>137</b>
<b>ANEXOS .....</b>	<b>141</b>
Anexo 1: Matriz de consistencia .....	142
Anexo 2: Operacionalización de las variables .....	144
Anexo 3: Instrumentos .....	147
Anexo 4: Validación de instrumentos.....	150
Anexo 5: Matriz de datos .....	188

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1.	Sexo .....	54
Tabla 2.	Edad .....	55
Tabla 3.	Ítem 1: Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo .....	56
Tabla 4.	Ítem 2: Me siento agotado al final de la jornada de trabajo .....	57
Tabla 5.	Ítem 3: Me siento fatigado cuando me levanto por la mañana y tengo que ir a trabajar .....	58
Tabla 6.	Ítem 4: Comprendo fácilmente como se sienten los pacientes.....	59
Tabla 7.	Ítem 5: Creo que trato a algunos pacientes como si fueran objetos impersonales .....	60
Tabla 8.	Ítem 6: Trabajar todo el día con mucha gente es un esfuerzo.....	61
Tabla 9.	Ítem 7: Trato muy eficazmente los problemas de los pacientes .....	62
Tabla 10.	Ítem 8: Me siento quemado por mi trabajo .....	63
Tabla 11.	Ítem 9: Creo que influyo positivamente con mi trabajo en la vida de las personas.....	64
Tabla 12.	Ítem 10: Me he vuelto más insensible con la gente desde que ejerzo esta profesión.....	65
Tabla 13.	Ítem 11: Me preocupa el hecho de que este trabajo me endurezca emocionalmente .....	66
Tabla 14.	Ítem 12: Me siento muy activo .....	67
Tabla 15.	Ítem 13: Me siento frustrado en mi trabajo .....	68
Tabla 16.	Ítem 14: Creo que estoy trabajando demasiado.....	69
Tabla 17.	Ítem 15: Realmente no me preocupa lo que le ocurre a mis pacientes	70
Tabla 18.	Ítem 16: Trabajar directamente con personas me produce estrés .....	71
Tabla 19.	Ítem 17: Puedo crear fácilmente una atmósfera relajada con mis pacientes .....	72
Tabla 20.	Ítem 18: Me siento estimulado después de trabajar con mis pacientes	73
Tabla 21.	Ítem 19: He conseguido muchas cosas útiles en mi profesión .....	74
Tabla 22.	Ítem 20: Me siento acabado .....	75
Tabla 23.	Ítem 21: En mi trabajo trato los problemas emocionales con mucha calma.....	76

Tabla 24. Ítem 22: Siento que los pacientes me culpan por algunos de sus problemas.....	77
Tabla 25. Dimensión cansancio emocional .....	78
Tabla 26. Dimensión despersonalización .....	79
Tabla 27. Dimensión realización personal.....	80
Tabla 28. Ítem 23: Cuando repaso la historia de mi vida estoy contento con cómo han resultado las cosas.....	81
Tabla 29. Ítem 24: A menudo me siento solo porque tengo pocos amigos íntimos con quienes compartir mis preocupaciones .....	82
Tabla 30. Ítem 25: No tengo miedo de expresar mis opiniones, incluso cuando son opuestas a las opiniones de la mayoría de la gente.....	83
Tabla 31. Ítem 26: Me preocupa cómo otra gente evalúa las elecciones que he hecho en mi vida .....	84
Tabla 32. Ítem 27: Me resulta difícil dirigir mi vida hacia un camino que me satisfaga.....	85
Tabla 33. Ítem 28: Disfruto haciendo planes para el futuro y trabajar para hacerlos realidad.....	86
Tabla 34. Ítem 29: Reconozco que tengo defectos .....	87
Tabla 35. Ítem 30: En general, me siento seguro y positivo conmigo mismo .....	88
Tabla 36. Ítem 31: Tiendo a preocuparme sobre lo que otra gente piensa de mí	89
Tabla 37. Ítem 32: Me juzgo por lo que yo creo que es importante, no por los valores que otros piensan que son importantes .....	90
Tabla 38. Ítem 33: He sido capaz de construir un hogar y un modo de vida a mi gusto.....	91
Tabla 39. Ítem 34: Soy una persona activa al realizar los proyectos que propuse para mí mismo.....	92
Tabla 40. Ítem 35: Si tuviera la oportunidad, hay muchas cosas de mí mismo que cambiaría.....	93
Tabla 41. Ítem 36: Siento que mis amistades me aportan muchas cosas.....	94
Tabla 42. Ítem 37: Tiendo a estar influenciado por la gente con fuertes convicciones.....	95
Tabla 43. Ítem 38: En general, siento que soy responsable de la situación en la que vivo .....	96

Tabla 44. Ítem 39: Me siento bien con lo que he hecho en el pasado y lo que espero hacer en el futuro.....	97
Tabla 45. Ítem 40: Mis objetivos en la vida han sido una fuente de satisfacción que de frustración para mí.....	98
Tabla 46. Ítem 41: Me gusta la mayor parte de los aspectos de mi personalidad	99
Tabla 47. Ítem 42: Me parece que la mayor parte de las personas tienen más amigos que yo .....	100
Tabla 48. Ítem 43: Tengo confianza en mis opiniones incluso si son contrarias al consenso general .....	101
Tabla 49. Ítem 44: Las demandas de la vida diaria a menudo me deprimen .....	102
Tabla 50. Ítem 45: Tengo clara la dirección y el objetivo de mi vida .....	103
Tabla 51. Ítem 46: En general, con el tiempo siento que sigo aprendiendo más sobre mí mismo .....	104
Tabla 52. Ítem 47: En muchos aspectos, me siento decepcionado de mis logros en la vida .....	105
Tabla 53. Ítem 48: No he experimentado muchas relaciones cercanas y de confianza .....	106
Tabla 54. Ítem 49: Es difícil para mí expresar mis propias opiniones en asuntos polémicos .....	107
Tabla 55. Ítem 50: Soy bastante bueno manejando muchas de mis responsabilidades en la vida diaria.....	108
Tabla 56. Ítem 51: No tengo claro qué es lo que intento conseguir en la vida ...	109
Tabla 57. Ítem 52: Hace mucho tiempo que dejé de intentar hacer grandes mejoras o cambios en mi vida .....	110
Tabla 58. Ítem 53: En su mayor parte, me siento orgulloso de quien soy y la vida que llevo .....	111
Tabla 59. Ítem 54: Sé que puedo confiar en mis amigos, y ellos saben que pueden confiar en mí.....	112
Tabla 60. Ítem 55: A menudo cambio mis decisiones si mis amigos o mi familia están en desacuerdo .....	113
Tabla 61. Ítem 56: No quiero intentar nuevas formas de hacer las cosas; mi vida está bien como está .....	114

Tabla 62. Ítem 57: Pienso que es importante tener nuevas experiencias que desafíen lo que uno piensa sobre sí mismo y sobre el mundo.....	115
Tabla 63. Ítem 58: Cuando pienso en ello, realmente con los años no he mejorado mucho como persona .....	116
Tabla 64. Ítem 59: Tengo la sensación de que con el tiempo me he desarrollado mucho como persona .....	117
Tabla 65. Ítem 60: Para mí, la vida ha sido un proceso continuo de estudio, cambio y crecimiento.....	118
Tabla 66. Ítem 61: Si me sintiera infeliz con mi situación de vida daría los pasos más eficaces para cambiarla.....	119
Tabla 67. Dimensión auto aceptación .....	120
Tabla 68. Dimensión relaciones positivas .....	121
Tabla 69. Dimensión autonomía.....	122
Tabla 70. Dimensión dominio del entorno .....	123
Tabla 71. Dimensión propósito en la vida .....	124
Tabla 72. Dimensión crecimiento personal .....	125
Tabla 73. Bienestar psicológico.....	126
Tabla 74. Baremos de la variable estrés laboral .....	127
Tabla 75. Baremos de la variable bienestar psicológico .....	127
Tabla 76. Prueba de normalidad .....	127
Tabla 77. Correlaciones entre estrés laboral y bienestar psicológico.....	129
Tabla 78. Correlaciones entre cansancio emocional y bienestar psicológico.....	130
Tabla 79. Correlaciones entre despersonalización y bienestar psicológico .....	131
Tabla 80. Correlaciones entre realización personal y bienestar psicológico .....	132

## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Sexo .....	54
Figura 2. Edad .....	55
Figura 3. Ítem 1: Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo .....	56
Figura 4. Ítem 2: Me siento agotado al final de la jornada de trabajo .....	57
Figura 5. Ítem 3: Me siento fatigado cuando me levanto por la mañana y tengo que ir a trabajar .....	58
Figura 6. Ítem 4: Comprendo fácilmente como se sienten los pacientes.....	59
Figura 7. Ítem 5: Creo que trato a algunos pacientes como si fueran objetos impersonales .....	60
Figura 8. Ítem 6: Trabajar todo el día con mucha gente es un esfuerzo.....	61
Figura 9. Ítem 7: Trato muy eficazmente los problemas de los pacientes .....	62
Figura 10. Ítem 8: Me siento quemado por mi trabajo .....	63
Figura 11. Ítem 9: Creo que influyo positivamente con mi trabajo en la vida de las personas.....	64
Figura 12. Ítem 10: Me he vuelto más insensible con la gente desde que ejerzo esta profesión .....	65
Figura 13. Ítem 11: Me preocupa el hecho de que este trabajo me endurezca emocionalmente .....	66
Figura 14. Ítem 12: Me siento muy activo.....	67
Figura 15. Ítem 13: Me siento frustrado en mi trabajo .....	68
Figura 16. Ítem 14: Creo que estoy trabajando demasiado.....	69
Figura 17. Ítem 15: Realmente no me preocupa lo que le ocurre a mis pacientes	70
Figura 18. Ítem 16: Trabajar directamente con personas me produce estrés .....	71
Figura 19. Ítem 17: Puedo crear fácilmente una atmósfera relajada con mis pacientes .....	72
Figura 20. Ítem 18: Me siento estimulado después de trabajar con mis pacientes .....	73
Figura 21. Ítem 19: He conseguido muchas cosas útiles en mi profesión .....	74
Figura 22. Ítem 20: Me siento acabado .....	75

Figura 23. Ítem 21: En mi trabajo trato los problemas emocionales con mucha calma.....	76
Figura 24. Ítem 22: Siento que los pacientes me culpan por algunos de sus problemas.....	77
Figura 25. Dimensión cansancio emocional.....	78
Figura 26. Dimensión despersonalización.....	79
Figura 27. Dimensión realización personal .....	80
Figura 28. Ítem 23: Cuando repaso la historia de mi vida estoy contento con cómo han resultado las cosas.....	81
Figura 29. Ítem 24: A menudo me siento solo porque tengo pocos amigos íntimos con quienes compartir mis preocupaciones .....	82
Figura 30. Ítem 25: No tengo miedo de expresar mis opiniones, incluso cuando son opuestas a las opiniones de la mayoría de la gente .....	83
Figura 31. Ítem 26: Me preocupa cómo otra gente evalúa las elecciones que he hecho en mi vida .....	84
Figura 32. Ítem 27: Me resulta difícil dirigir mi vida hacia un camino que me satisfaga.....	85
Figura 33. Ítem 28: Disfruto haciendo planes para el futuro y trabajar para hacerlos realidad .....	86
Figura 34. Ítem 29: Reconozco que tengo defectos.....	87
Figura 35. Ítem 30: En general, me siento seguro y positivo conmigo mismo.....	88
Figura 36. Ítem 31: Tiendo a preocuparme sobre lo que otra gente piensa de mí	89
Figura 37. Ítem 32: Me juzgo por lo que yo creo que es importante, no por los valores que otros piensan que son importantes .....	90
Figura 38. Ítem 33: He sido capaz de construir un hogar y un modo de vida a mi gusto.....	91
Figura 39. Ítem 34: Soy una persona activa al realizar los proyectos que propuse para mí mismo.....	92
Figura 40. Ítem 35: Si tuviera la oportunidad, hay muchas cosas de mí mismo que cambiaría.....	93
Figura 41. Ítem 36: Siento que mis amistades me aportan muchas cosas .....	94
Figura 42. Ítem 37: Tiendo a estar influenciado por la gente con fuertes convicciones.....	95

Figura 43. Ítem 38: En general, siento que soy responsable de la situación en la que vivo .....	96
Figura 44. Ítem 39: Me siento bien con lo que he hecho en el pasado y lo que espero hacer en el futuro.....	97
Figura 45. Ítem 40: Mis objetivos en la vida han sido una fuente de satisfacción que de frustración para mí.....	98
Figura 46. Ítem 41: Me gusta la mayor parte de los aspectos de mi personalidad	99
Figura 47. Ítem 42: Me parece que la mayor parte de las personas tienen más amigos que yo .....	100
Figura 48. Ítem 43: Tengo confianza en mis opiniones incluso si son contrarias al consenso general .....	101
Figura 49. Ítem 44: Las demandas de la vida diaria a menudo me deprimen ....	102
Figura 50. Ítem 45: Tengo clara la dirección y el objetivo de mi vida .....	103
Figura 51. Ítem 46: En general, con el tiempo siento que sigo aprendiendo más sobre mí mismo .....	104
Figura 52. Ítem 47: En muchos aspectos, me siento decepcionado de mis logros en la vida .....	105
Figura 53. Ítem 48: No he experimentado muchas relaciones cercanas y de confianza .....	106
Figura 54. Ítem 49: Es difícil para mí expresar mis propias opiniones en asuntos polémicos .....	107
Figura 55. Ítem 50: Soy bastante bueno manejando muchas de mis responsabilidades en la vida diaria.....	108
Figura 56. Ítem 51: No tengo claro qué es lo que intento conseguir en la vida ..	109
Figura 57. Ítem 52: Hace mucho tiempo que dejé de intentar hacer grandes mejoras o cambios en mi vida .....	110
Figura 58. Ítem 53: En su mayor parte, me siento orgulloso de quien soy y la vida que llevo .....	111
Figura 59. Ítem 54: Sé que puedo confiar en mis amigos, y ellos saben que pueden confiar en mí.....	112
Figura 60. Ítem 55: A menudo cambio mis decisiones si mis amigos o mi familia están en desacuerdo .....	113



Figura 61. Ítem 56: No quiero intentar nuevas formas de hacer las cosas; mi vida está bien como está .....	114
Figura 62. Ítem 57: Pienso que es importante tener nuevas experiencias que desafíen lo que uno piensa sobre sí mismo y sobre el mundo .....	115
Figura 63. Ítem 58: Cuando pienso en ello, realmente con los años no he mejorado mucho como persona .....	116
Figura 64. Ítem 59: Tengo la sensación de que con el tiempo me he desarrollado mucho como persona .....	117
Figura 65. Ítem 60: Para mí, la vida ha sido un proceso continuo de estudio, cambio y crecimiento .....	118
Figura 66. Ítem 61: Si me sintiera infeliz con mi situación de vida daría los pasos más eficaces para cambiarla.....	119
Figura 67. Dimensión auto aceptación .....	120
Figura 68. Dimensión relaciones positivas .....	121
Figura 69. Dimensión autonomía .....	122
Figura 70. Dimensión dominio del entorno .....	123
Figura 71. Dimensión propósito en la vida .....	124
Figura 72. Dimensión crecimiento personal .....	125
Figura 73. Bienestar psicológico .....	126

## INTRODUCCIÓN

En tal sentido la presente investigación se realiza desde la perspectiva laboral, ya que existen algunos trabajos en los que, por su naturaleza, tienden a provocar mayores niveles de estrés en los trabajadores, este es el caso de los servicios de salud, siendo los trabajadores pertenecientes a este grupo ocupacional, quienes en sus turnos de atención, deben lidiar con las afecciones de la salud de los pacientes, que por su misma situación física, exigen una recuperación pronta a sus dolencias, asimismo, al momento de entablar la comunicación con sus familiares, también se encuentran a la expectativa de los resultados y las noticias, que puedan ser tranquilizadoras y esperanzadoras. En este contexto, son los profesionales de la salud, quienes deben afrontar el estrés laboral y gestionarlo adecuadamente para que no afecte a su estado emocional, además de ello, tiene que ver con el bienestar psicológico, el cual redundará en un buen nivel de calidad de vida, y por consiguiente en una prestación adecuada a los pacientes y una vida armoniosa con su familia y semejantes.

El presente trabajo de investigación, se encuentra estructurado de la siguiente forma: I. problema de investigación, conformado por el planteamiento del problema, el problema general y problemas específicos, la justificación y los objetivos de la investigación; II. Marco teórico, en el cual se describen los antecedentes nacionales e internacionales, las bases teóricas y la definición de términos; III. Marco metodológico, las hipótesis de la investigación, las variables de estudio, el tipo y diseño de la investigación, la población y muestra de estudio, las técnicas e instrumentos de recolección de datos, los métodos de análisis de datos y los aspectos éticos; IV. Resultados, de las variables estrés laboral y bienestar psicológico, y la verificación de las hipótesis; finalmente, las secciones, V. Discusión, VI. Conclusiones y VII. Recomendaciones, las referencias bibliográficas y los apéndices.

Con la expectativa de que los resultados, sean un aporte para el fortalecimiento de la salud mental en los profesionales de la salud, que cumplen un rol importante en la prestación de servicios a la comunidad.

## **I. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN**

### **1.1. Planteamiento del problema**

En la actualidad la vida de las personas se desarrollan en un contexto que cada vez se vuelve más rápido e incierto, la masificación de la tecnología genera una dependencia del uso de celulares, computadoras y demás dispositivos (gadgets), que se convierten en elementos imprescindibles en el quehacer diario de las personas.

Los profesionales de la salud por estar en constante relación con los pacientes, se encuentran expuestos a sufrir de estrés, siendo necesario cumplir una serie de competencias, habilidades y actitudes. “El 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” (García y Gil, 2016, p. 12).

Como un posible efecto del estrés laboral, se encuentra el bienestar psicológico, que se hace manifiesto como una señal positiva de salud en el trabajador de una empresa o institución pública, es decir, el buen estado físico provoca un incremento del sistema inmune, evitando en gran medida las dolencias provocadas por las distintas enfermedades, asimismo, el bienestar psicológico, permite que el trabajador, demuestre conductas sanas, empatía con sus semejantes y desarrollo personal.

Al presente, se ha podido identificar conductas impropias del personal del Centro de Salud La Natividad, que son manifiestas en las quejas por parte de los pacientes, las cuales indicarían que vienen sufriendo de estrés laboral, lo que perjudica en la calidad de las prestaciones de salud, más aún, genera un clima de desconfianza al momento de la atención, provocando que los pacientes prefieran ir al hospital para solucionar sus enfermedades, en vez de realizarlo, en un establecimiento de salud básica.

Ante este contexto, el propósito de la investigación es determinar la existencia de una relación entre el estrés laboral y el bienestar psicológico en el personal del Comité Local de Administración de Salud (CLAS) Centro de Salud La Natividad de Tacna, 2020.

## **1.2. Formulación del problema**

### **1.2.1. Problema general**

PG ¿Existe relación entre el estrés laboral y el bienestar psicológico en el personal del Comité Local de Administración de Salud (CLAS) Centro de Salud La Natividad de Tacna, 2020?

### **1.1.2. Problemas específicos**

PE 1 ¿Existe relación entre el cansancio emocional y el bienestar psicológico en el personal del Comité Local de Administración de Salud (CLAS) Centro de Salud La Natividad de Tacna, 2020?

PE 2 ¿Existe relación entre la despersonalización y el bienestar psicológico en el personal del Comité Local de Administración de Salud (CLAS) Centro de Salud La Natividad de Tacna, 2020?

PE 3 ¿Existe relación entre la realización personal y el bienestar psicológico en el personal del Comité Local de Administración de Salud (CLAS) Centro de Salud La Natividad de Tacna, 2020?

## **1.3. Justificación del estudio**

Los beneficios de la investigación, se enfoca para conocer cómo el estrés laboral afecta el bienestar psicológico del personal que labora en el establecimiento de salud en estudio; de esta forma, los trabajadores que se encuentran inmersos en esta realidad, puedan encontrar soluciones o vías de manejo de emociones, utilizando algunos tipos de estrategia, que les permita sobrellevar situaciones complicadas, las cuales originan el problema del estrés, por ende afecta, a que puedan brindar una atención adecuada a las personas que necesitan de sus servicios.

Teniendo en cuenta que el problema del estrés afecta a una gran mayoría de personas o a nuestra sociedad, es que se busca con la presente investigación, realizar un estudio que nos permita afrontar esta situación. La investigación contribuirá de alguna forma a conocer en mayor dimensión el problema del estrés,

contrastando con otros estudios realizados y ver posibles variantes de acuerdo a la población en estudio en diferentes áreas laborales.

En cuanto a la utilidad metodológica se podrían realizar otras investigaciones haciendo uso de metodologías similares de tal modo que permitirán realizar, análisis, comparaciones, así como en evaluaciones de estrategias para poder ayudar el manejo de emociones y bienestar psicológico. Por lo tanto, esta investigación es viable, porque dispone de recursos para socializarlo y de esta manera cumplir con el objetivo del estudio.

#### **1.4. Objetivos de la investigación**

##### **1.4.1. Objetivo general**

OG Determinar la relación entre el estrés laboral y el bienestar psicológico en el personal del Comité Local de Administración de Salud (CLAS) Centro de Salud La Natividad de Tacna, 2020.

##### **1.4.2. Objetivos específicos**

OE 1. Establecer la relación entre el cansancio emocional y el bienestar psicológico en el personal del Comité Local de Administración de Salud (CLAS) Centro de Salud La Natividad de Tacna, 2020.

OE 2. Precisar la relación entre la despersonalización y el bienestar psicológico en el personal del Comité Local de Administración de Salud (CLAS) Centro de Salud La Natividad de Tacna, 2020.

OE 3. Establecer la relación entre la realización personal y el bienestar psicológico en el personal del Comité Local de Administración de Salud (CLAS) Centro de Salud La Natividad de Tacna, 2020.

## **II. MARCO TEÓRICO**

### **2.1. Antecedentes de la investigación**

#### **2.1.1. Antecedentes nacionales.**

Quijandría (2019) realizó la investigación “Afrontamiento al estrés y bienestar psicológico en el personal técnico de enfermería de un centro médico de la Marina de Guerra del Perú, Lima – 2018”, el objetivo de la investigación fue determinar si existe relación entre el afrontamiento al estrés y el bienestar psicológico. El enfoque fue de tipo cuantitativo, tipo correlacional, diseño no experimental y de corte transversal. La población estuvo conformada por técnicas de enfermería del centro médico naval Cirujano Mayor Santiago Távara. La muestra utilizada fue de 60 técnicas de enfermería pertenecientes al área de hospitalización. Los instrumentos utilizados para el estudio fueron el Cuestionario de Estilos de Afrontamiento COPE y la Escala de Bienestar Psicológico de Ryff. Los resultados obtenidos indicaron que sí existe relación entre ambas variables, determinando una correlación de ( $r = 0.186$ ). Es importante porque me ayudará en mis discusiones y respaldo especialmente con la variable 1 que corresponde al estrés laboral con respecto a la respuesta de estrés que se desencadena durante tu primer día de trabajo y al cual se busca la adaptación

Huamani (2017) realizó la investigación “Estrés laboral y satisfacción laboral en enfermeras de los servicios críticos de la Clínica Internacional, sede Lima Agosto-Noviembre 2017”, el objetivo fue determinar la relación entre el estrés laboral y satisfacción laboral en enfermeras de los servicios críticos de la Clínica Internacional – Sede Lima. La metodología corresponde a un estudio descriptivo, no experimental, correlacional, de enfoque cuantitativo. El instrumento usado fue el de Maslach Burnout Inventory para medir el nivel de estrés laboral y el de La Font Roja para medir el nivel de satisfacción laboral. La muestra estuvo constituida por 41 enfermeras que trabajaban en las áreas críticas de UCI, emergencia y urgencia. Resultados: El 46% de enfermeras muestra un nivel alto de estrés laboral; en cuanto a las dimensiones, se encontró que según la dimensión despersonalización hay un nivel alto de estrés laboral en el 39%, en cuanto a la dimensión satisfacción

por el trabajo un 76% de enfermeras presentaron un nivel medio de satisfacción laboral, se encontró que hay un nivel alto 52%. En conclusión, no existe relación entre las variables nivel de estrés laboral y satisfacción laboral. Por lo tanto, si es estrés es alto no habrá satisfacción laboral, este es también importante para mi trabajo de investigación porque me ayudará en mi sustentación con mi variable estrés laboral.

Ortega y Quispe (2016) realizaron la investigación “Estrés laboral, satisfacción laboral y bienestar psicológico en personal de Salud de la Microred ampliación Paucarpata”, el objetivo general de la investigación fue buscar la relación entre estrés laboral satisfacción laboral y bienestar psicológico en personal de salud. La metodología corresponde a un enfoque cuantitativo, de tipo descriptivo correlacional que corresponde a un diseño no experimental, transversal, correlacional; la muestra la conforman 114 trabajadores, las pruebas utilizadas fueron el cuestionario de Estrés laboral de Cooper, cuestionario de Satisfacción Laboral y el Cuestionario de Bienestar Psicológico “BIEPS-A” (Casullo). El resultado de la investigación señala que, sí existe un nivel de correlación moderado entre el estrés laboral y el bienestar psicológico con  $r = 0.581$  y  $p = 0.00$ . Es importante por los resultados que tenemos con respecto a la variable estrés laboral y bienestar psicológicos por que ayudará a reforzar mis discusiones y formular mis recomendaciones con respecto a estas dos variables que son parte de mi investigación, ya que considerando que existe relación entre ambas, permitirá respaldar los resultados, como siendo una de ellas la sobrecarga de funciones y a la misma vez se suma la excesiva presión que tiene lugar en el entorno de trabajo.

Larico (2016) realizó la investigación “Síndrome de Burnout en enfermeras del Centro de Salud Santa Adriana y docentes de la Institución Educativa César Vallejo de la ciudad de Juliaca – 2015”, el objetivo de la investigación fue determinar la diferencia significativa en el nivel de Síndrome de Burnout entre enfermeras y docentes. El tipo de investigación corresponde al diseño no experimental de tipo trasversal descriptivo – comparativo. Se utilizó el muestreo no probabilístico intencional o por conveniencia. Se utilizó el Cuestionario Breve de Burnout, que consta 21 preguntas. En la verificación de la hipótesis se utilizó la Prueba T para la

igualdad de medias, obteniendo un valor de 0.000, valor que se encuentra por debajo de 0.05; evidenciando que existe diferencia significativa en el Síndrome del Burnout. Se observa que las enfermeras del Centro de Salud Santa Adriana, presentan mayor porcentaje en el nivel alto (46,2%) seguido del nivel medio (42,3%) a diferencia de los docentes de la Institución Educativa César Vallejo que presentan un mayor porcentaje en el nivel bajo (63,9%) seguido del nivel medio (25,0%) evidenciando que las enfermeras presentan mayor nivel del Síndrome de Burnout. Esta investigación la consideramos de importancia por que colaboran con la variable estrés laboral y debido a su alto nivel de correlación, permitirá afianzar nuestras recomendaciones concerniente a la variable estrés laboral, ya que tiene similitud con respecto al estrés laboral y el agotamiento que se sufre producto de un mal clima laboral

### **2.1.2. Antecedentes internacionales.**

Pulluquitín (2019) realizó la investigación “Estrés laboral y calidad de vida en guardias de seguridad con turno rotativo”, tuvo como objetivo identificar la relación entre el estrés laboral y la calidad de vida en guardias de seguridad, que laboran en horarios rotativos en la empresa de seguridad. La metodología utilizada en la investigación corresponde al tipo correlacional, los reactivos utilizados corresponden a la Escala de Estrés Laboral OIT – OMS y La Escala GENCAT de Calidad de Vida; para la verificación de la hipótesis se aplicó la prueba chi cuadrado de Pearson encontrando que no existe relación entre calidad de vida y estrés laboral en guardias, por lo que se rechaza la hipótesis ( $X^2(1) = 0,068$ ,  $p > 0,05$ ). Finalmente, se pudo constatar que el estrés laboral no tiene relación con la calidad de vida, sin embargo, no se pudo analizar la relación en personas de sexo femenino ya que todos los participantes fueron del sexo masculino.

Esta investigación consideramos su importancia porque me ayudará cuando se desarrolle mis discusiones, ya que contiene la variable estrés laboral, sus resultados permitan correlacionar con los resultados de mi investigación, la cual afianzará que la calidad de vida solo se obtiene no obteniendo estrés.

Olivo (2017) realizó la investigación “El estrés laboral y su relación con el bienestar psicológico de los docentes”, y tuvo como objetivo establecer el grado de



relación entre las variables de estudio. La metodología utilizada fue la documental-bibliografía, además se manejó la metodología de campo debido a que se utilizó reactivos psicológicos para comprobar la hipótesis alternativa. Los reactivos aplicados son el cuestionario de Estrés laboral OTIS–OMS con el que se obtuvo como resultado que el 17.14% de la población presenta nivel bajo de estrés, el 28.57% obtuvo nivel intermedio de estrés, el 45.71% obtuvo estrés y el 8.57% obtuvo nivel alto de estrés. Para evaluar la variable bienestar psicológico se utilizó el cuestionario de Bienestar psicológico RYFF con el cual se encontró puntuaciones del 45.71% como nivel bajo de bienestar psicológico, 31.42% como nivel medio de bienestar psicológico y el 22.85% nivel alto de bienestar psicológico.

Esta investigación es de suma importancia porque contiene las dos variables de mi investigación como es la variable 01 estrés laboral y la variable 02 bienestar psicológico. Los resultados de las frecuencias ayudarán a corroborar los análisis de frecuencias de mi investigación, como también a afianzar la relación entre las dos variables de estudio, con respecto a menos estrés laboral, mayor bienestar psicológico.

Cano (2015) realizó la investigación “Factores de estrés laboral en profesionales de enfermería del hospital nacional de Huehuetenango Jorge Vides Molina”, tuvo como objetivo fue determinar cuáles son los Factores de Estrés laboral. El estudio fue de tipo descriptivo, la población tomada en cuenta fue de 30 personas, se aplicó la prueba estandarizada Instrumento de Estrés Laboral para Médicos Mexicanos, que consta de cuarenta reactivos con una escala de tipo Likert, el cual identifica situaciones ambientales y laborales percibidas como estresantes: desgaste emocional, insatisfacción laboral, equidad entre esfuerzo y retribución, y valoración sobre las exigencias del medio. La investigación concluyó que los mencionados factores si existen, dado que el factor mayormente presente es desgaste emocional, seguidamente exceso de demanda laboral e insatisfacción por retribución. Adicionalmente, los resultados varían en cuanto a las variables de género, edad, área laboral, y antigüedad en la empresa. Esta investigación la considero de importancia por que me ayudará en el desarrollo de mi variable estrés laboral, considerando que el desgastes emocional es uno de los factores de estrés

laboral, siendo el resultado de importancia para el desarrollo de mis discusiones en este trabajo de investigación.

Calvarro (2016) realizó la investigación “Estrés Percibido, Estrategias de Afrontamiento y Bienestar Psicológico en jóvenes”, el objetivo de la investigación fue examinar la relación existente entre el bienestar psicológico, el estrés percibido y las diversas estrategias de afrontamiento empleadas por los jóvenes. Participaron 106 jóvenes, los instrumentos empleados fueron la “Adaptación española de las Escalas de Bienestar Psicológico”, el “Inventario de Estrategias de Afrontamiento” (CSI) y la “Escala de Estrés Percibido” (PSS-14). Los resultados mostraron que el estrés percibido es la variable que más contribuye a explicar el bienestar psicológico. El estudio de esta investigación es de importancia porque tiene una similitud a la variable 01 de mi investigación que es el estrés laboral, pero visto desde el estrés laboral positivo, sin embargo su importancia radica en que el estrés positivo ayuda al desarrollo de las tareas y funciones en las organizaciones, carecería de sentido si fuera lo contrario, sin embargo colabora con mi investigación, ya que me ayudará a desarrollar mejor las discusiones.

## **2.2. Bases teóricas de las variables**

### **2.2.1. Estrés laboral.**

El estudio del estrés laboral está orientado desde la perspectiva de la psicología organizacional, que se encarga de estudiar el comportamiento de las personas en el ámbito laboral, priorizando los intereses de los trabajadores, fomentando el desarrollo personal y crecimiento profesional.

“El estrés es la respuesta fisiológica, psicológica y de comportamiento de un individuo que intenta adaptarse y ajustarse a presiones internas y externas” (Del Hoyo, 2004, pág. 6).

El proceso en el que las demandas ambientales comprometen o superan la capacidad adaptativa de un organismo, dando lugar a cambios biológicos y psicológicos que pueden situar a la persona en riesgo de enfermedad. (Departamento de Asistencia Técnica para la Prevención de Riesgos Laborales UGT Andalucía, 2009, pág. 27)

La Organización Mundial de la Salud (OMS) define al fenómeno del estrés como “las reacciones fisiológicas que en su conjunto preparan al organismo para la acción”. (Organización Mundial de la Salud, 2015)

Tomando como referencia las diversas definiciones propuestas por los autores sobre las manifestaciones del estrés laboral; se concluye que este, se manifiesta a través de reacciones fisiológicas que ponen en riesgo la salud de las personas, como respuesta a las dificultades que encuentran los trabajadores en el cumplimiento de sus obligaciones laborales, por considerarlas como excesivas o de alta presión, así también, por factores externos como el exceso de trabajo, ansiedad, miedo, entre otros; que contribuyen a la manifestación de este estado.

### ***2.2.1.1. Dimensiones del estrés laboral.***

En base a los estudios realizados por Maslach y Jackson (1986) sobre el síndrome de Burnout, lograron establecer tres dimensiones que conforman el estrés laboral; para esto, diseñaron el instrumento denominado: “Maslach Burnout Inventory” en el año 1981, el cuál mide el nivel de estrés laboral. A continuación, se detalla cada una de las dimensiones:

#### a) El cansancio emocional

Se entiende a la sensación de cansancio, fatiga y vacío que experimenta el trabajador ante situaciones de excesiva exigencia, sobrecarga de trabajo y escasos recursos emocionales. (Maslach y Jackson, 1981). También puede ser considerado, el excesivo esfuerzo físico junto a la sensación de tedio emocional, producto de las continuas interacciones que los trabajadores mantienen entre ellos y con sus clientes. (Montoya y Moreno, 2012). Además de ello, se puede percibir en las personas, la sensación de cansancio emocional, a través de sus conductas anímicas en el centro de trabajo, como consecuencia del contacto directo con las personas con las que mantiene trato frecuentemente.

#### b) La despersonalización

Se manifiesta a través de actitudes, sentimientos y respuestas negativas, distantes y deshumanizadas hacia las otras personas, especialmente a los beneficiarios de su trabajo, acompañadas de un aumento de la irritabilidad y una

falta de motivación hacia el trabajo. (D' Anello, 2003). La sensación de que el trabajador vive en un mundo extraño o irreal, como si se encontrase viviendo un sueño; es decir, vive otra realidad distinta a la de su centro de trabajo, esta situación, trae consigo en el trabajador, la adopción de diversas actitudes frías con las personas.

c) La realización personal

Cuando el trabajador experimenta sentimientos de incompetencia laboral, autoconcepto negativo, bajo desarrollo y desempeño profesional, pérdida de ideales, inutilidad y fracaso. (Cruz y Puentes, 2017). Es posible que el trabajador, empiece a manifestar sentimientos de fracaso laboral, lo que conllevará a perder la confianza en sus capacidades. En esta posición, el trabajador percibe que su crecimiento profesional no está acorde con sus expectativas, el trabajador percibe que su entorno laboral es adverso para él y manifiesta sentimientos de fracaso y de sentirse inútil en el puesto de trabajo que viene desempeñando.

### **2.2.1.2. Eutrés y distrés.**

Cuando nos referimos al estrés, la primera impresión que se nos viene a la mente, es que se trata de un estado negativo, sin embargo, no es del todo así, por lo que también existe un estrés favorable y por supuesto el negativo.

“El Eutrés o estrés normal, permite reaccionar ante situaciones adversas. No obstante, demasiado estrés es peligroso para la salud en general, ya que se alteran en forma prolongada y perjudicial las funciones de muchos sistemas del organismo” (Rostagno, 2005, p. 5).

El Eutrés, es el nivel de activación del organismo necesario y óptimo para llevar a cabo nuestras actividades cotidianas, especialmente aquellas que requieren una respuesta inmediata. Sería el nivel de respuesta proporcional al estímulo, que cumpliría con una función adaptativa y ayudaría al individuo a enfrentarse con éxito a la situación. (Mc Mutual Seguros, 2008, p. 6)

El Distrés, es el estrés causa ansiedad que en pequeñas cantidades es positivo y saludable porque nos mueve a hacer las cosas bien, pero si cada cosa

que nos pasa, nos pone demasiados ansiosos y nerviosos, este estrés pasa a ser negativo y nocivo para la salud. (Rostagno, 2005, p. 5)

El Distrés, es un nivel de activación del organismo, a nivel físico y psicológico, excesivo o inadecuado a la demanda de la situación, y que si se prolonga puede tener consecuencias negativas para la persona. En ello tienen mucho que ver las demandas del entorno y los recursos propios para afrontarlas, así como nuestra propia valoración al respecto. (Mc Mutual Seguros, 2008, p. 6)

A la hora de hablar de estrés positivo, se hace referencia al denominado eustrés. “Este permite vigorizar el día a día, activando los sistemas y proporcionando eficacia y eficiencia al entorno más próximo” (Megías y Castro, 2018, p. 27).

En contraposición se encuentra el distrés, “idóneo para la destrucción del cuerpo y la mente del sujeto” (Megías y Castro, 2018, p. 27).

### **2.2.1.3. Estrés agudo y crónico.**

Según la compañía Mc Mutual Seguros, otro factor importante para valorar el estrés es, además de su intensidad, la frecuencia con que se repiten estas situaciones y la duración de cada una de ellas. La respuesta al estrés (respuesta de lucha o huida) es importante en situaciones de emergencia, como cuando un conductor tiene que frenar el coche repentinamente para evitar un accidente. También, se activa en una forma más sencilla cuando la persona está tensa, aunque no corra peligro, como cuando tu equipo se juega la liga en un partido, cuando te preparas para una fiesta o cuando estás haciendo un examen final. Un “poco de estrés” de este tipo puede ayudarte a mantenerte atento y preparado para hacer frente a cualquier reto. Luego el organismo vuelve a su estado normal, listo para responder de nuevo cuando sea necesario. Pero el estrés no es siempre una reacción a situaciones inmediatas o momentáneas. Eventos progresivos (repetidos en el tiempo) o a largo plazo, como un divorcio o el traslado a un nuevo vecindario, también pueden causar estrés. Las situaciones a largo plazo pueden producir un estrés de poca intensidad, pero perdurable, ocasionando dificultades en la persona que lo sufre. Este estrés continuado puede llegar a agotar nuestros recursos, haciendo que la persona se sienta agotada o abrumada, debilitando así su salud y

bienestar físico, psíquico y social. El estrés agudo puede tener también repercusiones en las personas cuando se da en gran intensidad, mientras que el estrés crónico repercute especialmente por la frecuencia y duración de las situaciones estresantes. (2008, p. 8)

### 1) **El estrés agudo**

“Es el producto de la percepción de una agresión o de un importante cambio ambiental que supera el umbral del sujeto, limitado en el tiempo y con una respuesta intensa y rápida” (Megías y Castro, 2018, p. 27).

### 2) **El estrés crónico**

“Es el producto de la continuación en el tiempo del estrés (estresores externos o condiciones prolongadas de respuesta a estos) que exige una adaptación permanente, sobrepasando el umbral de resistencia y provocando la llamada incapacidad adaptativa” (Megías y Castro, 2018, p. 27).

Con relación a la intensidad de las situaciones estresantes, se pueden diferenciar igualmente dos tipos:

- *Estrés por subestimulación*: cuando existe subestimulación, existe distrés. Los ritmos biológicos, al entrar en una inactividad exagerada o de reposo extremo, habitualmente presentan trastornos asociados con el estrés. (Megías y Castro, 2018, p. 27)
- *Estrés total*: es un término empleado para denominar al conjunto de reacciones físicas y psicoemocionales a las que se puede ver abocado un sujeto y que ocasionan una incapacidad total para la función de relación con el medio en el que está inserto. (Megías y Castro, 2018, p. 27)

#### **2.2.1.4. Factores desencadenantes del estrés.**

El primer factor, las situaciones vitales

Según Megías y Castro, constituyen eventos habituales de la vida de una persona que en ningún momento están compuestos por sucesos traumáticos. Estas situaciones vitales de estrés son el producto de modificaciones profundas de la vida de la persona y que pueden llegar a suponer transformaciones de lo que hasta ese

momento era habitual: modificaciones académico/ laborales o cambios en las etapas de relación del sujeto (nacimiento, fallecimiento, matrimonio, jubilación), por ejemplo. Estos eventos obligan a que el organismo desarrolle un considerable esfuerzo adaptativo (en ocasiones intenso), que generan respuestas individuales al estrés. Cuando el evento estresante se repite numerosas veces, la recuperación de la persona se ve dificultada, generándose así efectos negativos a corto, medio o largo plazo. Sin embargo, esta situación no se repite de igual manera en todas las personas. Cada persona presenta una tolerancia diferente, llegando incluso a modificarse la reacción ante el mismo efecto estresor en diferentes momentos de la vida. (2018, p. 15)

En segundo lugar, están las tensiones cotidianas

Según Megías y Castro, se manifiestan en las contrariedades, problemas, intranquilidades e inquietudes que constituyen el día a día de cualquier persona. Con mayor o menor carga estresante, no todas las respuestas son generadas como resultado a acontecimientos relevantes, sino que, en muchas ocasiones, el devenir diario funciona como un generador de estrés. Situaciones tan frecuentes como hacer cola en el hipermercado, una concentración de personas reivindicando mejoras sociales o perder el teléfono móvil son ejemplos claros de tensiones cotidianas. Estos estresores diarios pueden encontrarse en muy diversos ámbitos de la rutina (en el trabajo, en la universidad, en las relaciones familiares o sociales, etc.), pudiendo afectar, cuando se simultanean varios de ellos, a la salud en sus diferentes esferas: física, psíquica, social y espiritual. La persistencia de estos problemas en un periodo de tiempo largo ocasiona fatiga psico-fisio-emocional, lo que algunos autores han denominado burnout o agotamiento/desgaste profesional. Profesiones sometidas a gran presión, como el personal sanitario, policías, bomberos o profesorado, pueden llegar a padecerlo en algún momento de su vida. (2018, p. 15)

Por último, los sucesos de elevado estrés

Según Megías y Castro, son situaciones que se hacen presentes ante la aparición de acontecimientos incontrolables e inesperados con una marcada carga traumática. Desastres naturales (terremotos, inundaciones, situaciones climáticas

adversas), situaciones violentas (agresiones sexuales, violencia de género, hurto forzado), contiendas bélicas o actos de terrorismo son algunos de los ejemplos más comunes que se pueden encontrar. Estos, con una alta carga estresante, generan en las personas trastornos de carácter psicológico: los trastornos de estrés postraumático o los trastornos por estrés agudo. La presencia de alguna de estas situaciones requiere en ocasiones de una evaluación del riesgo de estrés, es decir, de un proceso por el que se evalúan todos aquellos riesgos para la seguridad y la salud de la persona a los que se enfrenta en el entorno más próximo. Este examen sistemático ha de contemplar todos los aspectos del trabajo que puedan provocar lesiones, además de si pueden ser eliminadas o, en caso negativo, proceder a la búsqueda de medidas que prevengan o protejan a la persona. (2018, p. 16)

#### **2.2.1.5. Síntomas físicos, psíquicos y conductuales.**

Las consecuencias del estrés sobre el funcionamiento del organismo son de índole fisiológica, psicológica y conductual, y su gravedad e irreversibilidad están condicionadas en gran medida, como hemos dicho antes, por la magnitud del esfuerzo y su prolongación en el tiempo. Así podremos encontrar descripciones de síntomas relativamente leves en contraste con otros de mucha mayor gravedad.

Según la compañía Mc Mutual Seguros (2008, p. 10 -11) los síntomas son:

##### **1) Síntomas físicos**

- Trastornos cardiovasculares: hipertensión, arritmia, etc.
- Trastornos inmunológicos: mayor número de resfriados, gripes y riesgo de desarrollar enfermedades.
- Trastornos gastrointestinales: náuseas, pesadez de estómago, estreñimiento, etc.
- Trastornos dermatológicos: aparición de acné, sarpullidos, herpes, etc.
- Trastornos musculares: tensión excesiva, temblores y contracturas, “bruxismo” (presión involuntaria de la mandíbula con fregado de dientes), etc.
- Trastornos sexuales: disminución del apetito sexual, etc.
- Trastornos del sueño: insomnio, despertar precoz, problemas de conciliación del sueño, etc.



- Trastornos somáticos: dolor de cabeza y migrañas, dolor de espalda, dolor menstrual, dolor de cervicales y contracturas musculares, etc.

## **2) Síntomas psicológicos**

- Aumento del nerviosismo y la ansiedad.
- Irritabilidad e irascibilidad.
- Presencia de pensamientos negativos recurrentes (por ejemplo “No seré capaz de hacerlo”) referentes a cómo se ve uno mismo y también los demás.
- Falta de motivación.
- Dificultades de concentración.
- Sentimiento de “indefensión aprendida”: sensación de que no se controla la realidad y no está en nuestras manos reaccionar frente a ello. Impotencia.

## **3) Síntomas conductuales**

- Mayor número de conductas impulsivas y temerarias: por ejemplo, el estudiante tan nervioso por aprobar un examen que no puede concentrarse y copia; o conducir el coche con exceso de velocidad para llegar antes al trabajo, lo que aumenta la posibilidad de accidentes.
- Escape de la situación estresante: por ejemplo, no ir al examen o no decirle a nuestro superior que no podemos realizar un trabajo determinado.
- Muestras sociales de hostilidad: enemistades, agresividad verbal, enfado. Por ejemplo, agresividad verbal contra el profesor que realiza la prueba o contra los otros conductores.
- Aumento del consumo de estimulantes o de sustancias tranquilizantes (café, tabaco, alcohol) para realizar el esfuerzo o para disminuir el ritmo.
- Aumento o disminución de ingesta de alimentos y alimentación poco equilibrada.
- Disminución del tiempo de ocio, vida social y vida íntima.

- Disminución del rendimiento en las tareas a realizar, por una falta de activación (sensación de agotamiento o falta de energía) o por un exceso de activación (estado nervioso).

#### **2.2.1.6. Modelos explicativos del estrés laboral.**

##### **1) Modelos elaborados desde la teoría socio cognitiva del yo**

Guillén, Guil y Mestre; son modelos desarrollados en el marco de los trabajos de Bandura, donde se estudian los mecanismos psicológicos que intervienen en la conducta y se establece la importancia de las cogniciones.

Se caracterizan por tanto por recoger las ideas de Bandura, según las cuales:

- Las cogniciones condicionan lo que perciben y desarrollan los sujetos, los procesos cognitivos se alteran por la impresión de los efectos de realizar sus ejecuciones. (2000, p. 280)
- El valor por parte de un sujeto de sus propias potencialidades determinará el resultado y eficacia que el individuo establecerá para poder alcanzar las metas y pondrá de manifiesto las respuestas emocionales que siguen a toda respuesta. (2000, p. 280)

##### **Modelos elaborados desde las teorías del intercambio social**

Guillén, Guil y Mestre; se basan en los principios teóricos de la teoría de la equidad o de la teoría de la conservación de recursos. Proponen que su etiología está centrada en las percepciones de falta de equidad o de ganancia que desarrollan los sujetos como resultado del proceso de comparación social cuando se establecen las relaciones interpersonales. (2000, p. 280)

##### **2) Modelos elaborados desde la teoría organizacional**

Guillén, Guil y Mestre; el énfasis se centra en la relevancia de los estresores del contexto de la organización y de los recursos para hacer frente a las vivencias y experiencias de desgaste o quemazón. Establecen el Burnout como una respuesta específica al estrés laboral. (2000, p. 280)

### **3) Un modelo estructural e integrador sobre el Burnout**

Guillén, Guil y Mestre; piensan que una sola perspectiva no puede ofrecer una explicación completa sobre la etiología del síndrome, por tanto, es necesario integrar las diversas variables que se reflejan en las tres perspectivas expuestas anteriormente. En consecuencia, el Burnout puede conceptualizarse como una reacción al estrés laboral que se observa tras una reevaluación de tipo cognitiva, cuando los recursos de afrontamiento resultan ser inoperantes e ineficaces para controlar y eliminar el estrés detectado, con lo que, en definitiva, esta respuesta se convierte en una variable moduladora entre el estrés percibido y las consecuencias que depara. (2000, p. 281)

#### **2.2.2. Bienestar psicológico.**

El estudio del bienestar psicológico está orientado desde la perspectiva de la psicología de la salud, que se enfoca en brindar aportes relacionados a la educación, aplicadas a la salud y enfermedad.

El autor Casullo (2006) en su obra sobre el bienestar psicológico en Iberoamérica, sostiene que “el bienestar psicológico se refiere a la experimentación de un nivel alto de satisfacción de la vida, caracterizado por un buen estado de ánimo y con pocas emociones negativas” (p.72).

Está referido a la condición mental y emocional que se manifiesta por la actividad psíquica apropiada de un individuo con respecto a su modelo individual y a la forma de cómo se adapta a las diversas necesidades intrínsecas y extrínsecas del contexto físico y social. (Ryff y Keyes, 1995, p. 720)

Es una experiencia personal que se va construyendo a través del desarrollo psicológico de la persona y de la capacidad para relacionar y relacionarse de manera positiva e integrada con las experiencias de vida que va experimentando, considerando la incorporación activa de medidas positivas para ello y no solo la ausencia de los aspectos negativos que va vivenciando. (Sandoval y Dorner, 2017, p. 262)

En resumen, se puede concluir que el bienestar psicológico se refiere a la satisfacción de la vida, el buen estado de ánimo, las emociones, el funcionamiento

positivo de los individuos y la condición mental y emocional de un individuo, y su adaptación a las diversas situaciones.

### ***2.2.2.1. Dimensiones del bienestar psicológico.***

Una de las propuestas más interesantes para entender el bienestar psicológico desde la perspectiva de la felicidad, es la teoría multidimensional diseñada por Ryff, como lo explica Ruiz (2010) y otros autores, proponiendo los siguientes componentes:

#### **a) Auto aceptación**

Actitud positiva hacia el yo (“me siento satisfecho conmigo mismo”). Para tener un funcionamiento positivo es necesario que la persona se sienta bien y tenga una actitud positiva consigo misma asumiendo sus propias limitaciones. Las personas con un alto nivel de autoaceptación se caracterizan por tener una elevada autoestima. (Ruiz, 2010). Parte de la premisa de que el individuo acepta el pasado como un hecho, lo que pasó, y se mueve a vivir en el aquí y el ahora; es parte esencial aceptar las emociones y sensaciones (esfera emocional, cognitiva y física) del momento presente, como parte de las experiencias. (Rosa y Quiñones, 2012). Las personas intentan sentirse bien consigo mismas incluso siendo conscientes de sus propias limitaciones. (Díaz, et al, 2006). O también llamada aceptación personal parte de la premisa de que el individuo acepta el pasado como un hecho, lo que pasó, y se mueve a vivir en el aquí y el ahora. Es parte esencial aceptar las emociones y sensaciones (esfera emocional, cognitiva y física) del momento presente, como parte de las experiencias. El trabajo de intervención puede ser dirigido a enseñar a las personas como desarrollar “comodidad con su propia piel”; dejar la lucha por pensar y sentir “mejor” y comenzar a vivir mejor con lo que se piensa y se siente. (Chávez, 2015, p. 38).

#### **b) Relaciones positivas**

Con otros o la creencia de que se tienen relaciones de confianza, calidad, empatía e intimidad con otros (la gente puede describirme como una persona que comparte). Para lograr un buen nivel de bienestar psicológico es muy importante que el individuo sea capaz de establecer relaciones sociales estables y positivas,

de modo que tenga a otras personas (familiares, amigos, compañeros) a las que amar y en las que confiar. (Ruiz, 2010). La habilidad para cultivar y mantener relaciones íntimas con otros, así como la capacidad de relacionarse con otros es un componente clave del bienestar; el enfoque a esta dimensión debe ser a promover relaciones saludables, satisfactorias y de confianza con los demás; estar atento a las necesidades del otro y desarrollar la capacidad de empatía, afecto e intimidad. (Rosa y Quiñones, 2012). La misma se refiere la habilidad para cultivar y mantener relaciones íntimas con otros. Las personas necesitan mantener relaciones sociales estables y tener amigos en los que puedan confiar, ya que esto promueve la aceptación social y el compromiso. Por tanto, la capacidad de relacionarse con otros es un componente clave del bienestar. (Chávez, 2015, p. 40).

### **c) Autonomía**

Capacidad de ser independiente, de regular la conducta por normas internas y ser capaz de resistir la presión social (tengo confianza en mis opiniones, incluso si son contrarias al consenso general). La persona debe reforzar sus convicciones (autodeterminación) y defender su nivel de independencia y autoridad personal, con el fin de limitar los efectos de la presión social y autorregular adecuadamente su conducta en los diferentes contextos sociales. (Ruiz, 2010). La habilidad de resistir las presiones sociales, de pensar o actuar de cierta forma y de guiar y evaluar comportamientos basados en estándares internalizados y valores. (Rosa y Quiñones, 2012). Para poder sostener su propia individualidad en diferentes contextos sociales, las personas necesitan asentarse en sus propias convicciones. (Díaz, et al, 2006). La autonomía, la cual corresponde a tener la habilidad de resistir las presiones sociales, de pensar o actuar de cierta forma y de guiar y evaluar comportamientos basados en estándares internalizados y valores. Un acercamiento a la autonomía del estudiante puede hacerse mediante la evaluación de estándares personales, de modo que la persona pueda establecer los suyos y no los de otros. Esto puede contribuir a regular su comportamiento y a mejorar la autodeterminación e independencia. Se espera que la persona pueda asumir el control de las decisiones que toma y evaluar en qué áreas puede tomar el control y en cuáles no. (Chávez, 2015, p. 39).

#### **d) Dominio del entorno**

El control (creo que soy bueno manejando las responsabilidades cotidianas). El bienestar psicológico supone que el individuo necesita desarrollar su habilidad para seleccionar y crear aquellos ambientes que favorecen la satisfacción de sus deseos y necesidades. Las personas con un alto dominio del mundo se caracterizan por tener un locus de control interno y un alto nivel de autoeficacia. (Ruiz, 2010). La habilidad para elegir o crear ambientes favorables para satisfacer los deseos y necesidades propias, incluye el poseer la sensación de control sobre el mundo y sentirse capaz de influir el contexto que rodea a la persona. (Rosa y Quiñones, 2012). La habilidad personal para elegir o crear entornos favorables para satisfacer los deseos y necesidades propias, es otra de las características del funcionamiento positivo; las personas con un alto dominio del entorno poseen una mayor sensación de control sobre el mundo y se sienten capaces de influir sobre el contexto que les rodea. (Díaz, et al, 2006). Es la habilidad para elegir o crear ambientes favorables para satisfacer los deseos y necesidades propias. Incluye el poseer la sensación de control sobre el mundo y sentirse capaz de influir el contexto que rodea a la persona. (Chávez, 2015, p. 41).

#### **e) Propósito en la vida**

Sentido de la vida (tengo claro la dirección y el objetivo de mi vida). Las personas necesitan que sus vidas tengan un propósito, una dirección, y para ello es imprescindible establecer objetivos y metas personales que promuevan la motivación para actuar y desarrollarse. (Ruiz, 2010). Se refiere a las expectativas personales, metas, intenciones y sentido de dirección del individuo; esto implica un proceso de desarrollo, maduración y adaptación al cambio. (Rosa y Quiñones, 2012). Se refiere a las expectativas personales, metas, intenciones y sentido de dirección del individuo. Implica un proceso de desarrollo, maduración y adaptación al cambio. Como estrategia se espera que el estudiante tenga sentido o razón para su existencia. Esto se relaciona al propósito o cumplimiento de alguna meta o logro. En resumen, tener sentido de la vida, implica tener un propósito y luchar por alcanzarlo. Dentro de este contexto, una manera de desarrollar esta dimensión es el realizar ejercicios de metas a corto y largo plazo, en el cual se incorpore un plan concreto para lograrlas. (Chávez, 2015, p. 40). Los sujetos con bienestar

psicológico han de tener metas flexibles y relativamente fáciles de alcanzar, por ello sienten satisfacción consigo mismos, el sentimiento de frustración es mínimo. (Yataco, 2019, p. 22).

#### **f) Crecimiento personal**

Desarrollo personal (“mi vida es un continuo proceso de cambio, aprendizaje y desarrollo”). Todos los individuos están obligados a desarrollar sus potencialidades con el fin de crecer como personas y alcanzar el máximo de sus capacidades. (Ruiz, 2010). También se refiere a la búsqueda continua de las capacidades existentes, talentos y oportunidades para el desarrollo personal y para realizar su potencial; esto es, el funcionamiento positivo óptimo requiere también que la persona siga creciendo y logre al máximo sus capacidades. (Rosa y Quiñones, 2012). Se refiere a la búsqueda continua de las capacidades existentes, talentos y oportunidades para el desarrollo personal y para realizar su potencial. Esto es, el funcionamiento positivo óptimo requiere también que la persona siga creciendo y logre al máximo sus capacidades. El enfoque a esta dimensión debe ser el buscar el mejoramiento y crecimiento continuo, y visualizarse como una persona que evoluciona. Es importante que facilitemos el desarrollo de la flexibilidad, de modo que la persona pueda estar abierta a nuevas experiencias y confíe en su potencial. (Chávez, 2015, p. 39). La auto superación es uno de los aspectos que más poseen las personas con bienestar psicológico, esto no se debe confundir con la imposición de metas fuera de lugar, altamente rígidas e inalcanzables, sino que estas iban acordes con las posibilidades en función al sujeto. (Yataco, 2019, p. 22).

#### **2.2.2.2. Modos óptimos y modos deficitarios del modelo de Carol Ryff**

En el modelo de bienestar óptimo de Carol Ryff, se identifican los siguientes modos óptimos y modos deficitarios, así lo indican los autores Vázquez, Hervás y Ho (2006, p. 409).

#### **Dimensión Autoaceptación**

##### **1) Nivel óptimo**

- Actitud positiva hacia uno mismo
- Acepta aspectos positivos y negativos
- Valora positivamente su pasado

## **2) Nivel deficitario**

- Perfeccionismo
- Más uso de criterios externos

### **Dimensión Relaciones Positivas**

#### **1) Nivel óptimo**

- Relaciones estrechas y cálidas con otros
- Le preocupa el bienestar de los demás
- Capaz de fuerte empatía, afecto e intimidad

#### **2) Nivel deficitario**

- Déficit en afecto, intimidad, empatía

### **Dimensión Autonomía**

#### **1) Nivel óptimo**

- Capaz de resistir presiones sociales
- Es independiente y tiene determinación
- Regula su conducta desde dentro
- Se autoevalúa con sus propios criterios

#### **2) Nivel deficitario**

- Bajo nivel de asertividad
- No mostrar preferencias
- Actitud sumisa y complaciente
- Indecisión

### **Dimensión Dominio del entorno**

#### **1) Nivel óptimo**

- Sensación de control y competencia
- Control de actividades
- Saca provecho de oportunidades
- Capaz de crearse o elegir contextos



## **2) Nivel deficitario**

- Sentimientos de indefensión
- Locus externo generalizado
- Sensación de descontrol

### **Dimensión Propósito en la vida**

#### **1) Nivel óptimo**

- Objetivos en la vida
- Sensación de llevar un rumbo
- Sensación de que el pasado y el presente tienen sentido

#### **2) Nivel deficitario**

- Sensación de estar sin rumbo
- Dificultades psicosociales
- Funcionamiento premórbido bajo

### **Dimensión Crecimiento personal**

#### **1) Nivel óptimo**

- Sensación de desarrollo continuo
- Se ve a sí mismo en progreso
- Abierto a nuevas experiencias
- Capaz de apreciar mejoras personales

#### **2) Nivel deficitario**

- Sensación de no aprendizaje
- Sensación de no mejora
- No transferir logros pasados al presente

### **2.2.2.3. Modelos del bienestar psicológico.**

Existen diferentes propuestas de autores acerca del bienestar psicológico, que se describe a continuación:

#### **1) El modelo de Jahoda**

Los autores Vázquez y Hervás, en su libro psicología positiva aplicada hace mención de los aspectos interesantes del modelo de Jahoda es que expuso una serie de criterios (más racionales y teóricos que derivados de investigaciones empíricas) que podrían caracterizar un estado de salud mental positiva. Estos criterios serían aplicables tanto a pacientes con trastornos mentales como a personas sanas. En definitiva, la propuesta de Jahoda intenta dar respuesta a la pregunta crítica de cuáles son los componentes de la salud mental positiva. Según esta autora existirían seis criterios fundamentales y una serie de subdominios relacionados. (2008, p. 7-8)

- 1) Actitudes hacia sí mismo
- 2) Crecimiento, desarrollo y actualización
- 3) Integración
- 4) Autonomía
- 5) Percepción de la realidad
- 6) Control ambiental

El interés del modelo de Jahoda radica en que hizo una propuesta detallada sobre las dimensiones o variables que cubrirían esos seis criterios. Además, planteaba la necesidad de emplear diversas estrategias medida y, lo que fue quizás más audaz para su época, sugirió diferentes vías sobre el tipo de diseños que la investigación futura debería acometer para la validación del modelo y los pasos futuros a dar.

#### **2) Modelo de Bienestar de Keyes**

Los autores Vázquez y Hervás, en su libro psicología positiva aplicada, hace mención de este modelo del cual distingue tres diferentes ámbitos para operativizar la salud mental positiva: a) Bienestar emocional (alto afecto positivo y bajo afecto negativo, así como una elevada satisfacción vital), b) Bienestar subjetivo (que

incorpora las 6 dimensiones propuestas en el modelo de Carol Ryff) y c) Bienestar social. Lo que Keyes denomina bienestar social es un elemento que, aun medido desde una perspectiva psicológica subjetiva, pertenece algo menos a la esfera privada y supone incluir criterios más relacionados con el funcionamiento social y comunitario. Es decir, el nivel de bienestar social expresaría en qué medida el contexto social y cultural en que uno vive es percibido como un entorno nutriente y satisfactorio. Estos elementos se supone que no afectan sólo a la percepción de satisfacción individual, sino que también sirven a la gente como criterios para juzgar el estado de salud de otras personas. Un anacoreta puede sentirse feliz y dichoso, pero, por ejemplo, podría ser considerado por otros como una persona que no aporta nada al grupo o a la sociedad. Estos criterios, por lo tanto, toman en consideración a los individuos dentro del tejido social en el que se desenvuelven. (2008, p. 13-14)

Según la autora, habría 5 diferentes dimensiones en el ámbito del bienestar social:

- 1) Coherencia social. Percibir que el mundo social tiene lógica y es coherente y predecible.
- 2) Integración social. Sentirse parte de la sociedad y sentirse apoyado y con elementos a compartir.
- 3) Contribución social. Percepción de que uno contribuye con algo valioso para la sociedad en general.
- 4) Actualización social. Tener la sensación de que la sociedad es un marco que crece y se desarrolla permitiendo además el crecimiento y la actualización personal.
- 5) Aceptación social. Tener actitudes benévolas y positivas hacia la gente. Sentir que el mundo no es un lugar hostil y cruel.

### **3) Modelo de Seligman**

Según Seligman (2011) el término “PERMA” es un acrónimo en el que cada letra es la inicial en inglés de uno de los elementos de que componen el bienestar. (citado en Tarragona, 2016)

- La **P** se refiere a las emociones positivas (positive emotions), cuya preponderancia en el balance afectivo es una de las características fundamentales de la felicidad (Kok, Catalano, y Fredrickson, 2008) citado en (Tarragona, 2016).
- La **E** corresponde al “engagement” o involucramiento, a estar realmente concentrados en nuestras actividades, usando nuestras habilidades para enfrentar retos. Está íntimamente asociado a las experiencias de fluir o flow (Nakamura y Csikszentmihalyi, 2014) citado en (Tarragona, 2016).
- La **R** se refiere a las relaciones interpersonales. Para algunos autores, la calidad de nuestras relaciones con los demás es probablemente el factor más importante del bienestar (Peterson, 2006) citado en (Tarragona, 2016).
- La **M** viene del inglés “meaning” o significado. Se refiere al sentido de vida, que está fuertemente asociado con el bienestar psicológico y físico (Kashdan y McKnight, 2013) citado en (Tarragona, 2016).
- La **A** se refiere a “achievement” o logro. Hay evidencia de que las personas que se ponen metas y las logran tienen mayores niveles de satisfacción con la vida y bienestar subjetivo (King, 2001; Miller, y Frisch, 2009) citado en (Tarragona, 2016).

#### **4) Modelo de salud mental positivo**

Según Jiménez, en su libro psicología contemporánea, básica y aplicada hace mención que en el año 2003, Keyes y Waterman plantean este modelo donde aparece como novedad la inclusión del bienestar social dentro de la salud mental positiva. Estos autores hacen hincapié en que vivimos en sociedad y es precisamente ésta quien aporta o quita los nutrientes básicos que afectan al bienestar del ser humano. Los elementos sociales importantes y que afectan al bienestar de la persona son: la coherencia social. Gracias a ella entiendes cómo funciona la sociedad. La integración social. En qué medida te sientes parte integrante de la sociedad en la que vives. La contribución social. Sentir que aportas algo útil a la sociedad y que tienes un papel valioso en ella. Tiene que ver con el sentido vital, con el “Propósito en la vida” del modelo de Ryff. La actualización social. Si percibes que la sociedad avanza y crece o percibes todo lo contrario, que se encuentra estancada o en vías de empeoramiento. (2011, p. 624)

#### **2.2.2.4. Factores que afectan al bienestar psicológico**

El autor Pico (s/f) en el portal web Psicología online, neurociencia y ayuda psicológica, a modo de resumen muestra algunos de los factores más importantes de cara a conseguir un estado psicológico de bienestar óptimo:

- 1) El bienestar, la felicidad y el afecto positivo están relacionados con componentes de la personalidad como la extraversión y la afabilidad.
- 2) Se podría decir que la felicidad se explica en un 50% por factores genéticos.
- 3) El incremento de la riqueza personal no se asocia a aumentos en la felicidad.
- 4) La consecución de metas, más que en el dinero, es lo que más se asocia con el bienestar psicológico.
- 5) El crecimiento personal hacia metas intrínsecas está más asociado que el progreso relacionado con metas extrínsecas.
- 6) A nivel colectivo y de sociedad, existe una correlación positiva entre riqueza y felicidad. Sin embargo, no es del todo cierto ya que en los países ricos el nivel económico no correlaciona tan positivamente con la felicidad que en los países pobres. Esto es debido a que en los pobres el dinero facilita el acceso a necesidades primarias que ya tienen como habituales en países desarrollados, por lo que pierde su capacidad de relación subjetiva con la felicidad.
- 7) Tener relaciones interpersonales íntimas correlaciona con un estado positivo de bienestar psicológico al ser las relaciones sociales una necesidad humana básica, siempre y cuando éstas sean de calidad. Se ha demostrado que tener relaciones íntimas mejora los niveles de afrontación frente al estrés.
- 8) El afecto positivo relacionado con la consecución de metas es menor cuando éstas son demasiado fáciles o demasiado difíciles, es decir su nivel de reto no es apropiado a la situación.

### 2.3. Definición de términos básicos

**Ambigüedad de rol:** la incertidumbre generada por la tarea y/o los métodos de ejecutarla (D' Anello, 2003, p. 172).

**Bienestar subjetivo:** el grado de autoaceptación (satisfacción con las capacidades y las características individuales) (Aranda & Frías, 2016, p. 65).

**Costo del estrés:** es el costo financiero para un negocio o sociedad, de los síntomas físicos, mentales y conductuales, enfermedades y trastornos que resultan del estrés prolongado (Organización Mundial de la Salud, 2010, p. 114).

**Conflicto de roles:** entendido como la coexistencia de exigencias opuestas y de difícil conciliación, que se pueden pedir en la realización del trabajo (D' Anello, 2003, p. 172).

**Cultura institucional:** actitudes de los empleados, las creencias que comparten acerca de la entidad, los sistemas de valores comunes y las conductas dominantes y aceptadas en el lugar de trabajo (Leka, Griffiths, & Cox, 2004, p. 23)

**Estrés laboral:** es el resultado del desequilibrio entre las exigencias y presiones a las que se enfrenta el individuo, por un lado, y sus conocimientos y capacidades, por otro (Leka, Griffiths, & Cox, 2004, p. 4).

**Estresor:** es una condición o circunstancia en el espacio de trabajo (u otro lugar) que induce una respuesta de estrés en los trabajadores (Organización Mundial de la Salud, 2010, p. 116).

**Sobrecarga de trabajo:** exceso de trabajo y la incapacidad de cumplir las tareas en el tiempo propuesto (D' Anello, 2003, p. 172).

### **III. MARCO METODOLÓGICO**

#### **3.1. Hipótesis de la investigación**

##### **3.1.1. Hipótesis general**

HG Existe relación entre el estrés laboral y el bienestar psicológico en el personal del Comité Local de Administración de Salud (CLAS) Centro de Salud La Natividad de Tacna, 2020.

##### **3.1.2. Hipótesis específicas**

HE 1 Existe relación entre el cansancio emocional y el bienestar psicológico en el personal del Comité Local de Administración de Salud (CLAS) Centro de Salud La Natividad de Tacna, 2020.

HE 2 Existe relación entre la despersonalización y el bienestar psicológico en el personal del Comité Local de Administración de Salud (CLAS) Centro de Salud La Natividad de Tacna, 2020.

HE 3 Existe relación entre la realización personal y el bienestar psicológico en el personal del Comité Local de Administración de Salud (CLAS) Centro de Salud La Natividad de Tacna, 2020.

#### **3.2. Variables de estudio**

##### **3.2.1. Definición conceptual**

###### **3.2.1.1. Estrés laboral**

Interacción entre la persona y el entorno, en que la respuesta del estrés, dispone al organismo para hacer frente a una demanda del medio, que excede los recursos del individuo, originando un cambio en su estado habitual de bienestar de naturaleza compleja. (Olivares, 2017, p. 61)

###### **3.2.1.2. Bienestar psicológico**

Relacionan el bienestar psicológico con la condición mental y emocional que establece la actividad psíquica adecuada de un individuo con respecto a su modelo

individual y a la forma de adaptarse a las necesidades intrínsecas y extrínsecas del contexto físico y social. (Ryff & Keyes, 1995, p. 720)

### **3.2.2. Definición operacional**

#### **3.2.2.1. Estrés laboral**

Se utiliza el Maslach Burnout Inventory (MBI) compuesto por 22 preguntas de escala Likert, para obtener datos relacionados al cansancio emocional, despersonalización y realización personal.

#### **3.2.2.2. Bienestar psicológico**

Se utiliza la Escala de Bienestar Psicológico de Ryff, conformado por 39 preguntas de escala Likert, para obtener datos relacionados a: Auto aceptación, Relaciones Positivas, Autonomía, Dominio del Entorno, Propósito en la vida y Crecimiento personal.

### **3.3. Tipo y nivel de investigación**

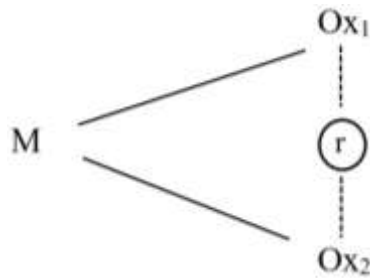
El presente estudio fue de tipo cuantitativo, así lo sostienen Hernández, Fernández y Baptista “al usar los datos recolectados para probar la hipótesis, con base en la medición numérica y el análisis estadístico; de esta forma, establecer patrones de comportamiento y probar teorías” (2010, p. 4).

El nivel del estudio fue correlacional, así lo explica Bernal “por tener como propósito, demostrar la relación o grado de asociación entre ambas variables” (2010, p. 113).

### **3.4. Diseño de la investigación**

El diseño corresponde a una investigación no experimental de tipo transversal – correlacional; según Valderrama “las variables no fueron manipuladas y los resultados reflejan el estado actual de las mismas” (2016, p. 68).





Donde:

M: Muestra

Ox<sub>1</sub>: Estrés laboral

r: La correlación de las variables

Ox<sub>2</sub>: Bienestar psicológico

### 3.5. Población y muestra de estudio

#### 3.5.1. Población

La población estuvo constituida por los trabajadores que conforman el CLAS Centro de Salud La Natividad, distribuidos en el siguiente personal:

Médico (10), enfermería (12), obstetricia (14), psicología (4), biología (4), odontología (4), servicio social (2), técnico en enfermería (26), técnico de farmacia (3), técnico administrativo (6), técnico de transporte (2), personal de mantenimiento (2), integrantes del CLAS (7) y personal de apoyo (4), totalizando 100 trabajadores. La información fue proporcionada por la gerencia del Centro de Salud La Natividad, en el año 2020.

#### 3.5.2. Muestra

Vara, indica que cuando en la investigación es factible acceder a estudiar a toda la población “entonces es mejor trabajar con toda; a esto, se le llama muestra censal” (2012, p. 222).

### 3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de los datos

#### 3.6.1. Técnicas de recolección de datos

Para la recolección de datos se utilizó la técnica de la encuesta personal.

### 3.6.2. Instrumentos de recolección de datos

Se utilizaron para ambas variables, cuestionarios diferentes, para la variable 1: estrés laboral Maslach y Jackson y para la variable 2: bienestar psicológico de Ryff, los cuales cumplen con las condiciones de recojo de datos rigurosamente estandarizados, por ello las preguntas que conforman cada instrumento, reflejan los indicadores de cada variable.

#### 1) Cuestionario sobre estrés laboral

##### ***Ficha técnica***

Nombre de la prueba:	MBI <i>Inventario de Burnout</i>
Autores:	Maslach y Jackson
Año:	1981
Procedencia:	Estados Unidos
Adaptación y validación:	Tipacti Castillo, César Augusto (2016)
Realizado en:	Lima - Perú
Objetivo:	Medir el estrés laboral en el personal asistencial de un Instituto de Salud de Lima Metropolitana
Tipo de aplicación:	Individual y colectiva
Tiempo de aplicación:	10 - 15 minutos aproximadamente
Total de ítems:	22 ítems

##### ***Descripción del instrumento***

La escala de estrés laboral fue creada por Maslach y Jackson en 1981, cuya revisión y adaptación de las propiedades psicométricas se realizó en Lima – Perú por Tipacti (2016). Las dimensiones que la conforman son:

**Dimensión I:** Cansancio emocional (1, 2, 3, 6, 8, 13,14, 16, 20) dirección directo,

**Dimensión II:** Despersonalización (5, 10, 11, 15, 22) dirección directo

**Dimensión III:** Realización personal (4, 7, 9, 12, 17, 18, 19, 21) dirección inversa.

##### ***Administración del instrumento***

El instrumento puede ser aplicado a nivel individual y colectivo, la evaluación dura como máximo 15 minutos. La aplicación es dirigida a adultos de ambos sexos, con un nivel cultural mínimo para comprender las instrucciones y enunciados de la

escala. El evaluado cuenta con las instrucciones elementales para responder adecuadamente cada enunciado. Los enunciados son acerca de cómo se siente con su trabajo. No existe respuesta correcta o incorrecta. El evaluado puede elegir entre 7 alternativas de solución para cada ítem estipulado: “Nunca”, “Alguna vez al año o menos”, “Una vez al mes o menos”, “Algunas veces al mes”, “Una vez por semana”, “Algunas veces por semana” y “Todos los días”.

### **Calificación**

Una vez concluida la prueba, se debe revisar que todos los enunciados hayan sido contestados, para proceder a la calificación. Las respuestas se califican de acuerdo a las siete alternativas asignadas a todos los ítems.

Para la corrección invertir los ítems: 4, 7, 9, 12, 17, 18, 19, 21. Siguiendo esta pauta: (0=6), (1=5), (2=4), (4=2), (5=1), (6=0).

### **Interpretación**

Al consolidar el puntaje respectivo para cada dimensión, se ubica cada uno en la categoría que le pertenece según el Baremo.

### **Aspectos psicométricos: validez y confiabilidad**

Tipacti (2016) para comprobar la confiabilidad, calculó el alfa de Cronbach, para esto, realizó una encuesta piloto en 40 trabajadores, siendo el valor resultante de 0,94 para los 22 ítems, valor que indica una alta confiabilidad del instrumento. Así mismo, se calculó la validez de cada ítem, a través de la correlación ítem-test (r de Pearson), que es la correlación de cada ítem con el puntaje total del test. Los valores del r de Pearson, para los 22 ítems fueron aceptables, teniendo todas un  $r \geq 0,20$ .

## **2) Cuestionario sobre bienestar psicológico**

### **Ficha técnica**

Nombre de la prueba:	<i>Escala de Bienestar Psicológico de Ryff</i>
Autores:	Carol Ryff
Año:	1995
Procedencia:	Estados Unidos

Adaptación y validación:	Pillco Quispe, Luzmila Virginia (2017)
Realizado:	Lima - Perú
Objetivo:	Medir el bienestar psicológico del personal de enfermería intensiva de un hospital de Lima Metropolitana
Tipo de aplicación:	Individual y colectiva
Tiempo de aplicación:	20 minutos aproximadamente
Total de ítems:	39 ítems

### ***Descripción del instrumento***

La escala de bienestar psicológico fue creada por Ryff en 1995, cuya revisión y adaptación de las propiedades psicométricas se realizó en Lima – Perú por Pillco (2017). Las dimensiones que la conforman son:

**Dimensión I.** Auto aceptación (1, 7, 13, 19, 25, 31)

**Dimensión II.** Relaciones positivas (2, 8, 14, 20, 26, 32)

**Dimensión III.** Autonomía (3, 4, 9, 10, 15, 21, 27, 33)

**Dimensión IV.** Dominio del entorno (5, 11, 16, 22, 28, 39)

**Dimensión V.** Propósito en la vida (6, 12, 17, 18, 23, 29)

**Dimensión VI.** Crecimiento personal (24, 30, 34, 35, 36, 37, 38)

### ***Administración del instrumento***

El instrumento puede ser aplicado tanto a nivel individual y colectivo, la evaluación dura como máximo 20 minutos. La aplicación es dirigida a adultos de ambos sexos, con un nivel cultural mínimo para comprender las instrucciones y enunciados de la escala. El evaluado cuenta con las instrucciones elementales para responder adecuadamente cada enunciado. Los enunciados son sobre el modo como usted se comporta, siente y actúa. No existe respuesta correcta o incorrecta. El evaluado puede elegir entre 6 alternativas de solución para cada ítem estipulado: “Totalmente desacuerdo”, “Poco de acuerdo”, “Moderadamente de acuerdo”, “Muy de acuerdo”, “Bastante de acuerdo” y “Totalmente de acuerdo”.

### **Calificación**

Una vez concluida la prueba, se debe revisar que todos los enunciados hayan sido contestados, para proseguir con la calificación. Las respuestas se califican de acuerdo a las siete alternativas asignadas a todos los ítems.

### **Interpretación**

Al consolidar el puntaje respectivo para cada dimensión, se ubica cada uno en la categoría que le pertenece según el baremo.

### **Aspectos psicométricos: validez y confiabilidad**

La confiabilidad se realizó a través del alfa de Cronbach. Se obtuvo un valor de 0,934 para los 39 elementos, lo que nos indica que el instrumento es altamente confiable. En la validez de contenido se empleó la técnica denominada juicio de expertos, a través de 3 profesionales en el área de gestión de la salud con el grado académico de magíster y doctor; para esto se contó con la participación de la Dra. Jessica Palacios Garay, el Dr. Abel Rodríguez Taboada y el Mg. Augusto Fernández Lara, obteniendo el resultado de aplicable.

### **3.7. Métodos de análisis de datos**

El método de análisis de datos se llevó a cabo haciendo uso de la estadística descriptiva e inferencial, organizados en tablas y figuras, con las cuales se corroboraron las hipótesis, para lograr esto, se utilizó el software estadístico SPSS V. 23.

### **3.8. Aspectos éticos**

Se procedió a solicitar la autorización respectiva ante el gerente del Centro de Salud La Natividad, para la aplicación de los instrumentos de evaluación.

Se guarda absoluta reserva de las identidades de los trabajadores que respondieron a los cuestionarios, teniendo el carácter de anónimo.

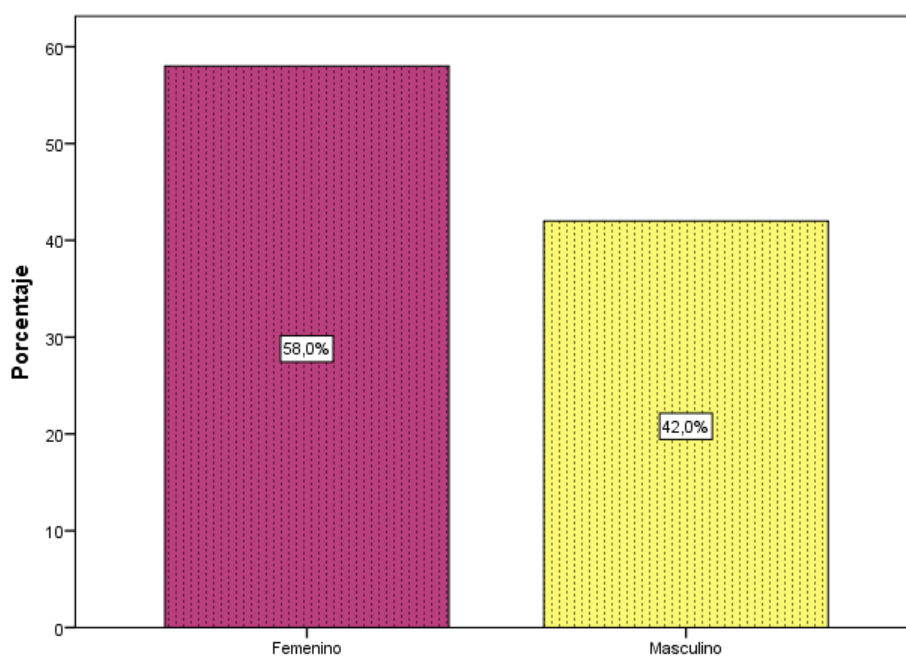
## IV. RESULTADOS

### Datos sociodemográficos

**Tabla 1.**  
Sexo

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Femenino	58	58,0
Masculino	42	42,0
Total	100	100,0

Fuente: Elaboración propia



**Figura 1.** Sexo

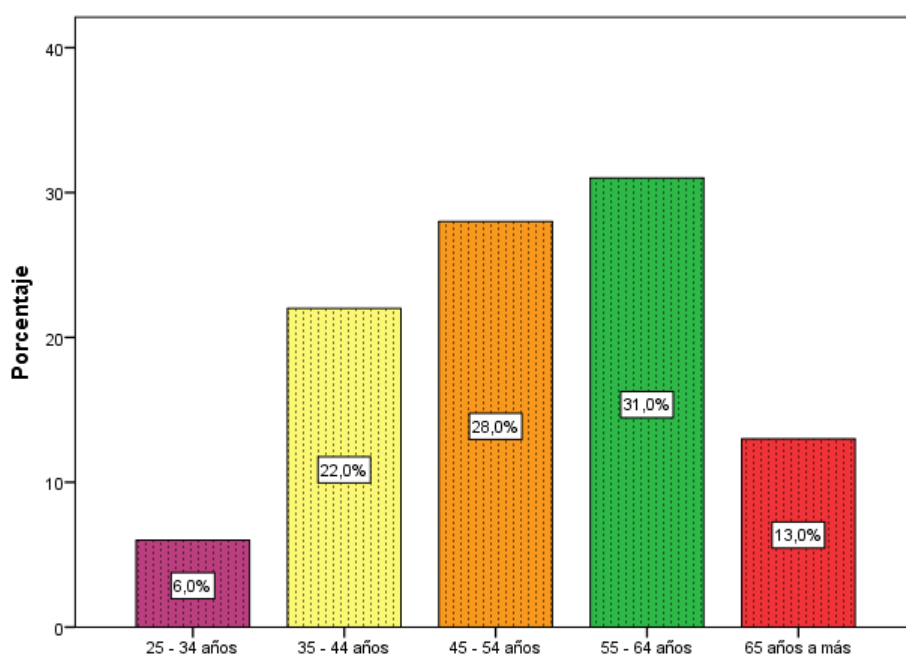
### Análisis e Interpretación

En la tabla y figura 1 se observa que del total de la población encuestada perteneciente al Comité Local de Administración de Salud (CLAS) Centro de Salud La Natividad de Tacna, 2020; el 58,0% corresponden al sexo femenino, mientras que el 42,0% son de sexo masculino, lo que resulta que el sexo que predomina en el establecimiento de salud es el femenino, sin embargo, los servicios de salud, son realizados por personas de ambos sexos.

**Tabla 2.**  
*Edad*

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
25 - 34 años	6	6,0
35 - 44 años	22	22,0
45 - 54 años	28	28,0
55 - 64 años	31	31,0
65 años a más	13	13,0
Total	100	100,0

Fuente: Elaboración propia



**Figura 2.** Edad

### **Análisis e Interpretación**

En la tabla y figura 2 del total de la población encuestada perteneciente al Comité Local de Administración de Salud (CLAS) Centro de Salud La Natividad de Tacna, 2020; el 31,0% sus edades se encuentran comprendidas entre los 55 – 64 años, el 28,0% entre los 45 – 54 años, el 22,0% entre los 35 – 44 años, el 13,0% de 65 años a más y el 6,0% entre los 25 – 34 años; lo que resulta que la mayoría del personal del establecimiento de salud, sus edades están por encima de los 45 años a más, es decir, es una población adulta con experiencia en sus labores.

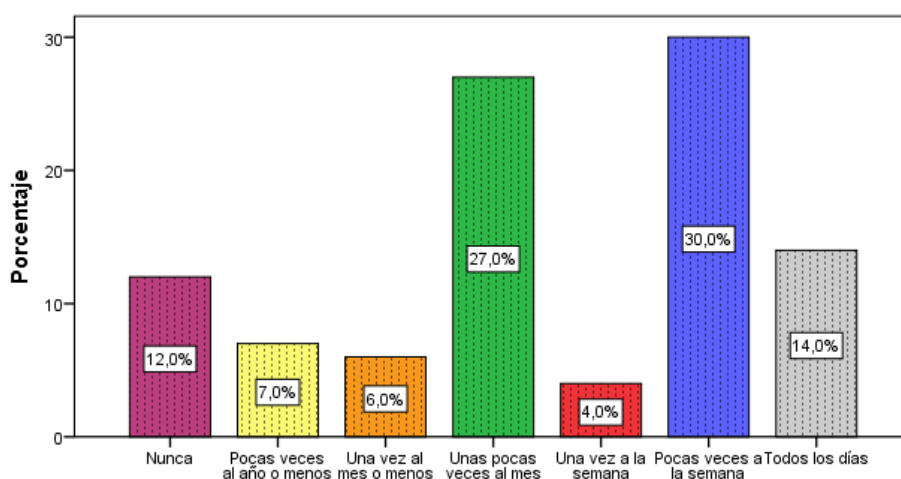
#### 4.1. Resultados de la variable estrés laboral

**Tabla 3.**

*Ítem 1: Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo*

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	12	12,0
Pocas veces al año o menos	7	7,0
Una vez al mes o menos	6	6,0
Unas pocas veces al mes	27	27,0
Una vez a la semana	4	4,0
Pocas veces a la semana	30	30,0
Todos los días	14	14,0
Total	100	100,0

Fuente: Elaboración propia



**Figura 3.** Ítem 1: Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo

#### **Análisis e Interpretación**

En la tabla y figura 3 muestran que un 30% de los trabajadores respondió “Pocas veces a la semana”, un 27% “Unas pocas veces al mes”, un 14% “Todos los días”, un 12% “Nunca”, un 7% “Pocas veces al año o menos”, un 6% “Una vez al mes o menos” y un 4% “Una vez a la semana”;

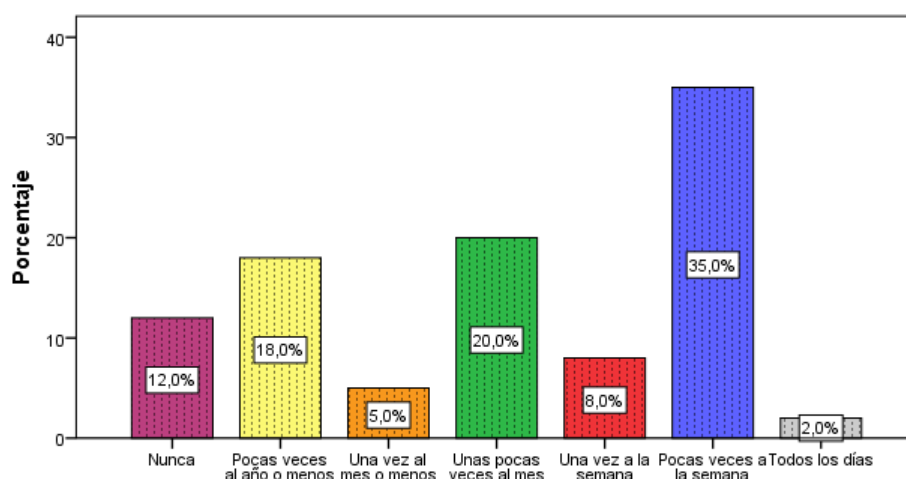
Por lo tanto, más de la mitad de los trabajadores, manifiestan no sentirse agotados emocionalmente con frecuencia.



**Tabla 4.***Ítem 2: Me siento agotado al final de la jornada de trabajo*

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	12	12,0
Pocas veces al año o menos	18	18,0
Una vez al mes o menos	5	5,0
Unas pocas veces al mes	20	20,0
Una vez a la semana	8	8,0
Pocas veces a la semana	35	35,0
Todos los días	2	2,0
Total	100	100,0

Fuente: Elaboración propia

**Figura 4.** Ítem 2: Me siento agotado al final de la jornada de trabajo

### **Análisis e Interpretación**

En la tabla y figura 4 muestran los siguientes resultados, un 35% de trabajadores responde “Pocas veces a la semana”, un 20% “Unas pocas veces al mes”, un 18% “Pocas veces al año o menos”, un 12% “Nunca”, un 8% “Una vez a la semana”, un 5% “Una vez al mes o menos” y un 2% “Todos los días”.

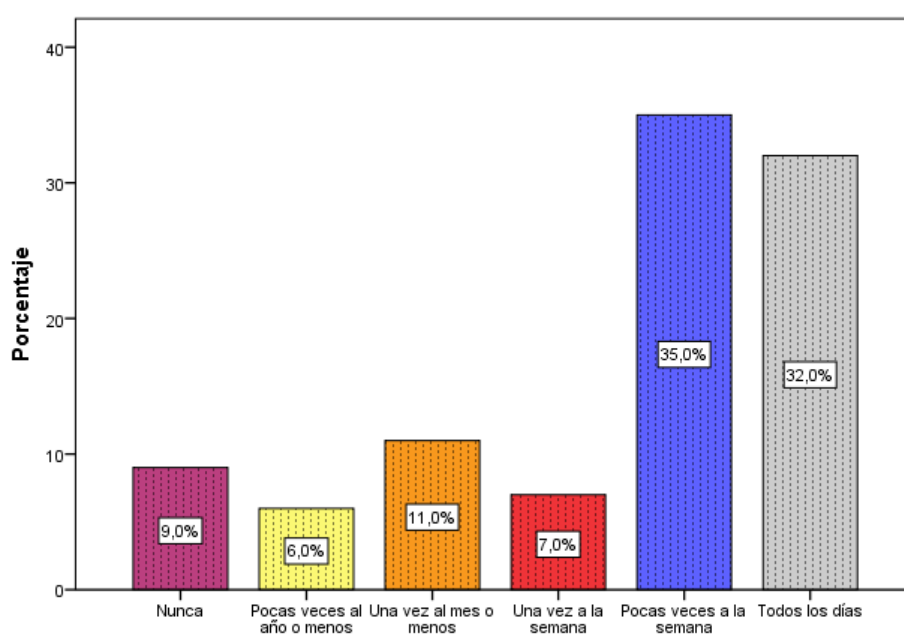
Por lo tanto, más de la mitad del personal, manifiesta no sentirse tan agotados al final de la jornada de trabajo

**Tabla 5.**

*Ítem 3: Me siento fatigado cuando me levanto por la mañana y tengo que ir a trabajar*

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	9	9,0
Pocas veces al año o menos	6	6,0
Una vez al mes o menos	11	11,0
Una vez a la semana	7	7,0
Pocas veces a la semana	35	35,0
Todos los días	32	32,0
Total	100	100,0

Fuente: Elaboración propia



**Figura 5.** Ítem 3: Me siento fatigado cuando me levanto por la mañana y tengo que ir a trabajar

### **Análisis e Interpretación**

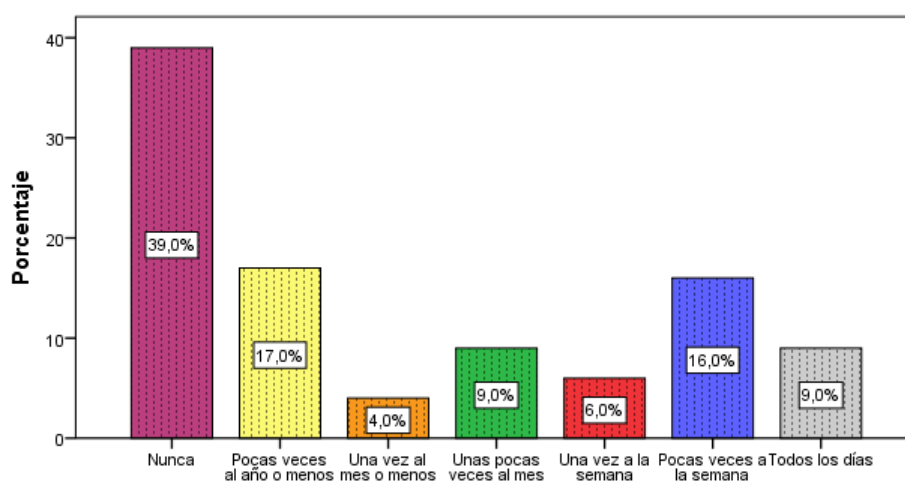
En la tabla y figura 5 muestran los siguientes resultados, un 35% de trabajadores responde a la pregunta “Pocas veces a la semana, un 32% “Todos los días”, un 11% “Una vez al mes o menos”, un 9% “Nunca”, un 7% “Una vez a la semana” y un 6% “Pocas veces al año o menos”.

Se puede apreciar que más de la mitad del personal, expresa sentirse fatigado al levantarse por las mañanas para dirigirse a su centro de labores.

**Tabla 6.***Ítem 4: Comprendo fácilmente como se sienten los pacientes*

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	39	39,0
Pocas veces al año o menos	17	17,0
Una vez al mes o menos	4	4,0
Unas pocas veces al mes	9	9,0
Una vez a la semana	6	6,0
Pocas veces a la semana	16	16,0
Todos los días	9	9,0
Total	100	100,0

Fuente: Elaboración propia

**Figura 6.** Ítem 4: Comprendo fácilmente como se sienten los pacientes

### **Análisis e Interpretación**

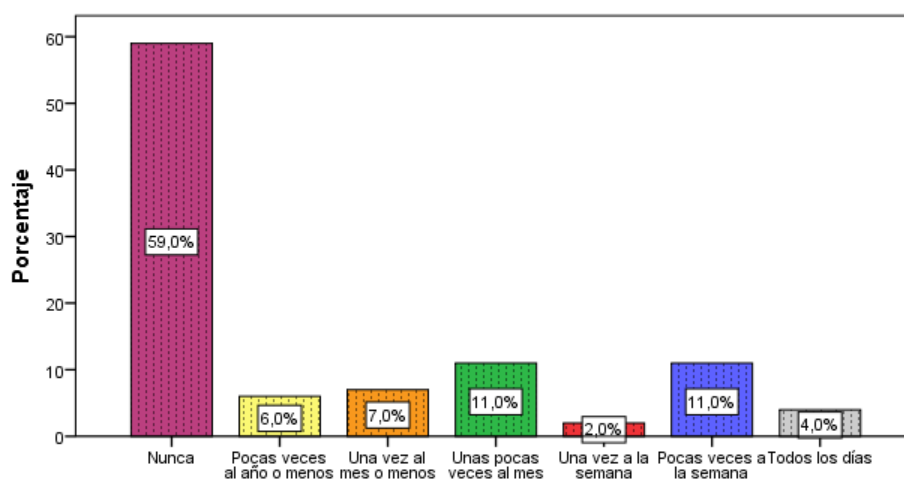
En la tabla y figura 6 muestran que un 39% responde “Nunca”, un 17% “Pocas veces al año o menos”, un 16% “Pocas veces a la semana”, un 9% “Unas pocas veces al mes” y “Todos los días” respectivamente, un 6% “Una vez a la semana” y un 4% “Una vez al mes o menos”.

Se puede inferir que un poco más de la tercera parte de los trabajadores, manifiestan no comprender fácilmente como se sienten los pacientes, lo que puede afectar la prestación del servicio de salud.

**Tabla 7.***Ítem 5: Creo que trato a algunos pacientes como si fueran objetos impersonales*

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	59	59,0
Pocas veces al año o menos	6	6,0
Una vez al mes o menos	7	7,0
Unas pocas veces al mes	11	11,0
Una vez a la semana	2	2,0
Pocas veces a la semana	11	11,0
Todos los días	4	4,0
Total	100	100,0

Fuente: Elaboración propia

**Figura 7.** Ítem 5: Creo que trato a algunos pacientes como si fueran objetos impersonales

### Análisis e Interpretación

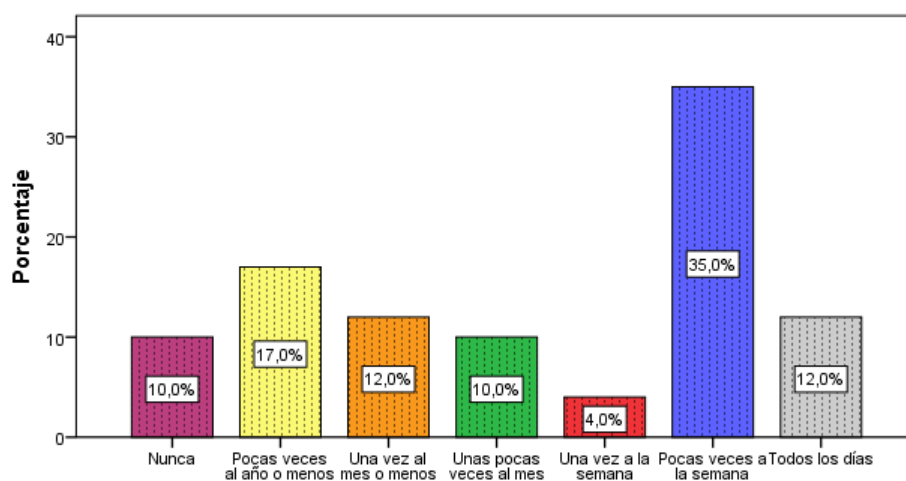
En la tabla y figura 7 muestran que un 59% de trabajadores responde “Nunca”, un 11% “Unas pocas veces al mes” y “Pocas veces a la semana” respectivamente, un 7% “Una vez al mes o menos”, un 6% “Pocas veces al año o menos”, un 4% “Todos los días” y un 2% “Una vez a la semana”.

La mayoría del personal señala que los pacientes no son tratados como objetos impersonales, que a pesar de las limitaciones que pudieran existir al momento de la prestación del servicio de salud, siempre tienen presente que tratan con personas y no objetos.

**Tabla 8.****Ítem 6: Trabajar todo el día con mucha gente es un esfuerzo**

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	10	10,0
Pocas veces al año o menos	17	17,0
Una vez al mes o menos	12	12,0
Unas pocas veces al mes	10	10,0
Una vez a la semana	4	4,0
Pocas veces a la semana	35	35,0
Todos los días	12	12,0
Total	100	100,0

Fuente: Elaboración propia

**Figura 8.** Ítem 6: Trabajar todo el día con mucha gente es un esfuerzo

### **Análisis e Interpretación**

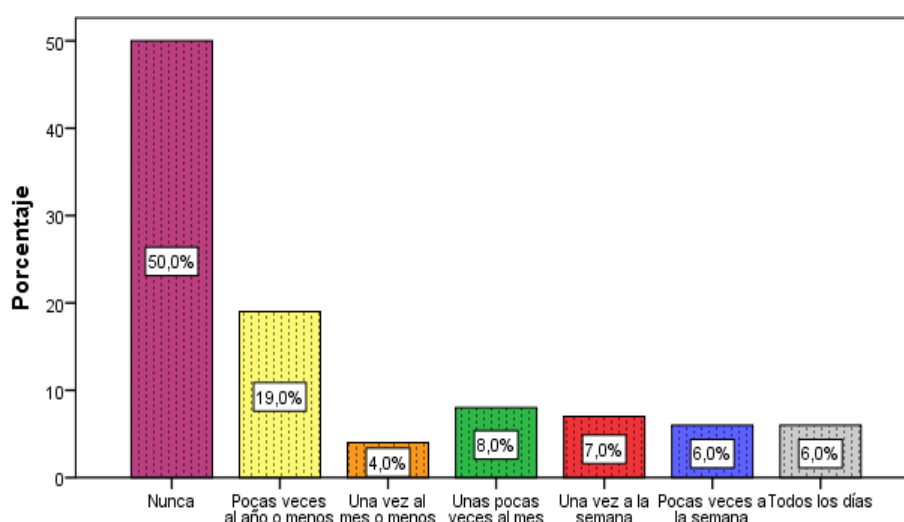
En la tabla y figura 8 muestran que, un 35% responde “Pocas veces a la semana”, un 17% “Pocas veces al año o menos”, un 12% “Una vez al mes o menos” y “Todos los días” respectivamente, un 10% “Unas pocas veces al mes” y “Nunca” respectivamente y un 4% “Una vez a la semana”.

Ligeramente más de la mitad del personal, expresa que trabajar todo el día con mucha gente es un esfuerzo, esto a consecuencia, de tratar diariamente con personas que necesitan restablecer su salud.

**Tabla 9.***Ítem 7: Trato muy eficazmente los problemas de los pacientes*

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	50	50,0
Pocas veces al año o menos	19	19,0
Una vez al mes o menos	4	4,0
Unas pocas veces al mes	8	8,0
Una vez a la semana	7	7,0
Pocas veces a la semana	6	6,0
Todos los días	6	6,0
Total	100	100,0

Fuente: Elaboración propia

**Figura 9.** Ítem 7: Trato muy eficazmente los problemas de los pacientes

### Análisis e Interpretación

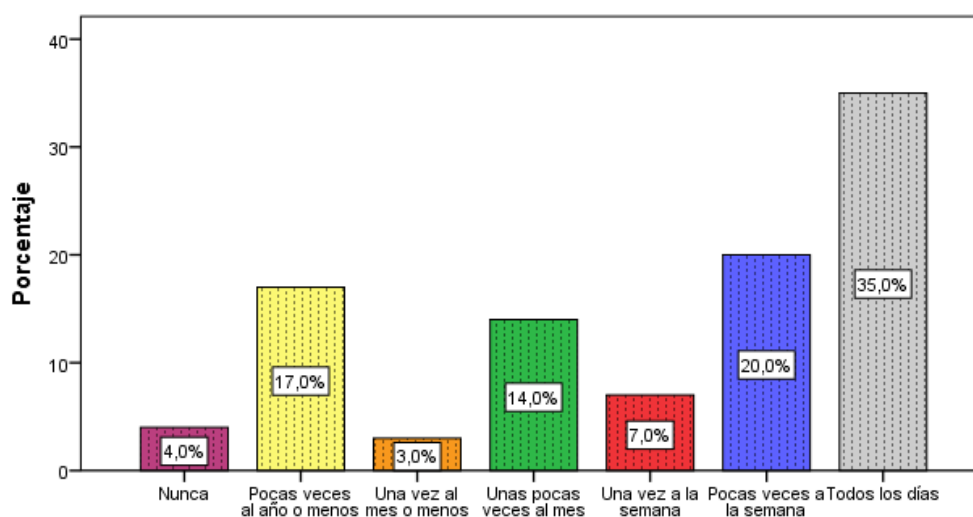
En la tabla y figura 9 muestran los siguientes resultados, que un 50% de trabajadores responde a la pregunta “Nunca” un 19% “Pocas veces al año o menos”, un 8% “Unas pocas veces al mes”, un 7% “Una vez a la semana”, un 6% “Pocas veces a la semana” y “Todos los días” respectivamente y un 4% “Una vez al mes o menos”.

Se observa que el personal tiene limitaciones para tratar de forma eficaz los problemas de los pacientes, esto puede deberse, a que el establecimiento de salud, no cuenta con el suficiente equipamiento para dar solución oportuna a los problemas de salud.

**Tabla 10.**  
**Ítem 8: Me siento quemado por mi trabajo**

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	4	4,0
Pocas veces al año o menos	17	17,0
Una vez al mes o menos	3	3,0
Unas pocas veces al mes	14	14,0
Una vez a la semana	7	7,0
Pocas veces a la semana	20	20,0
Todos los días	35	35,0
Total	100	100,0

Fuente: Elaboración propia



**Figura 10.** Ítem 8: Me siento quemado por mi trabajo

### **Análisis e Interpretación**

En la tabla y figura 10 muestran que un 35% de trabajadores responde a la pregunta “Todos los días” que son 35 trabajadores, los que manifiestan esta afirmación, un 20% “Pocas veces a la semana”, un 17% “Unas pocas veces al año o menos”, un 14% “Unas pocas veces al mes”, un 7% “Una vez a la semana”, un 4% “Nunca” y un 3% “Una vez al mes o menos”.

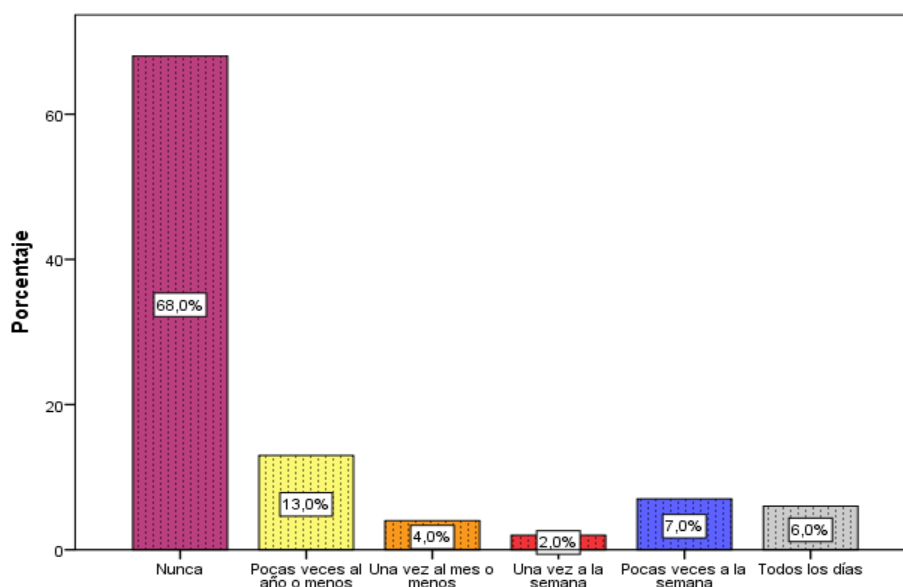
Un poco más de la mitad del personal, señala sentirse quemado por su trabajo, pero a pesar de esto, siguen cumpliendo con sus funciones, al tener siempre que su trabajo es en beneficio de la población más vulnerable.

**Tabla 11.**

*Ítem 9: Creo que influyo positivamente con mi trabajo en la vida de las personas*

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	68	68,0
Pocas veces al año o menos	13	13,0
Una vez al mes o menos	4	4,0
Una vez a la semana	2	2,0
Pocas veces a la semana	7	7,0
Todos los días	6	6,0
Total	100	100,0

Fuente: Elaboración propia



**Figura 11.** Ítem 9: Creo que influyo positivamente con mi trabajo en la vida de las *personas*

### **Análisis e Interpretación**

En la tabla y figura 11 muestran los siguientes resultados, que un 68% responde “Nunca”, un 13% “Pocas veces al año o menos”, un 7% “Pocas veces a la semana”, un 6% “Todos los días”, un 4% “Una vez al mes o menos” y un 2% “Una vez a la semana”.

Entonces se observa que el personal, cree que no influye positivamente en gran proporción con su trabajo en la vida de las personas, por lo que no puede ser considerado como un ejemplo para los ciudadanos.

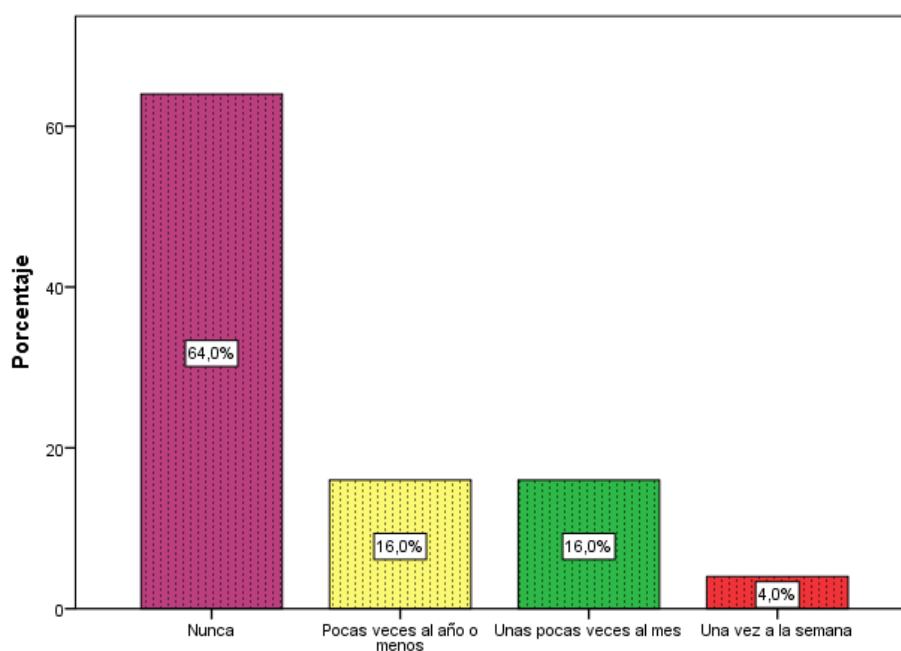


**Tabla 12.**

*Ítem 10: Me he vuelto más insensible con la gente desde que ejerzo esta profesión*

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	64	64,0
Pocas veces al año o menos	16	16,0
Unas pocas veces al mes	16	16,0
Una vez a la semana	4	4,0
Total	100	100,0

Fuente: Elaboración propia



**Figura 12.** Ítem 10: Me he vuelto más insensible con la gente desde que ejerzo esta profesión

### **Análisis e Interpretación**

En la tabla y figura 12 muestran que un 64% responde “Nunca”, un 16% “Pocas veces al año o menos” y “Pocas veces al mes” respectivamente y un 4% “Una vez a la semana”.

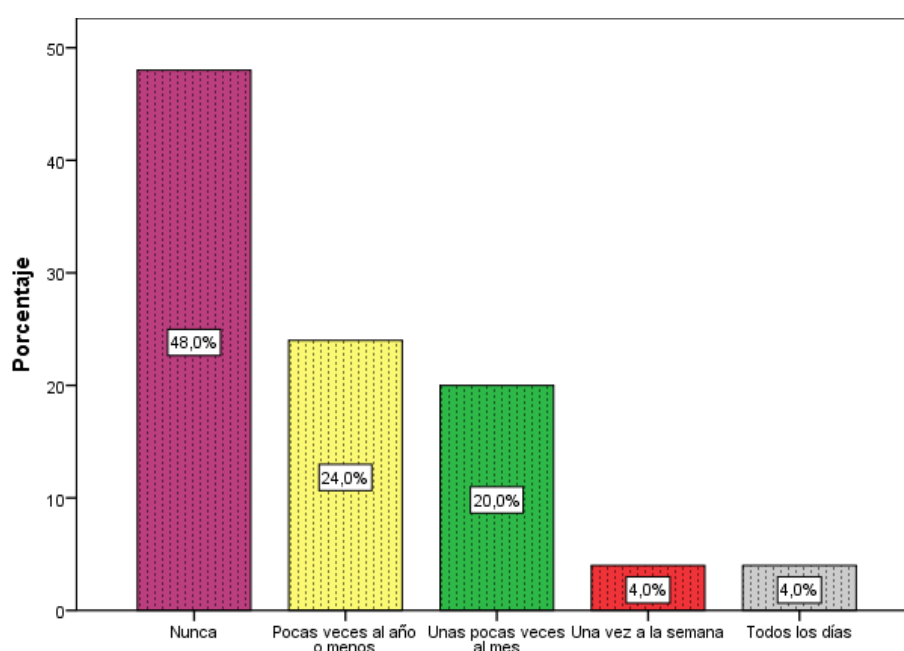
El personal en su mayoría refiere no ser insensibles con la gente, desde que iniciaron el ejercicio de su profesión en el establecimiento de salud, lo que se convierte en una fortaleza personal.

**Tabla 13.**

*Ítem 11: Me preocupa el hecho de que este trabajo me endurezca emocionalmente*

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	48	48,0
Pocas veces al año o menos	24	24,0
Unas pocas veces al mes	20	20,0
Una vez a la semana	4	4,0
Todos los días	4	4,0
Total	100	100,0

Fuente: Elaboración propia



**Figura 13.** Ítem 11: Me preocupa el hecho de que este trabajo me endurezca emocionalmente

### **Análisis e Interpretación**

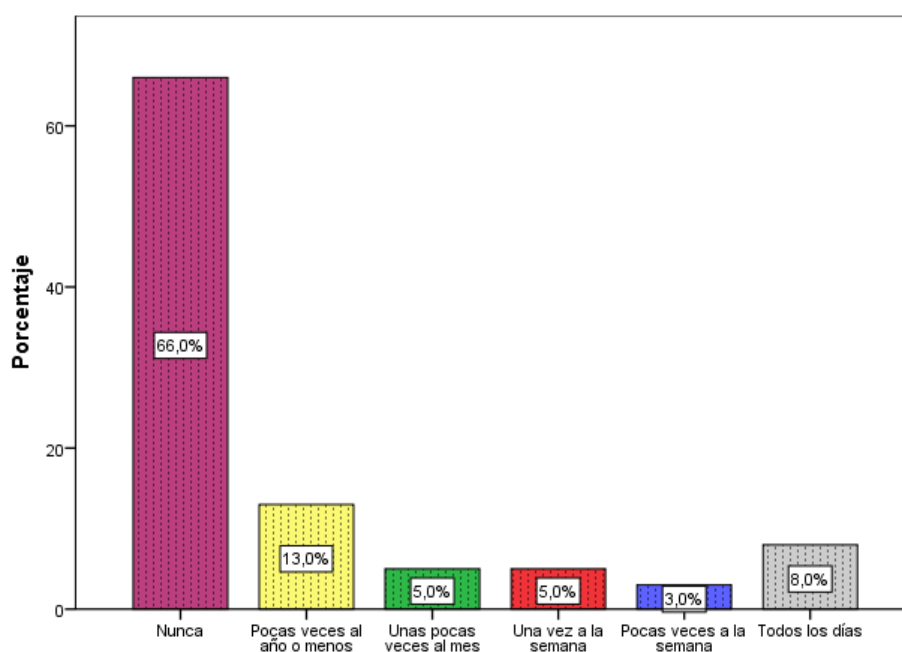
En la tabla y figura 13 muestran que un 48% responde “Nunca”, un 24% “Pocas veces al año o menos”, un 20% “Unas pocas veces al mes”, un 4% “Una vez a la semana” y “Todos los días” respectivamente.

De acuerdo a la percepción de los trabajadores, más de la mitad, indican no preocuparse por un posible endurecimiento emocional, al desempeñar su trabajo; lo que pudiera afectar su desempeño en el establecimiento de salud.

**Tabla 14.**  
**Ítem 12: Me siento muy activo**

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	66	66,0
Pocas veces al año o menos	13	13,0
Unas pocas veces al mes	5	5,0
Una vez a la semana	5	5,0
Pocas veces a la semana	3	3,0
Todos los días	8	8,0
Total	100	100,0

Fuente: Elaboración propia



**Figura 14.** Ítem 12: Me siento muy activo

### **Análisis e Interpretación**

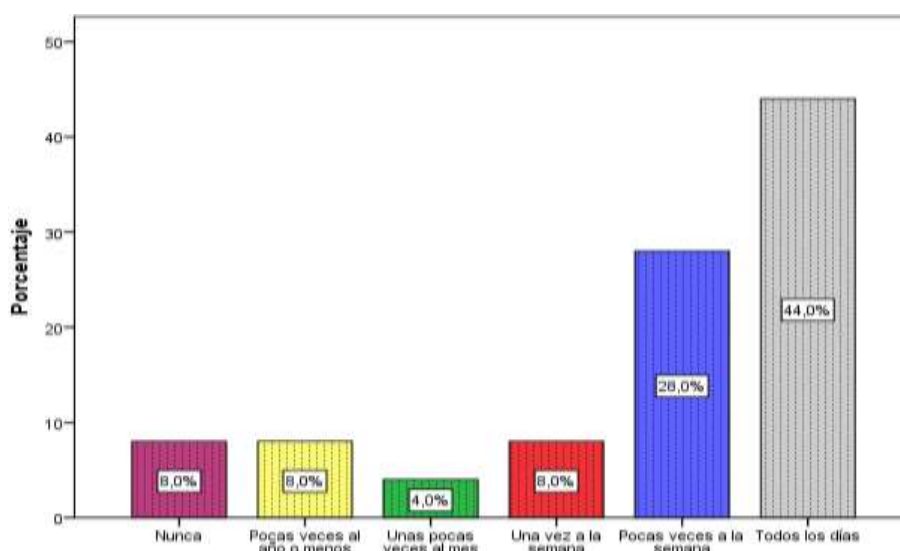
En la tabla y figura 14 muestran los siguientes resultados, que un 66% responde "Nunca", el 13% "Pocas veces al año o menos", 8% "Todos los días", 5% "Unas pocas veces al mes", 5% "Una vez a la semana" y un 3% "Pocas veces a la semana".

Por lo tanto, la mayoría del personal encuestado no se siente muy activo lo cual nos indicaría que existe cierto cansancio en el desarrollo de su trabajo.

**Tabla 15.**  
**Ítem 13: Me siento frustrado en mi trabajo**

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	8	8,0
Pocas veces al año o menos	8	8,0
Unas pocas veces al mes	4	4,0
Una vez a la semana	8	8,0
Pocas veces a la semana	28	28,0
Todos los días	44	44,0
Total	100	100,0

Fuente: Elaboración propia



**Figura 15.** Ítem 13: Me siento frustrado en mi trabajo

### **Análisis e Interpretación**

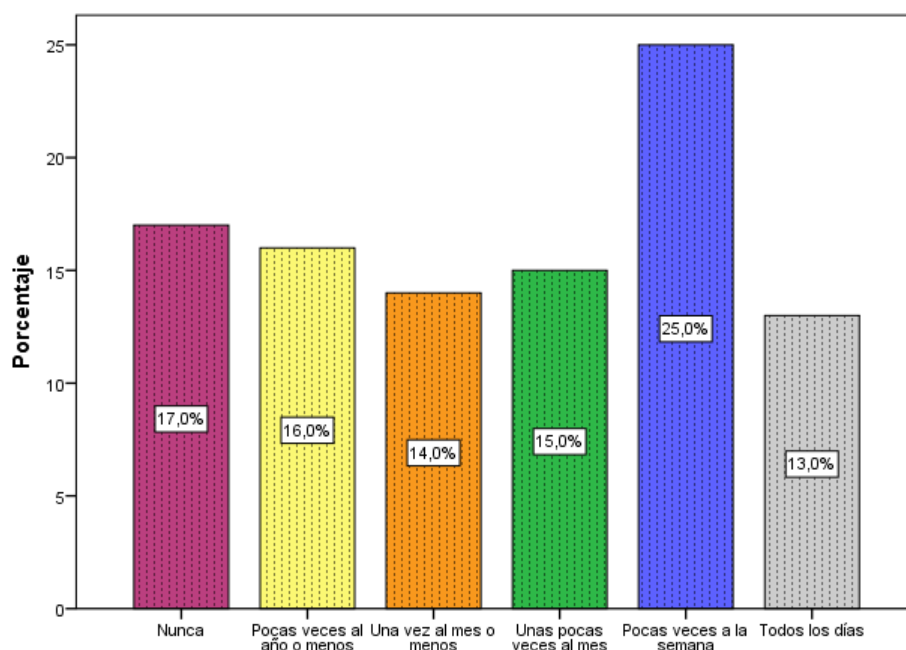
En la tabla y figura 15 muestran los siguientes resultados, que un 44% responde “Todos los días”, 28% “Pocas veces a la semana”, 8% “Una vez a la semana”, 8% “Pocas veces al año o menos”, 8% “nunca” y un 4% “unas pocas veces al mes”.

Entonces este resultado quiere decir que la gran parte de trabajadores del centro de salud, se siente frustrado por lo que afectaría a sentirse bien con las responsabilidades dentro de su trabajo.

**Tabla 16.**  
**Ítem 14: Creo que estoy trabajando demasiado**

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	17	17,0
Pocas veces al año o menos	16	16,0
Una vez al mes o menos	14	14,0
Unas pocas veces al mes	15	15,0
Pocas veces a la semana	25	25,0
Todos los días	13	13,0
Total	100	100,0

Fuente: Elaboración propia



**Figura 16.** Ítem 14: Creo que estoy trabajando demasiado

### **Análisis e Interpretación**

En la tabla y figura 16 muestran los siguientes resultados que, un 25% responde “Pocas veces a la semana”, 17% “Nunca”, 16% “Pocas veces al año o menos”, 15% “Unas pocas veces al mes”, 14% “Una vez al mes o menos” y el 13% “Todos los días”.

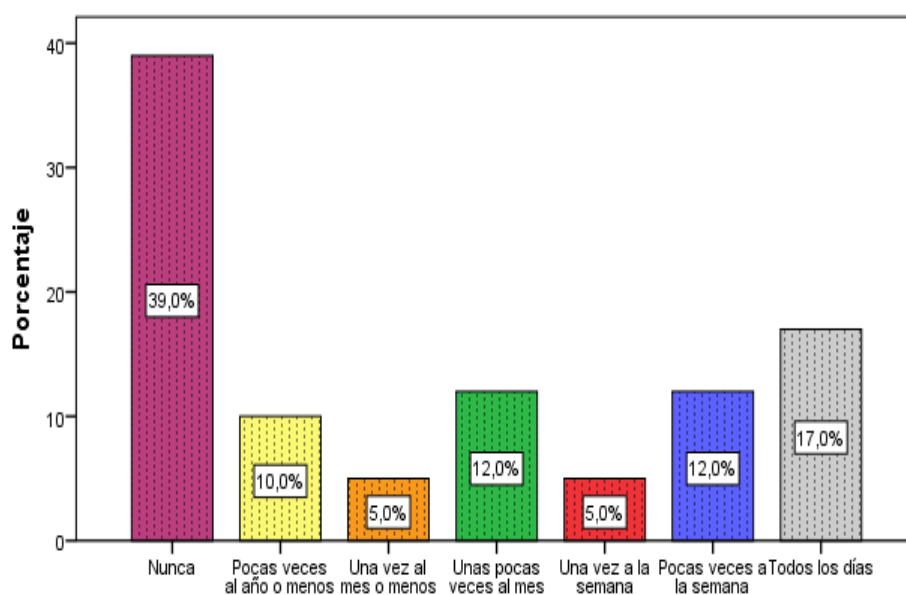
Lo cual indicaría que, a pesar de las circunstancias, cumplen con sus responsabilidades dentro de su trabajo sin mayor problema.

**Tabla 17.**

*Ítem 15: Realmente no me preocupa lo que le ocurre a mis pacientes*

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	39	39,0
Pocas veces al año o menos	10	10,0
Una vez al mes o menos	5	5,0
Unas pocas veces al mes	12	12,0
Una vez a la semana	5	5,0
Pocas veces a la semana	12	12,0
Todos los días	17	17,0
Total	100	100,0

Fuente: Elaboración propia



**Figura 17.** Ítem 15: Realmente no me preocupa lo que le ocurre a mis pacientes

### **Análisis e Interpretación**

En la tabla y figura 17 muestran los siguientes resultados que, el 39% responde “Nunca”, 17% “Todos los días”, 12% “Unas pocas veces al mes”, 12% “Pocas veces a la semana”, 10% “Pocas veces al año o menos”, 5% “Una vez al mes o menos” y un 5% “Una vez a la semana”.

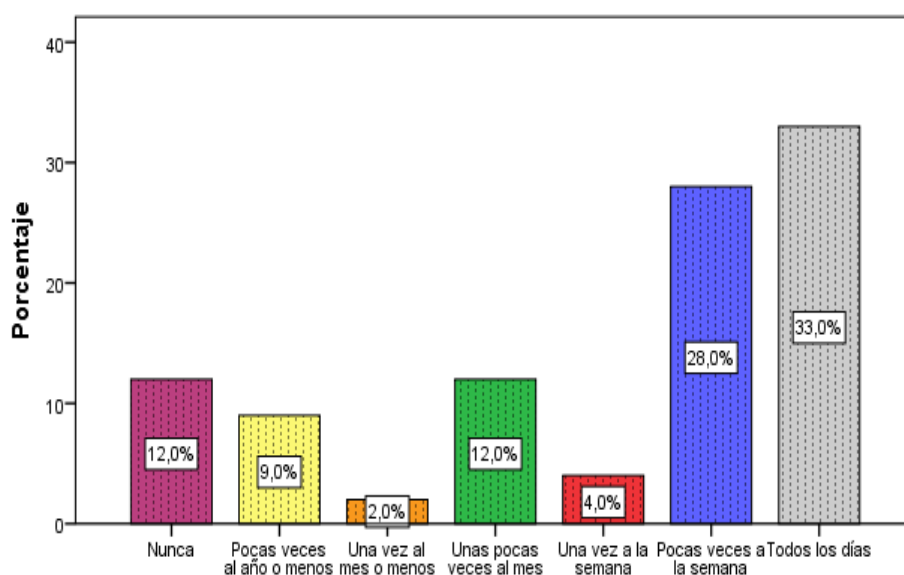
Por lo tanto, la mayoría del personal si se preocupa por la atención adecuada a sus pacientes.

**Tabla 18.**

*Ítem 16: Trabajar directamente con personas me produce estrés*

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	12	12,0
Pocas veces al año o menos	9	9,0
Una vez al mes o menos	2	2,0
Unas pocas veces al mes	12	12,0
Una vez a la semana	4	4,0
Pocas veces a la semana	28	28,0
Todos los días	33	33,0
Total	100	100,0

Fuente: Elaboración propia



**Figura 18.** Ítem 16: Trabajar directamente con personas me produce estrés

### **Análisis e Interpretación**

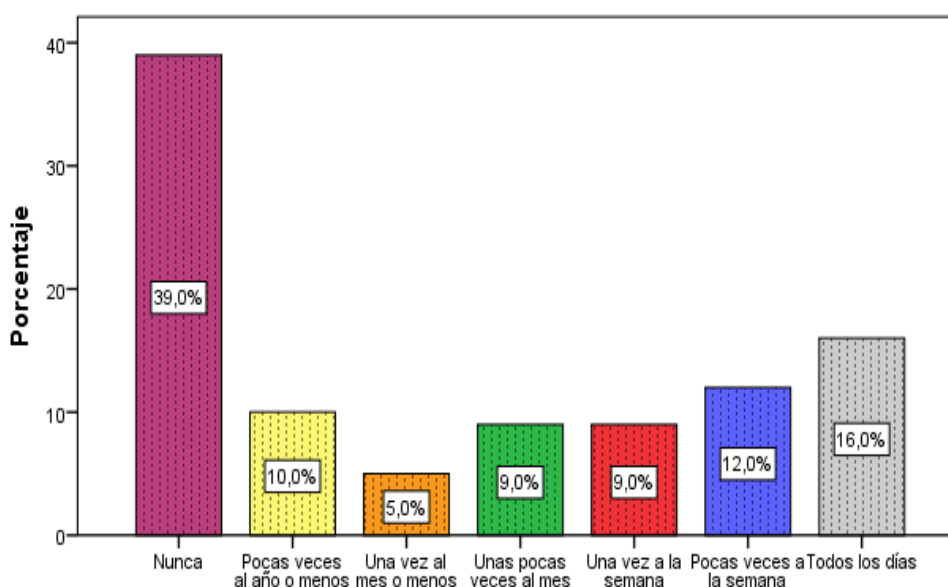
En la tabla y figura 18 muestran que un 33% responde “Todos los días”, 28% “Pocas veces a la semana”, 12% “Unas pocas veces al mes”, 12% “Nunca”, 9% “Pocas veces al año o menos”, 4% “Una vez a la semana” y un 2% “Una vez al mes o menos”.

De modo que se puede decir que trabajar con las personas, les produce estrés en el personal del centro de salud.

**Tabla 19.***Ítem 17: Puedo crear fácilmente una atmósfera relajada con mis pacientes*

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	39	39,0
Pocas veces al año o menos	10	10,0
Una vez al mes o menos	5	5,0
Unas pocas veces al mes	9	9,0
Una vez a la semana	9	9,0
Pocas veces a la semana	12	12,0
Todos los días	16	16,0
Total	100	100,0

Fuente: Elaboración propia

**Figura 19.** Ítem 17: Puedo crear fácilmente una atmósfera relajada con mis pacientes

### **Análisis e Interpretación**

En la tabla y figura 19 muestran los siguientes resultados que, un 39% responde “Nunca”, 16% “Todos los días”, 12% “Pocas veces a la semana”, 10% “Pocas veces al año o menos”, 9% “Unas pocas veces al mes”, 9% “Una vez a la semana” y 5% “Una vez al mes o menos”.

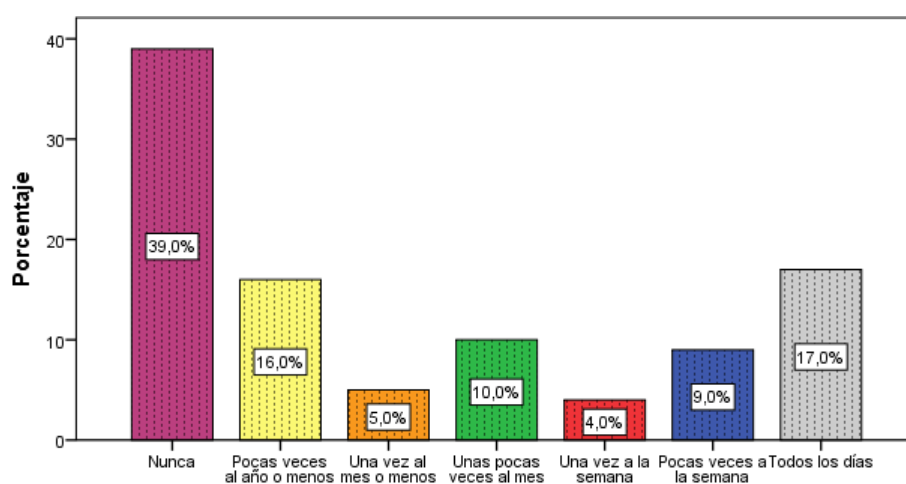
Esto nos quiere decir que hay un porcentaje menor pero no menos significativo procura que la atención a sus pacientes se de en un ambiente tranquilo frente a un nunca como respuesta.



**Tabla 20.***Ítem 18: Me siento estimulado después de trabajar con mis pacientes*

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	39	39,0
Pocas veces al año o menos	16	16,0
Una vez al mes o menos	5	5,0
Unas pocas veces al mes	10	10,0
Una vez a la semana	4	4,0
Pocas veces a la semana	9	9,0
Todos los días	17	17,0
Total	100	100,0

Fuente: Elaboración propia

**Figura 20.** Ítem 18: Me siento estimulado después de trabajar con mis pacientes

### **Análisis e Interpretación**

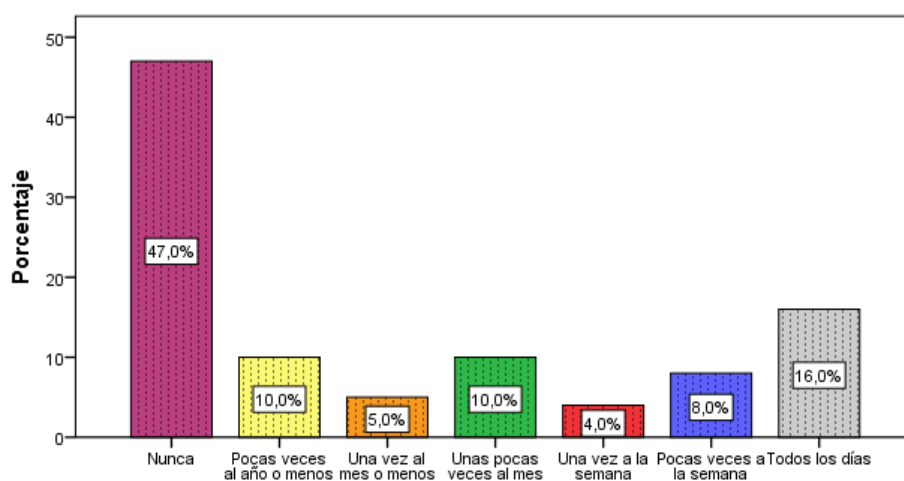
En la tabla y figura 20 muestran los siguientes resultados que, un 39% responde “Nunca”, 17% “Todos los días”, 16% “Pocas veces al año o menos”, 10% “Unas pocas veces al mes”, 9% “Pocas veces a la semana”, 5% “Una vez al mes o menos” y 4% “Una vez a la semana”.

Por lo tanto, una mayoría de los trabajadores, menciona no sentirse estimulados después de trabajar con los pacientes.

**Tabla 21.***Ítem 19: He conseguido muchas cosas útiles en mi profesión*

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	47	47,0
Pocas veces al año o menos	10	10,0
Una vez al mes o menos	5	5,0
Unas pocas veces al mes	10	10,0
Una vez a la semana	4	4,0
Pocas veces a la semana	8	8,0
Todos los días	16	16,0
Total	100	100,0

Fuente: Elaboración propia

**Figura 21.** Ítem 19: He conseguido muchas cosas útiles en mi profesión

### **Análisis e Interpretación**

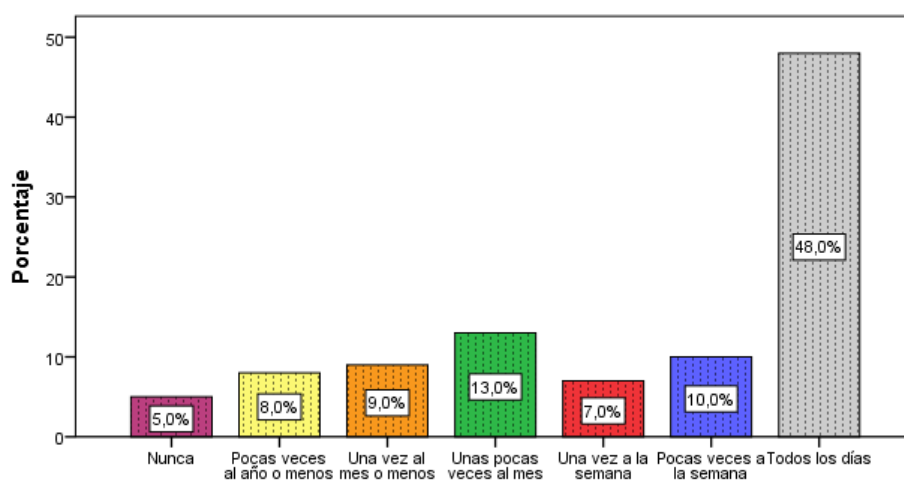
En la tabla y figura 21 muestran los siguientes resultados que, un 47% de trabajadores responde “Nunca”, 16% “Todos los días”, 10% “Pocas veces al año o menos”, 10% “Unas pocas veces al mes”, 8% “Pocas veces a la semana”, 5% “Una vez al mes o menos” y 4% “Una vez a la semana”.

Estos resultados, indicarían que una mayoría no pudo lograr cosas útiles con el desarrollo de su profesión.

**Tabla 22.**  
*Ítem 20: Me siento acabado*

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	5	5,0
Pocas veces al año o menos	8	8,0
Una vez al mes o menos	9	9,0
Unas pocas veces al mes	13	13,0
Una vez a la semana	7	7,0
Pocas veces a la semana	10	10,0
Todos los días	48	48,0
Total	100	100,0

Fuente: Elaboración propia



**Figura 22.** Ítem 20: Me siento acabado

### **Análisis e Interpretación**

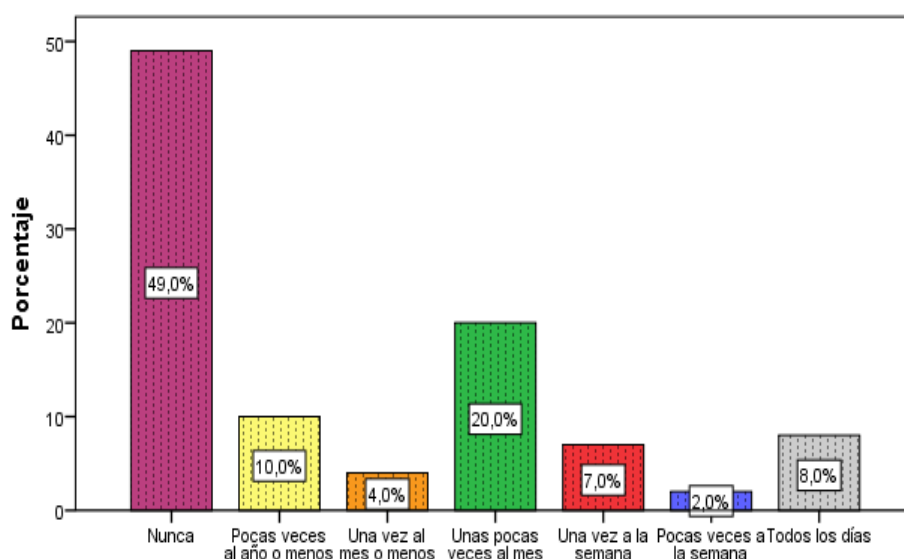
En la tabla y figura 22 muestran que un 48% de trabajadores responde “Todos los días” un 13% “Unas pocas veces al mes”, 10% “Pocas veces a la semana”, 9% “Una vez al mes o menos”, 8% “Pocas veces al año” y un 5% “Nunca”.

Lo cual nos indicaría que el personal en su mayoría refiere mostrarse acabado, esto debido a la rutina diaria, sin embargo, tienen que cumplir con sus obligaciones como profesionales en salud.

**Tabla 23.***Ítem 21: En mi trabajo trato los problemas emocionales con mucha calma*

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	49	49,0
Pocas veces al año o menos	10	10,0
Una vez al mes o menos	4	4,0
Unas pocas veces al mes	20	20,0
Una vez a la semana	7	7,0
Pocas veces a la semana	2	2,0
Todos los días	8	8,0
Total	100	100,0

Fuente: Elaboración propia

**Figura 23.** Ítem 21: En mi trabajo trato los problemas emocionales con mucha calma

### Análisis e Interpretación

En la tabla y figura 23 muestran que un 49% de trabajadores responde “Nunca”, 20% “Unas pocas veces al mes”, 10% “Pocas veces al año o menos”, 8% “Todos los días”, 7% “Una vez a la semana” 4%, “Una vez al mes o menos” y un 2% “Pocas veces a la semana”.

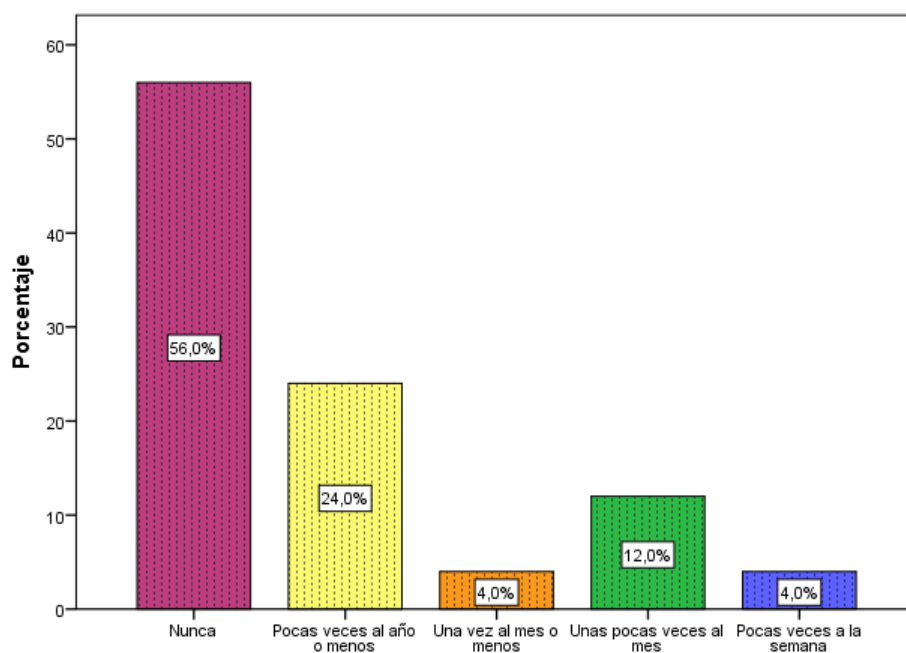
El personal en su mayoría refiere que, siente no poder manejar los problemas emocionales con calma, en el ejercicio de su profesión en el establecimiento de salud debido a la carga laboral.

**Tabla 24.**

*Ítem 22: Siento que los pacientes me culpan por algunos de sus problemas*

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	56	56,0
Pocas veces al año o menos	24	24,0
Una vez al mes o menos	4	4,0
Unas pocas veces al mes	12	12,0
Pocas veces a la semana	4	4,0
Total	100	100,0

Fuente: Elaboración propia



**Figura 24.** Ítem 22: Siento que los pacientes me culpan por algunos de sus problemas

### **Análisis e Interpretación**

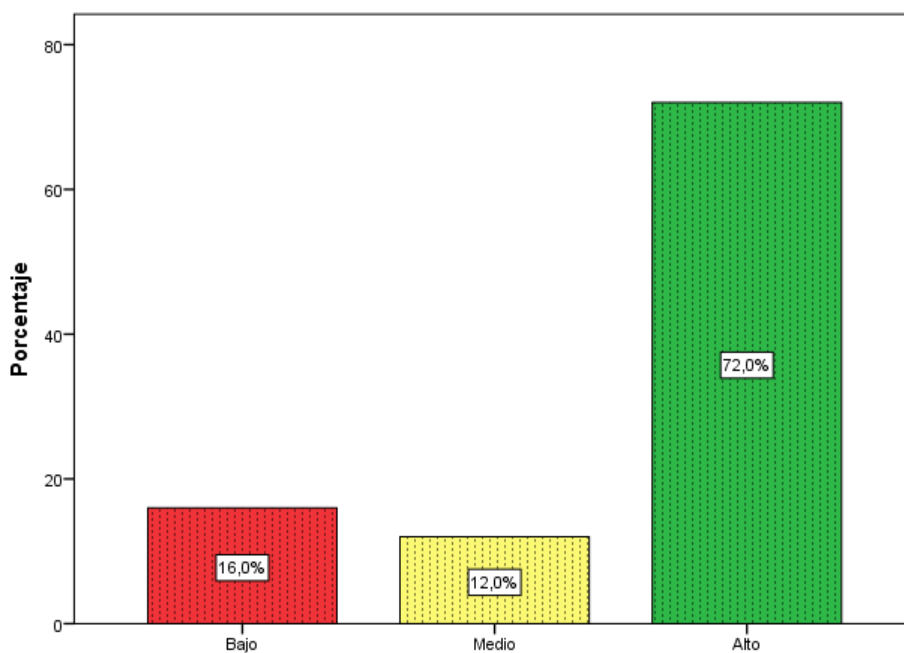
En la tabla y figura 24 muestran que un 56% de trabajadores responde “Nunca”, un 24% “Pocas veces al año o menos”, 12% “Unas pocas veces al mes”, un 4% “Pocas veces a la semana”, 4% “Una vez al mes o menos” respectivamente.

El personal en su mayoría refiere no sentirse que los pacientes los culpan por los problemas que puedan tener, desde que iniciaron el ejercicio de su profesión en el establecimiento de salud.

**Tabla 25.**  
*Dimensión cansancio emocional*

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	16	16,0
Medio	12	12,0
Alto	72	72,0
Total	100	100,0

Fuente: Elaboración propia



**Figura 25.** Dimensión cansancio emocional

### **Análisis e Interpretación**

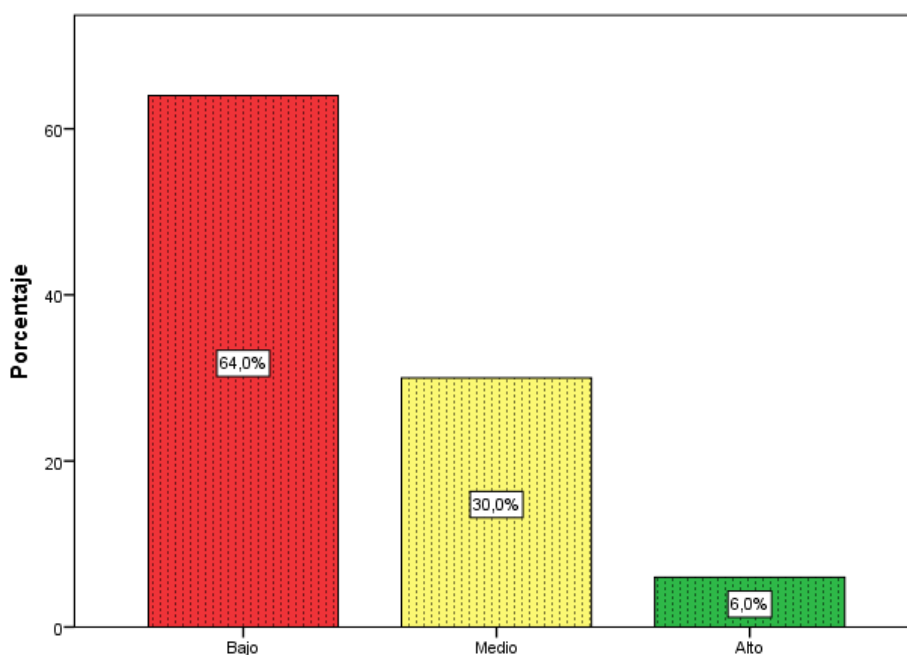
En la tabla y figura 25 de la dimensión “cansancio emocional” de la variable “estrés laboral”, muestran que el 72% del personal del Comité Local de Administración de Salud (CLAS) Centro de Salud La Natividad de Tacna, 2020, se ubica en el nivel Alto, 16% en el nivel Bajo y 12% en el nivel Medio.

Estos resultados, permiten afirmar que el nivel de cansancio emocional que prevalece en el personal es Alto, es decir, se sienten cansados emocionalmente.

**Tabla 26.**  
*Dimensión despersonalización*

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	64	64,0
Medio	30	30,0
Alto	6	6,0
Total	100	100,0

Fuente: Elaboración propia



**Figura 26.** Dimensión despersonalización

### **Análisis e Interpretación**

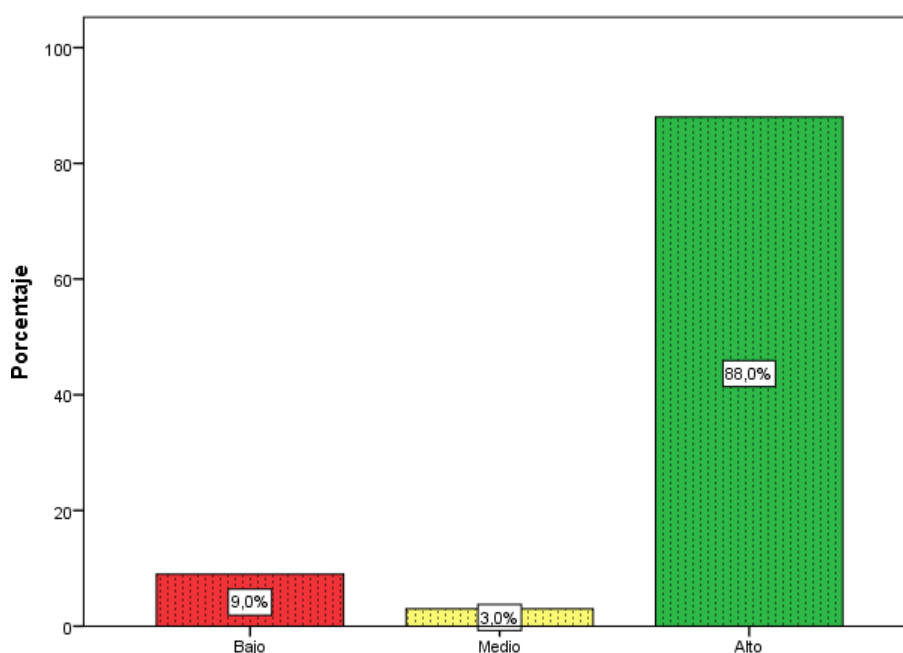
En la tabla y figura 26 de la dimensión “despersonalización” de la variable “estrés laboral”, muestra que el 64% del personal del Comité Local de Administración de Salud (CLAS) Centro de Salud La Natividad de Tacna, 2020, se ubica en el nivel Bajo, 30% en el nivel Medio y 6% en el nivel Bajo.

Estos resultados, permiten afirmar que el nivel de despersonalización que prevalece en el personal es Bajo, es decir, sienten que sus funciones las realizan brindando un buen trato a los pacientes.

**Tabla 27.**  
*Dimensión realización personal*

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	9	9,0
Medio	3	3,0
Alto	88	88,0
Total	100	100,0

Fuente: Elaboración propia



**Figura 27.** Dimensión realización personal

### **Análisis e Interpretación**

En la tabla y figura 27 de la dimensión “realización personal” de la variable “estrés laboral”, muestran que el 88% del personal del Comité Local de Administración de Salud (CLAS) Centro de Salud La Natividad de Tacna, 2020, se ubica en el nivel Alto, 9% en el nivel Bajo y 3% en el nivel Medio.

Estos resultados, permiten afirmar que el nivel de realización personal que prevalece en el personal es Alto, es decir, se sienten realizados personalmente, con el desempeño de su trabajo.



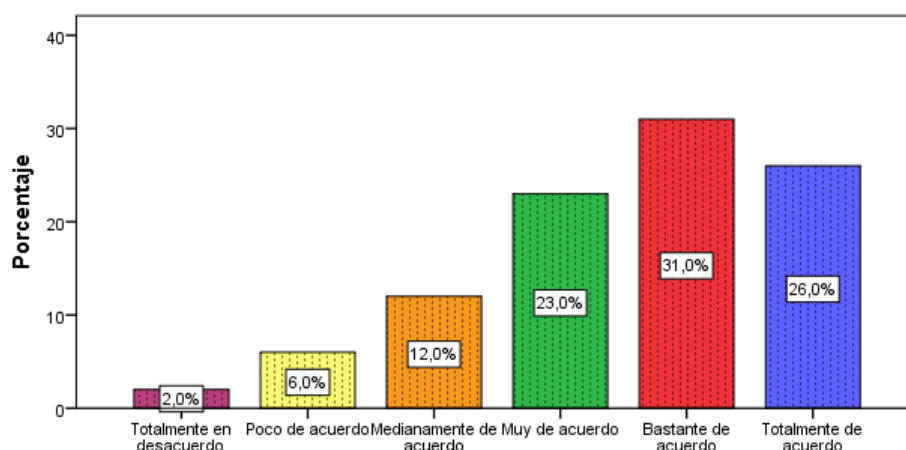
## 4.2. Resultados de la variable bienestar psicológico

**Tabla 28.**

*Ítem 23: Cuando repaso la historia de mi vida estoy contento con cómo han resultado las cosas*

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	2	2,0
Poco de acuerdo	6	6,0
Medianamente de acuerdo	12	12,0
Muy de acuerdo	23	23,0
Bastante de acuerdo	31	31,0
Totalmente de acuerdo	26	26,0
Total	100	100,0

Fuente: Elaboración propia



**Figura 28.** Ítem 23: Cuando repaso la historia de mi vida estoy contento con cómo han resultado las cosas

### Análisis e Interpretación

En la tabla y figura 28 muestran que, un 31% de trabajadores responde “Bastante de acuerdo”, un 26% “Totalmente de acuerdo”, un 23% “Muy de acuerdo”, un 12% “Medianamente de acuerdo”, un 6% “Poco de acuerdo” y un 2% “Totalmente en desacuerdo”.

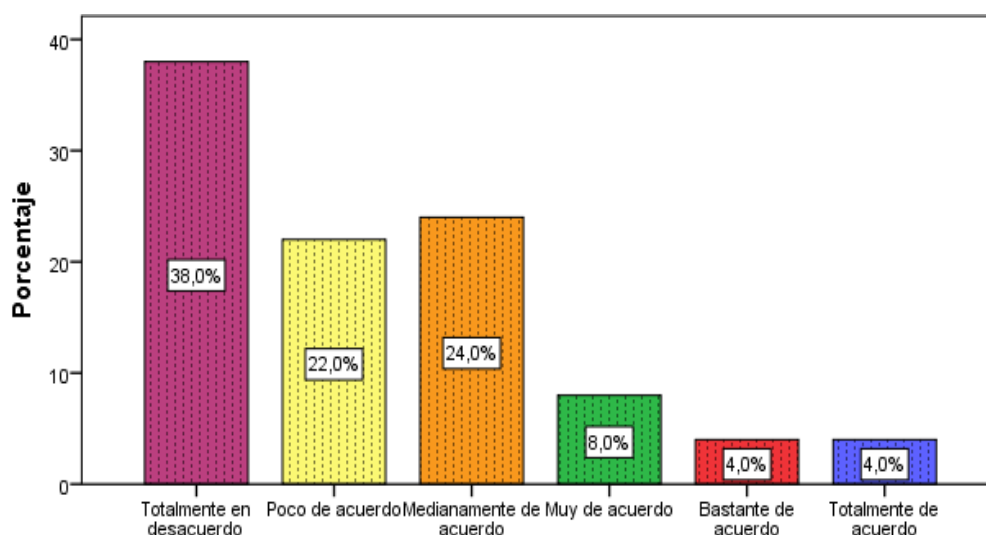
Se observa que la mayoría de los trabajadores, se encuentran contentos con los resultados logrados en sus vidas hasta el momento.

**Tabla 29.**

*Ítem 24: A menudo me siento solo porque tengo pocos amigos íntimos con quienes compartir mis preocupaciones*

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	38	38,0
Poco de acuerdo	22	22,0
Medianamente de acuerdo	24	24,0
Muy de acuerdo	8	8,0
Bastante de acuerdo	4	4,0
Totalmente de acuerdo	4	4,0
Total	100	100,0

Fuente: Elaboración propia



**Figura 29.** *Ítem 24: A menudo me siento solo porque tengo pocos amigos íntimos con quienes compartir mis preocupaciones*

### **Análisis e Interpretación**

En la tabla y figura 29 muestran que, un 38% de trabajadores responde “Totalmente en desacuerdo”, un 24% “Medianamente de acuerdo”, un 22% “Poco de acuerdo”, un 8% “Muy de acuerdo”, un 4% “Bastante de acuerdo” y “Totalmente en desacuerdo” respectivamente.

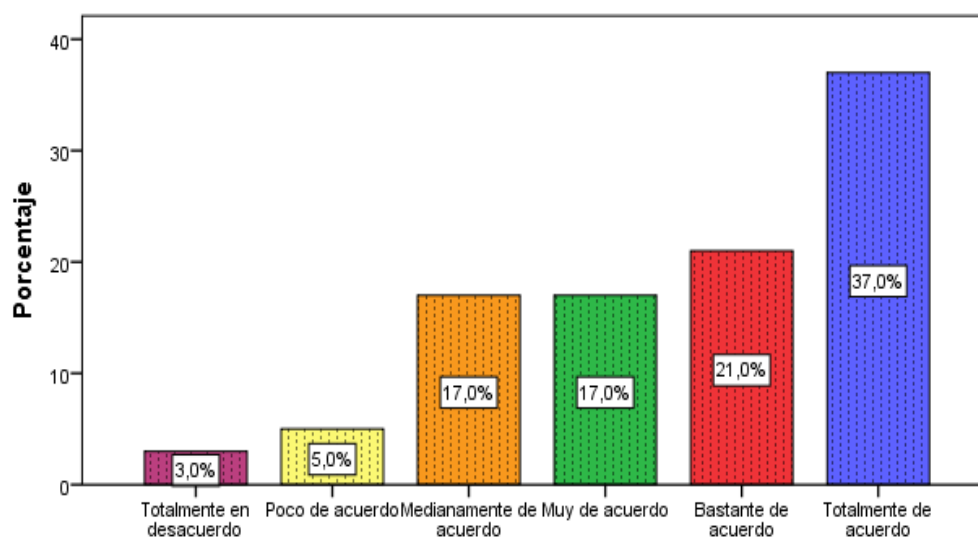
La mayoría de trabajadores manifiestan no sentirse solos, por tener pocos amigos íntimos con quienes puedan compartir sus preocupaciones de diversa índole.

**Tabla 30.**

*Ítem 25: No tengo miedo de expresar mis opiniones, incluso cuando son opuestas a las opiniones de la mayoría de la gente*

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	3	3,0
Poco de acuerdo	5	5,0
Medianamente de acuerdo	17	17,0
Muy de acuerdo	17	17,0
Bastante de acuerdo	21	21,0
Totalmente de acuerdo	37	37,0
Total	100	100,0

Fuente: Elaboración propia



**Figura 30.** Ítem 25: No tengo miedo de expresar mis opiniones, incluso cuando son opuestas a las opiniones de la mayoría de la gente

### **Análisis e Interpretación**

En la tabla y figura 30 muestran que, un 37% de trabajadores responde “Totalmente de acuerdo”, un 21% “Bastante de acuerdo”, un 17% “Muy de acuerdo” y “Medianamente de acuerdo” respectivamente, un 5% “Poco de acuerdo” y un 3% “Totalmente en desacuerdo”.

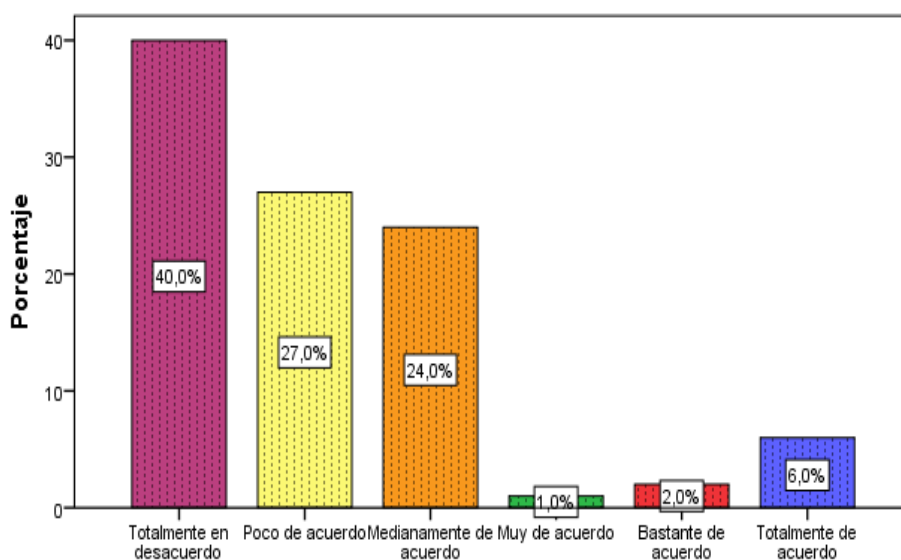
Más de la mitad de los trabajadores señalan no tener miedo al momento de expresar sus opiniones, inclusive cuando estas puedan ser contrarias a la mayoría de la gente.

**Tabla 31.**

*Ítem 26: Me preocupa cómo otra gente evalúa las elecciones que he hecho en mi vida*

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	40	40,0
Poco de acuerdo	27	27,0
Medianamente de acuerdo	24	24,0
Muy de acuerdo	1	1,0
Bastante de acuerdo	2	2,0
Totalmente de acuerdo	6	6,0
Total	100	100,0

Fuente: Elaboración propia



**Figura 31.** Ítem 26: Me preocupa cómo otra gente evalúa las elecciones que he hecho en mi vida

### **Análisis e Interpretación**

En la tabla y figura 31 muestran que, un 40% de trabajadores responde “Totalmente en desacuerdo”, un 27% “Poco de acuerdo”, un 24% “Medianamente de acuerdo”, un 6% “Totalmente de acuerdo”, un 2% “Bastante de acuerdo” y un 1% “Muy de acuerdo”.

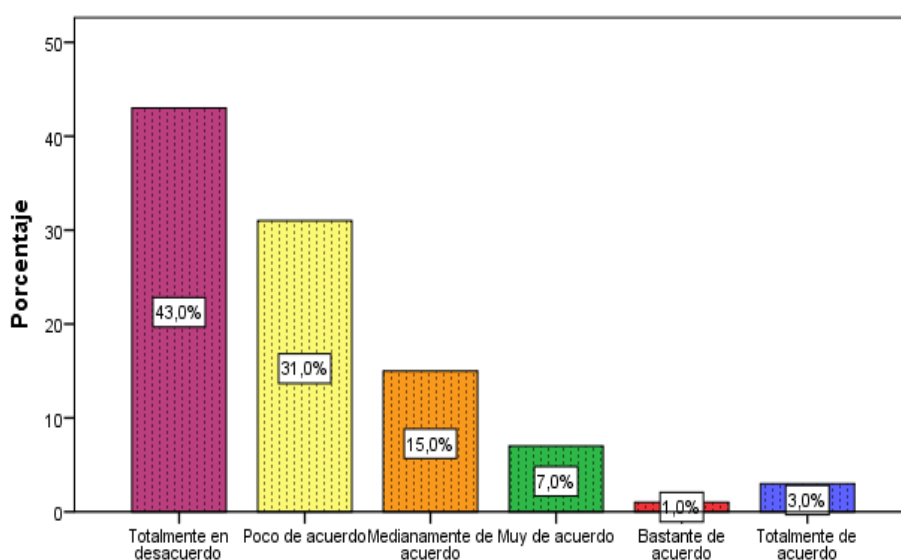
La mayoría de los trabajadores señalan que no les preocupa las opiniones de terceros, en relación a las decisiones que han tomado en su vida.

**Tabla 32.**

*Ítem 27: Me resulta difícil dirigir mi vida hacia un camino que me satisfaga*

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	43	43,0
Poco de acuerdo	31	31,0
Medianamente de acuerdo	15	15,0
Muy de acuerdo	7	7,0
Bastante de acuerdo	1	1,0
Totalmente de acuerdo	3	3,0
Total	100	100,0

Fuente: Elaboración propia



**Figura 32.** Ítem 27: Me resulta difícil dirigir mi vida hacia un camino que me satisfaga

### **Análisis e Interpretación**

En la tabla y figura 32 muestran que, un 43% de trabajadores responde “Totalmente en desacuerdo”, un 31% “Poco de acuerdo”, un 15% “Medianamente de acuerdo”, un 7% “Muy de acuerdo”, un 3% “Totalmente de acuerdo” y un 1% “Bastante de acuerdo”.

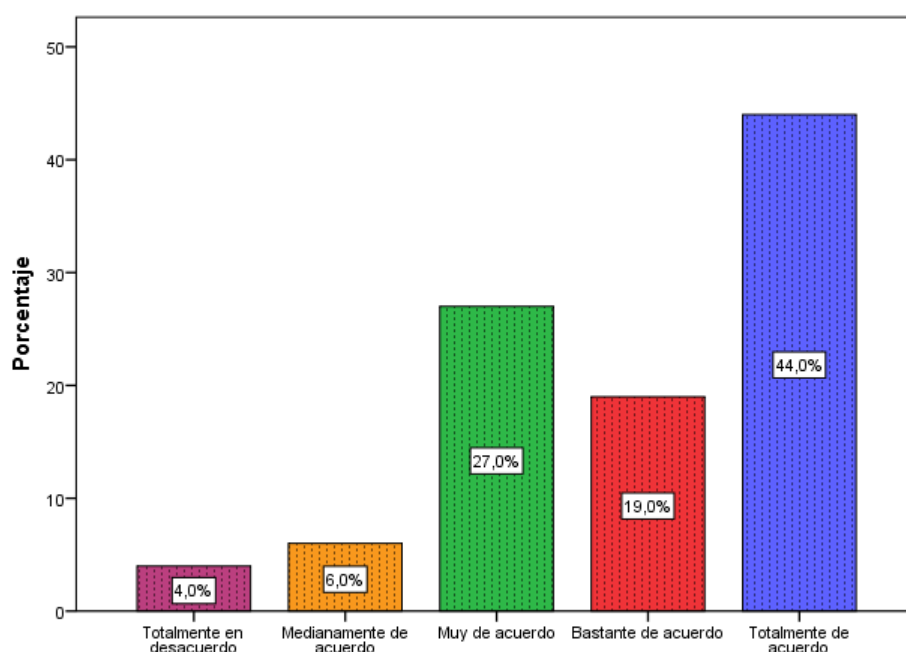
Más de la mitad de los trabajadores encuestados, expresan que no les resulta difícil dirigir sus vidas hacia un objetivo de satisfacción personal.

**Tabla 33.**

*Ítem 28: Disfruto haciendo planes para el futuro y trabajar para hacerlos realidad*

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	4	4,0
Medianamente de acuerdo	6	6,0
Muy de acuerdo	27	27,0
Bastante de acuerdo	19	19,0
Totalmente de acuerdo	44	44,0
Total	100	100,0

Fuente: Elaboración propia



**Figura 33.** Ítem 28: Disfruto haciendo planes para el futuro y trabajar para hacerlos realidad

### **Análisis e Interpretación**

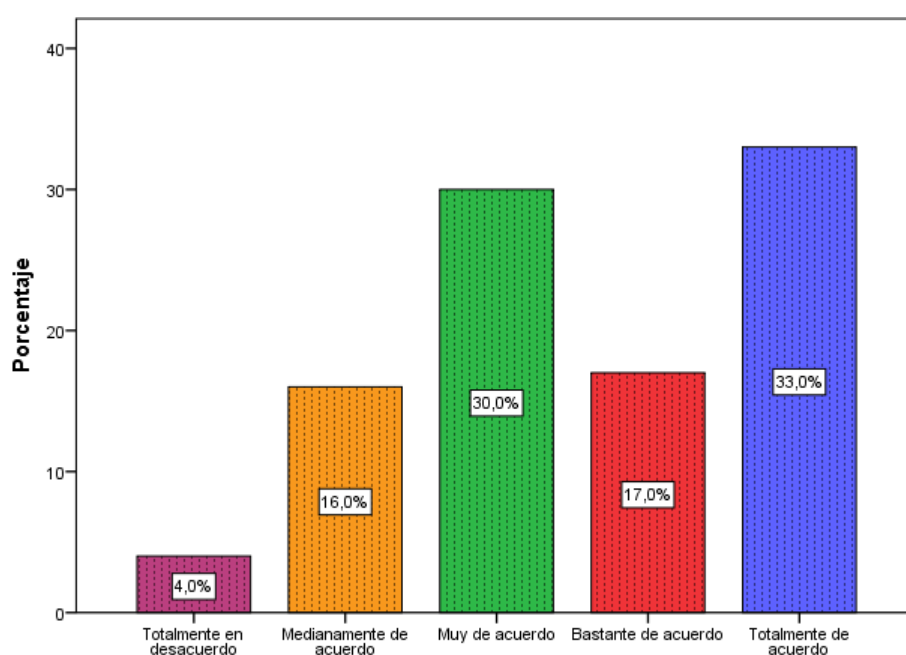
En la tabla y figura 33 muestran que, un 44% de trabajadores responde “Totalmente de acuerdo”, un 27% “Muy de acuerdo”, un 19% “Bastante de acuerdo”, un 6% “Medianamente de acuerdo” y un 4% “Totalmente en desacuerdo”.

Se observa que la mayoría de trabajadores, disfrutan al momento de hacer planes para el futuro y trabajan para que sean realidad.

**Tabla 34.**  
**Ítem 29: Reconozco que tengo defectos**

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	4	4,0
Medianamente de acuerdo	16	16,0
Muy de acuerdo	30	30,0
Bastante de acuerdo	17	17,0
Totalmente de acuerdo	33	33,0
Total	100	100,0

Fuente: Elaboración propia



**Figura 34.** Ítem 29: Reconozco que tengo defectos

### Análisis e Interpretación

En la tabla y figura 34 muestran que, un 33% de trabajadores responde “Totalmente de acuerdo”, un 30% “Muy de acuerdo”, un 17% “Bastante de acuerdo”, un 16% “Medianamente de acuerdo” y un 4% “Totalmente en desacuerdo”.

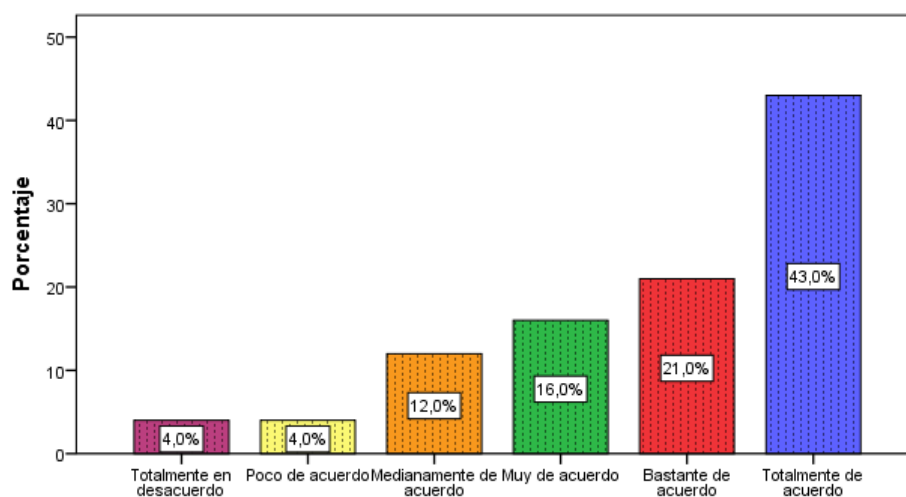
Se observa que más de la mitad de los trabajadores reconocen sus defectos.

**Tabla 35.**

*Ítem 30: En general, me siento seguro y positivo conmigo mismo*

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	4	4,0
Poco de acuerdo	4	4,0
Medianamente de acuerdo	12	12,0
Muy de acuerdo	16	16,0
Bastante de acuerdo	21	21,0
Totalmente de acuerdo	43	43,0
Total	100	100,0

Fuente: Elaboración propia



**Figura 35.** Ítem 30: En general, me siento seguro y positivo conmigo mismo

### **Análisis e Interpretación**

En la tabla y figura 35 muestran que, un 43% “Totalmente de acuerdo”, un 21% “Bastante de acuerdo”, un 16% “Muy de acuerdo”, un 12% “Medianamente de acuerdo” y un 4% “Poco de acuerdo” y “Totalmente en desacuerdo” respectivamente.

La mayoría de los trabajadores, indican sentirse seguros y muy positivos con ellos mismos.

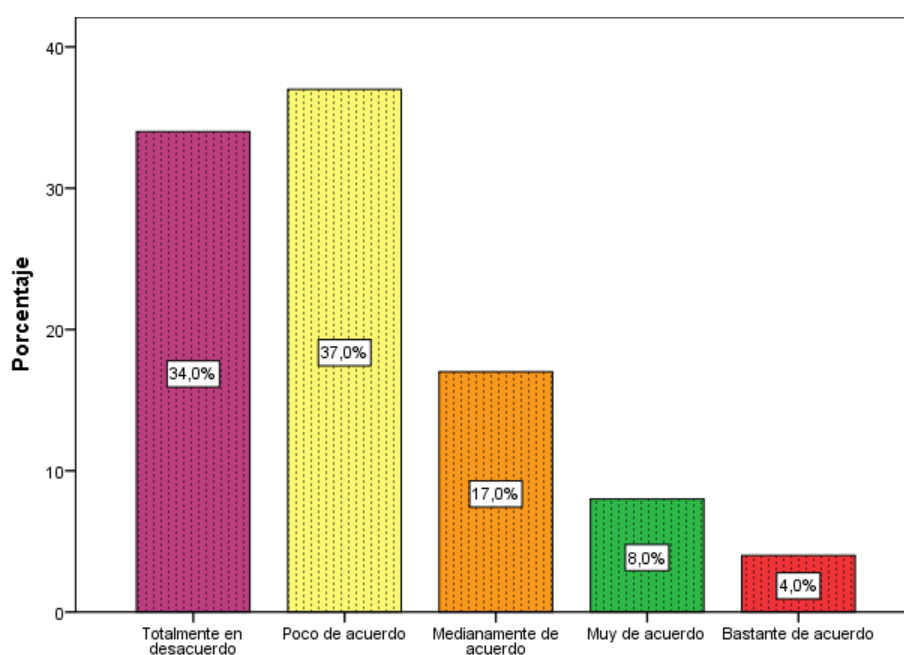


**Tabla 36.**

*Ítem 31: Tiendo a preocuparme sobre lo que otra gente piensa de mí*

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	34	34,0
Poco de acuerdo	37	37,0
Medianamente de acuerdo	17	17,0
Muy de acuerdo	8	8,0
Bastante de acuerdo	4	4,0
Total	100	100,0

Fuente: Elaboración propia



**Figura 36.** Ítem 31: Tiendo a preocuparme sobre lo que otra gente piensa de mí

### **Análisis e Interpretación**

En la tabla y figura 36 muestran que, un 37% de trabajadores responde “Poco de acuerdo, un 34% “Totalmente en desacuerdo”, un 17% “Medianamente de acuerdo”, un 8% “Muy de acuerdo” y un 4% “Bastante de acuerdo”.

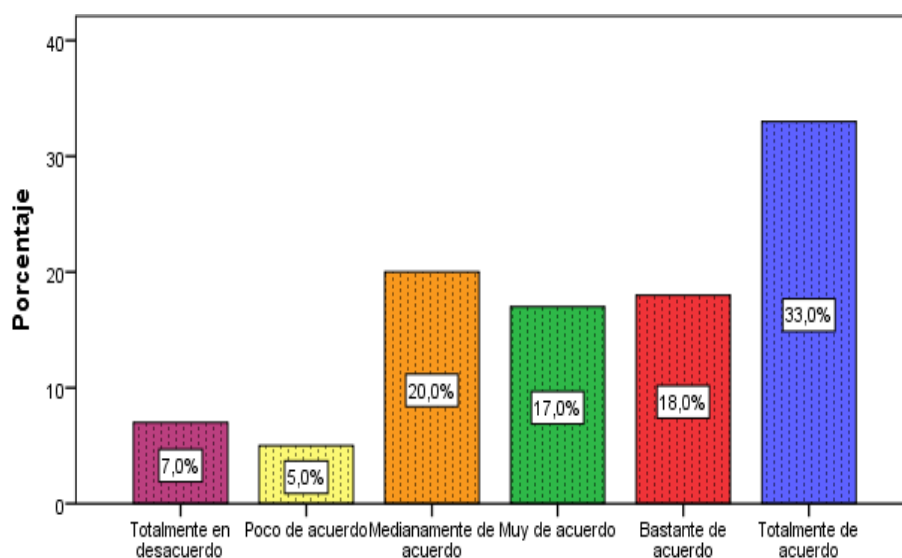
Se observa que la mayoría de los trabajadores, muestran una tendencia a no preocuparse sobre lo que otra gente piensa de ellos.

**Tabla 37.**

*Ítem 32: Me juzgo por lo que yo creo que es importante, no por los valores que otros piensan que son importantes*

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	7	7,0
Poco de acuerdo	5	5,0
Medianamente de acuerdo	20	20,0
Muy de acuerdo	17	17,0
Bastante de acuerdo	18	18,0
Totalmente de acuerdo	33	33,0
Total	100	100,0

Fuente: Elaboración propia



**Figura 37.** Ítem 32: Me juzgo por lo que yo creo que es importante, no por los valores que otros piensan que son importantes

### **Análisis e Interpretación**

En la tabla y figura 37 muestran que, un 33% “Totalmente de acuerdo”, un 20% “Medianamente de acuerdo”, un 18% “Bastante de acuerdo”, un 17% “Muy de acuerdo”, un 7% “Totalmente en desacuerdo” y un 5% “Poco de acuerdo”.

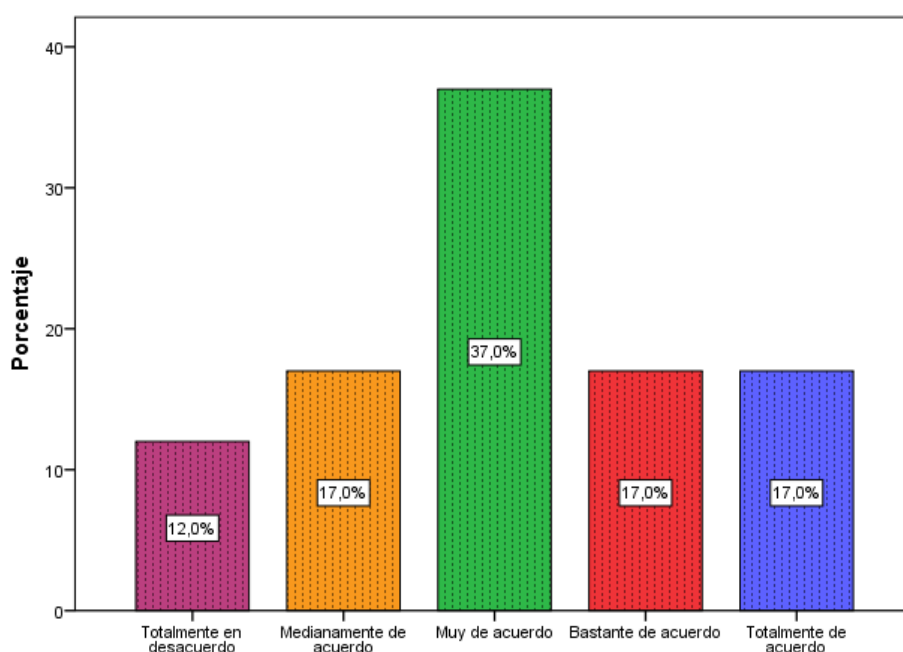
Más de la mitad de los trabajadores, indican que, al momento de juzgarse, lo hacen por lo que ellos consideran importante y no por las creencias de terceros.

**Tabla 38.**

*Ítem 33: He sido capaz de construir un hogar y un modo de vida a mi gusto*

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	12	12,0
Medianamente de acuerdo	17	17,0
Muy de acuerdo	37	37,0
Bastante de acuerdo	17	17,0
Totalmente de acuerdo	17	17,0
Total	100	100,0

Fuente: Elaboración propia



**Figura 38.** Ítem 33: He sido capaz de construir un hogar y un modo de vida a mi gusto

### **Análisis e Interpretación**

En la tabla y figura 38 muestran que, un 37% “Muy de acuerdo”, un 17% “Medianamente de acuerdo”, “Bastante de acuerdo” y “Medianamente de acuerdo”, respectivamente, y un 12% “Totalmente en desacuerdo”.

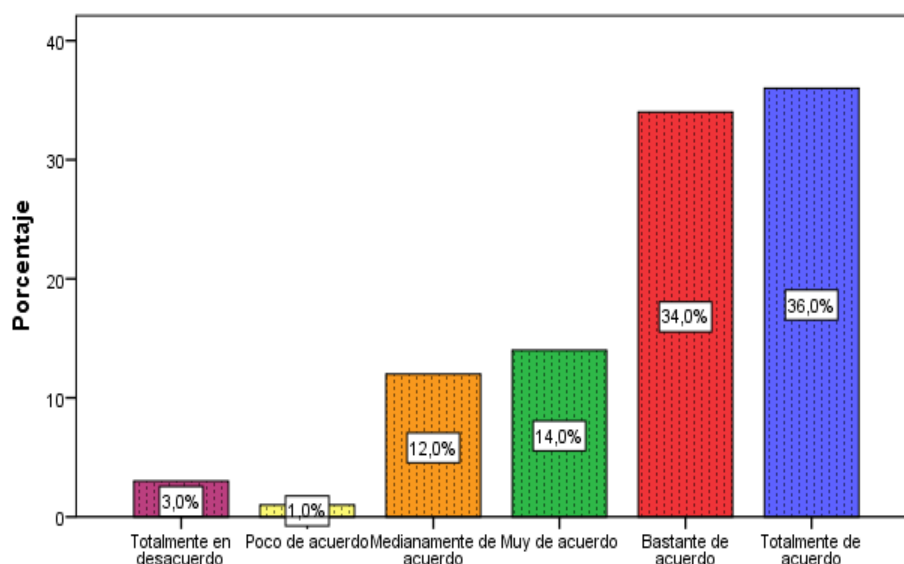
Se observa que más de la mitad de los trabajadores, consideran que han sido capaces de construir un hogar sólido y un estilo de vida de acuerdo a sus expectativas.

**Tabla 39.**

*Ítem 34: Soy una persona activa al realizar los proyectos que propuse para mí mismo*

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	3	3,0
Poco de acuerdo	1	1,0
Medianamente de acuerdo	12	12,0
Muy de acuerdo	14	14,0
Bastante de acuerdo	34	34,0
Totalmente de acuerdo	36	36,0
Total	100	100,0

Fuente: Elaboración propia



**Figura 39.** Ítem 34: Soy una persona activa al realizar los proyectos que propuse para mí mismo

### **Análisis e Interpretación**

En la tabla y figura 39 muestran que, un 36% “Totalmente de acuerdo”, un 34% “Bastante de acuerdo”, un 14% “Muy de acuerdo”, un 12% “Medianamente de acuerdo”, un 3% “Totalmente en desacuerdo” y un 1% “Poco de acuerdo”.

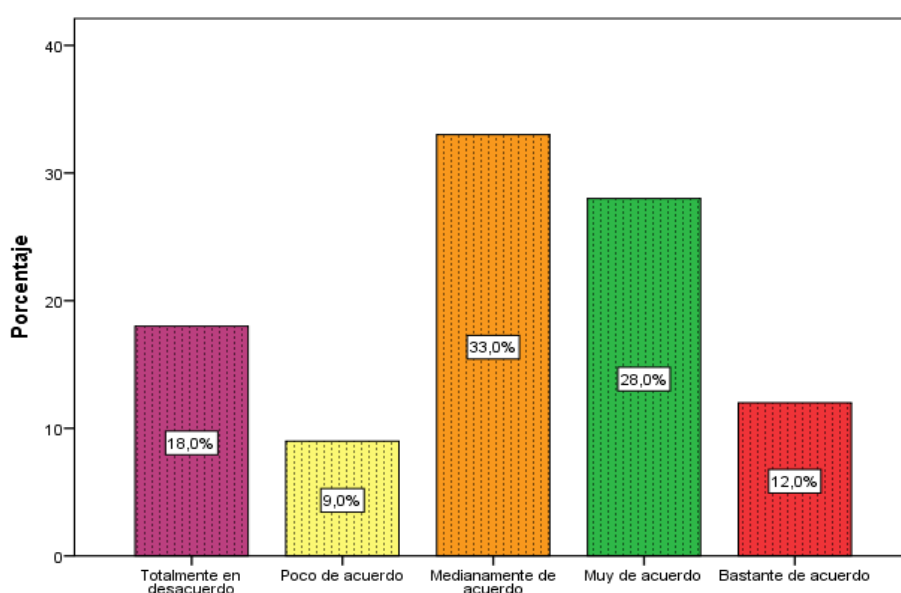
Se observa que la mayoría de los trabajadores, se consideran personas activas para realizar sus proyectos que ellos se proponen.

**Tabla 40.**

*Ítem 35: Si tuviera la oportunidad, hay muchas cosas de mí mismo que cambiaría*

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	18	18,0
Poco de acuerdo	9	9,0
Medianamente de acuerdo	33	33,0
Muy de acuerdo	28	28,0
Bastante de acuerdo	12	12,0
Total	100	100,0

Fuente: Elaboración propia



**Figura 40.** Ítem 35: Si tuviera la oportunidad, hay muchas cosas de mí mismo que cambiaría

### **Análisis e Interpretación**

En la tabla y figura 40 muestran que, un 33% “Medianamente de acuerdo” que son 33 trabajadores que, si tuvieran una oportunidad, cambiarían muchas cosas de sí mismos, un 28% “Muy de acuerdo”, un 18% “Totalmente en desacuerdo”, un 12% “Bastante de acuerdo” y un 9% “Poco de acuerdo”.

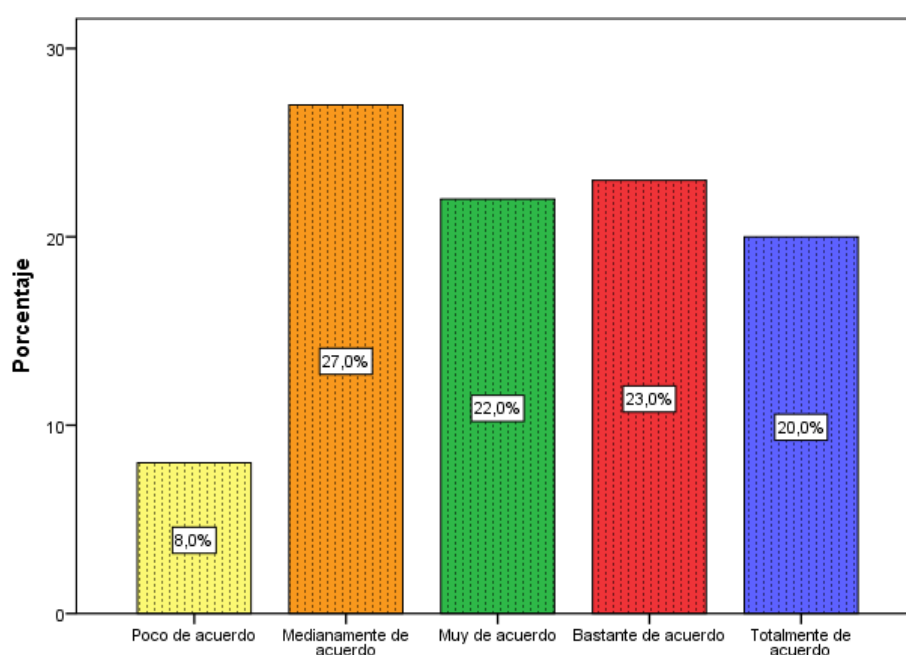
La mayoría de los trabajadores señalan que, si tuvieran la oportunidad de cambiar, lo harían en muchos aspectos.

**Tabla 41.**

*Ítem 36: Siento que mis amistades me aportan muchas cosas*

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Poco de acuerdo	8	8,0
Medianamente de acuerdo	27	27,0
Muy de acuerdo	22	22,0
Bastante de acuerdo	23	23,0
Totalmente de acuerdo	20	20,0
Total	100	100,0

Fuente: Elaboración propia



**Figura 41.** Ítem 36: Siento que mis amistades me aportan muchas cosas

### **Análisis e Interpretación**

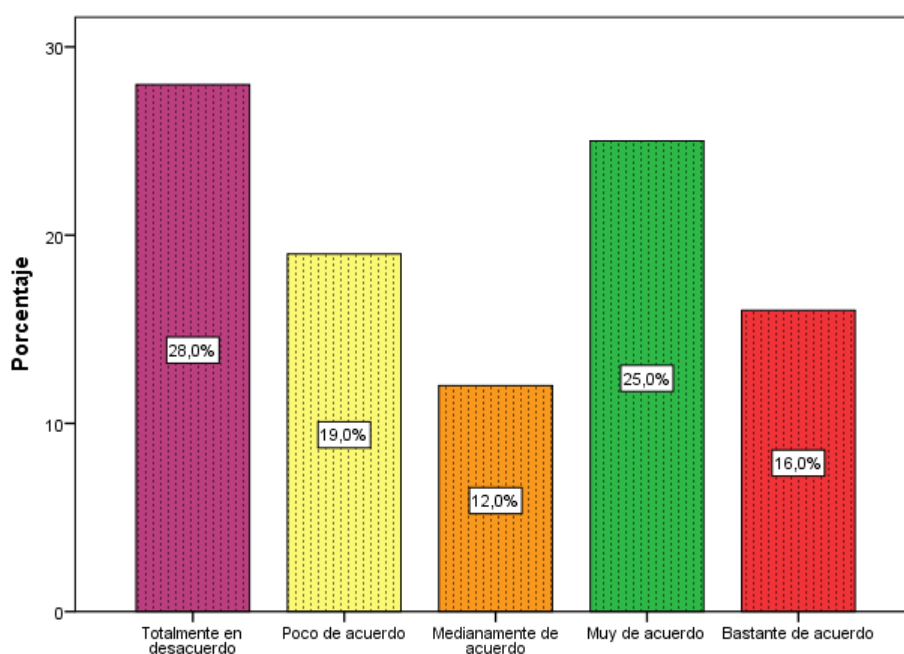
En la tabla y figura 41 muestran que, un 27% de trabajadores responde “Medianamente de acuerdo” un 23% “Bastante de acuerdo”, un 22% “Muy de acuerdo”, un 20% “Totalmente de acuerdo” y un 8% “Poco de acuerdo”.

La mayoría de los trabajadores, opinan que las amistades con las que cuentan, aportan muchas cosas en sus vidas.

**Tabla 42.***Ítem 37: Tiendo a estar influenciado por la gente con fuertes convicciones*

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	28	28,0
Poco de acuerdo	19	19,0
Medianamente de acuerdo	12	12,0
Muy de acuerdo	25	25,0
Bastante de acuerdo	16	16,0
Total	100	100,0

Fuente: Elaboración propia

**Figura 42.** Ítem 37: Tiendo a estar influenciado por la gente con fuertes convicciones

### **Análisis e Interpretación**

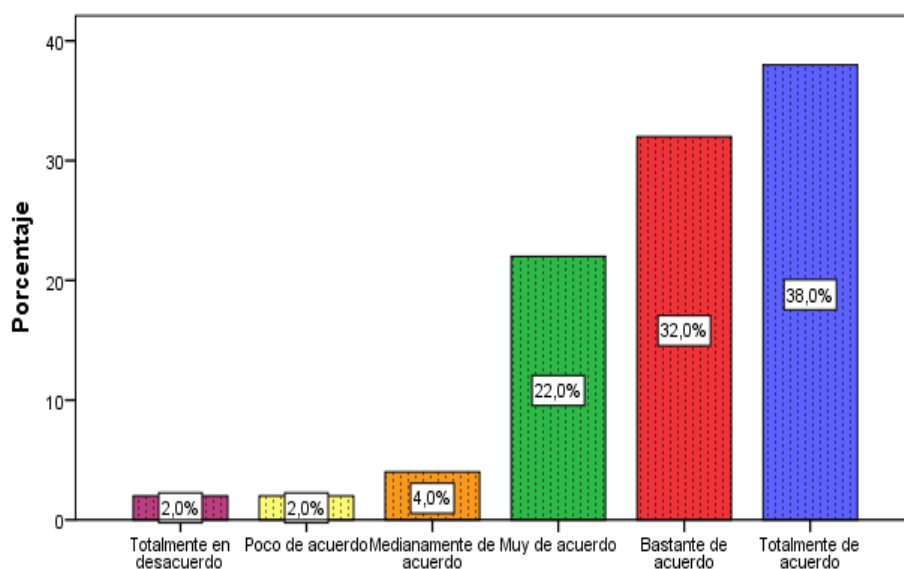
En la tabla y figura 42 muestran que, un 28% de trabajadores responde “Totalmente en desacuerdo”, un 25% “Muy de acuerdo”, un 19% “Poco de acuerdo”, un 16% “Bastante de acuerdo” y un 12% “Medianamente de acuerdo”.

Se observa que la mayoría de los trabajadores, muestran una tendencia a no estar influenciados por la gente.

**Tabla 43.***Ítem 38: En general, siento que soy responsable de la situación en la que vivo*

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	2	2,0
Poco de acuerdo	2	2,0
Medianamente de acuerdo	4	4,0
Muy de acuerdo	22	22,0
Bastante de acuerdo	32	32,0
Totalmente de acuerdo	38	38,0
Total	100	100,0

Fuente: Elaboración propia

**Figura 43.** Ítem 38: En general, siento que soy responsable de la situación en la que vivo

### **Análisis e Interpretación**

En la tabla y figura 43 muestran que, un 38% de trabajadores responde “Totalmente de acuerdo”, un 32% “Bastante de acuerdo”, un 22% “Muy de acuerdo”, un 4% “Medianamente de acuerdo” y un 2% “Poco de acuerdo” y “Totalmente en desacuerdo” respectivamente.

Se observa que la mayoría de los trabajadores, expresan sentirse responsables de las situaciones actuales en las que viven.

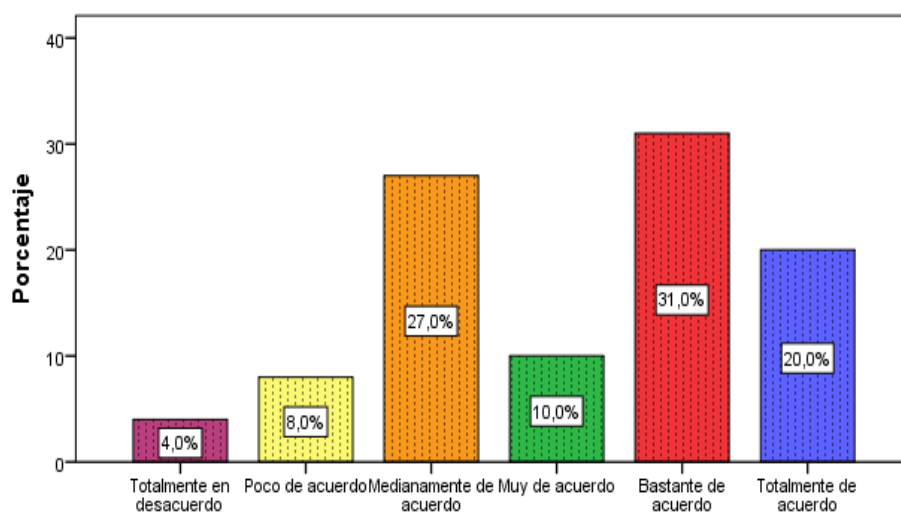


**Tabla 44.**

*Ítem 39: Me siento bien con lo que he hecho en el pasado y lo que espero hacer en el futuro*

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	4	4,0
Poco de acuerdo	8	8,0
Medianamente de acuerdo	27	27,0
Muy de acuerdo	10	10,0
Bastante de acuerdo	31	31,0
Totalmente de acuerdo	20	20,0
Total	100	100,0

Fuente: Elaboración propia



**Figura 44.** Ítem 39: Me siento bien con lo que he hecho en el pasado y lo que espero hacer en el futuro

### **Análisis e Interpretación**

En la tabla y figura 44 muestran que, un 31% de trabajadores responde “Bastante de acuerdo” un 27% “Medianamente de acuerdo”, un 20% “Totalmente de acuerdo”, un 10% “Muy de acuerdo”, un 8% “Poco de acuerdo” y un 4% “Totalmente en desacuerdo”.

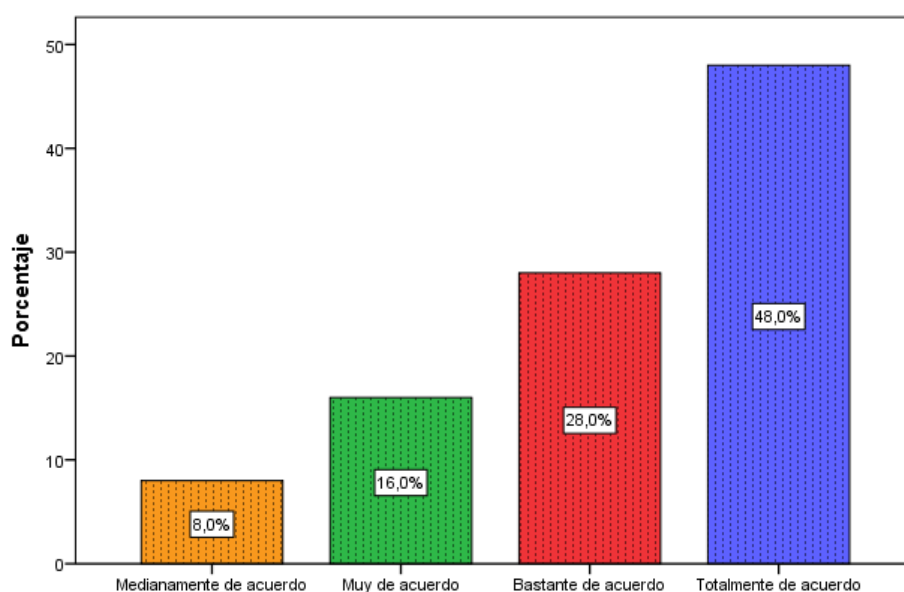
La mayoría de los trabajadores, expresan sentirse bien con lo realizado en el pasado y lo que espera hacer más adelante.

**Tabla 45.**

*Ítem 40: Mis objetivos en la vida han sido una fuente de satisfacción que de frustración para mí*

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Medianamente de acuerdo	8	8,0
Muy de acuerdo	16	16,0
Bastante de acuerdo	28	28,0
Totalmente de acuerdo	48	48,0
Total	100	100,0

Fuente: Elaboración propia



**Figura 45.** Ítem 40: Mis objetivos en la vida han sido una fuente de satisfacción que de frustración para mí

### **Análisis e Interpretación**

En la tabla y figura 45 muestran que, un 48% de trabajadores responde “Totalmente de acuerdo, un 28% “Bastante de acuerdo”, un 16% “Muy de acuerdo” y un 8% “Medianamente de acuerdo”.

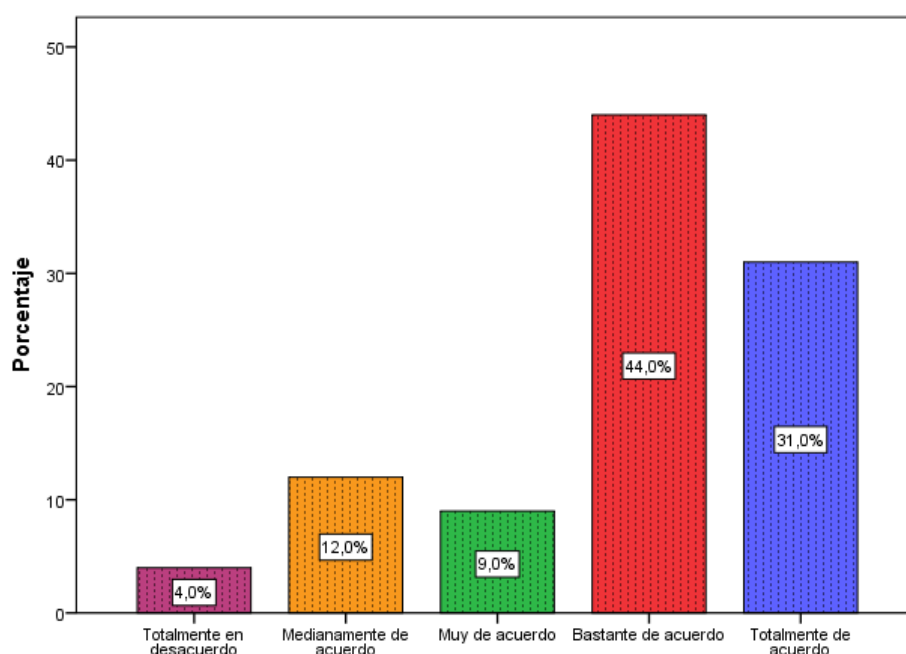
La mayoría de los trabajadores, consideran que sus objetivos en la vida, se han constituido mayormente en fuentes de satisfacción, que de frustración para ellos.

**Tabla 46.**

*Ítem 41: Me gusta la mayor parte de los aspectos de mi personalidad*

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	4	4,0
Medianamente de acuerdo	12	12,0
Muy de acuerdo	9	9,0
Bastante de acuerdo	44	44,0
Totalmente de acuerdo	31	31,0
Total	100	100,0

Fuente: Elaboración propia



**Figura 46.** Ítem 41: Me gusta la mayor parte de los aspectos de mi personalidad

### **Análisis e Interpretación**

En la tabla y figura 46 muestran que, un 44% de trabajadores responde “Bastante de acuerdo”, un 31% “Totalmente de acuerdo”, un 12% “Medianamente de acuerdo”, un 9% “Muy de acuerdo” y un 4% “Totalmente en desacuerdo”.

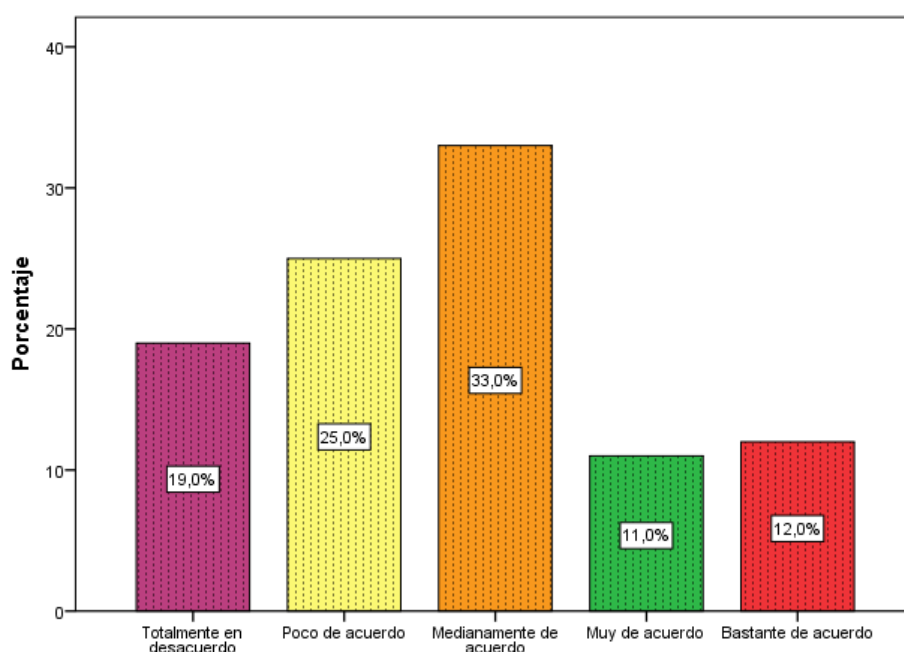
Más de la mitad de los trabajadores, señalan sentirse a gusto con la mayor parte de los aspectos que conforman sus personalidades.

**Tabla 47.**

*Ítem 42: Me parece que la mayor parte de las personas tienen más amigos que yo*

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	19	19,0
Poco de acuerdo	25	25,0
Medianamente de acuerdo	33	33,0
Muy de acuerdo	11	11,0
Bastante de acuerdo	12	12,0
Total	100	100,0

Fuente: Elaboración propia



**Figura 47.** Ítem 42: Me parece que la mayor parte de las personas tienen más amigos que yo

### **Análisis e Interpretación**

En la tabla y figura 47 muestran que, un 33% de trabajadores responde “Medianamente de acuerdo”, un 25% “Poco de acuerdo”, un 19% “Totalmente en desacuerdo”, un 12% “Bastante de acuerdo” y un 11% “Muy de acuerdo”.

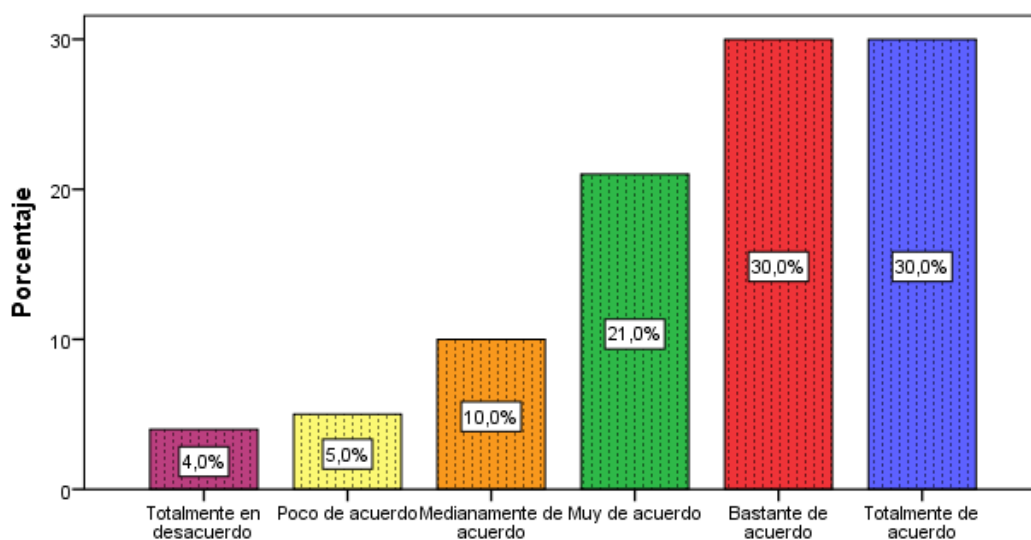
La mayoría de los trabajadores señalan no percibir, que otras personas tienen más amistades que ellos.

**Tabla 48.**

*Ítem 43: Tengo confianza en mis opiniones incluso si son contrarias al consenso general*

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	4	4,0
Poco de acuerdo	5	5,0
Medianamente de acuerdo	10	10,0
Muy de acuerdo	21	21,0
Bastante de acuerdo	30	30,0
Totalmente de acuerdo	30	30,0
Total	100	100,0

Fuente: Elaboración propia



**Figura 48.** *Ítem 43: Tengo confianza en mis opiniones incluso si son contrarias al consenso general*

### **Análisis e Interpretación**

En la tabla y figura 48 muestran que, un 30% de trabajadores responde “Totalmente de acuerdo”, 30% “Bastante de acuerdo” respectivamente, 21% “Muy de acuerdo”, 10% “Medianamente de acuerdo”, 5% “Poco de acuerdo” y un 4% “Totalmente en desacuerdo”.

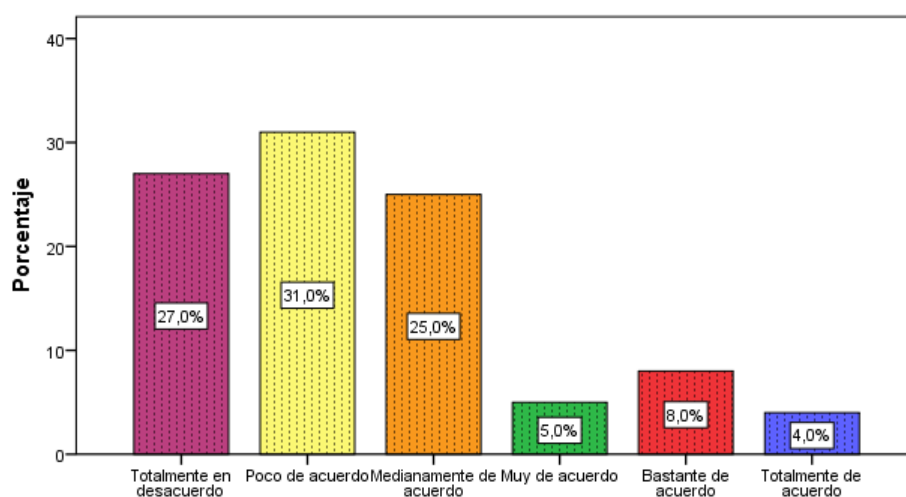
En consecuencia, podemos decir que el resultado es positivo lo que denotaría seguridad de la toma de decisiones en su actividad diaria en el centro de trabajo.

**Tabla 49.**

*Ítem 44: Las demandas de la vida diaria a menudo me deprimen*

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	27	27,0
Poco de acuerdo	31	31,0
Medianamente de acuerdo	25	25,0
Muy de acuerdo	5	5,0
Bastante de acuerdo	8	8,0
Totalmente de acuerdo	4	4,0
Total	100	100,0

Fuente: Elaboración propia



**Figura 49.** Ítem 44: Las demandas de la vida diaria a menudo me deprimen

### **Análisis e Interpretación**

En la tabla y figura 49 muestran que, un 31% de trabajadores responde “Poco de acuerdo”, un 27% “Totalmente en desacuerdo”, un 25% “Medianamente de acuerdo”, un 8% “Bastante de acuerdo”, un 5% “Muy de acuerdo” y un 4% “Totalmente de acuerdo”.

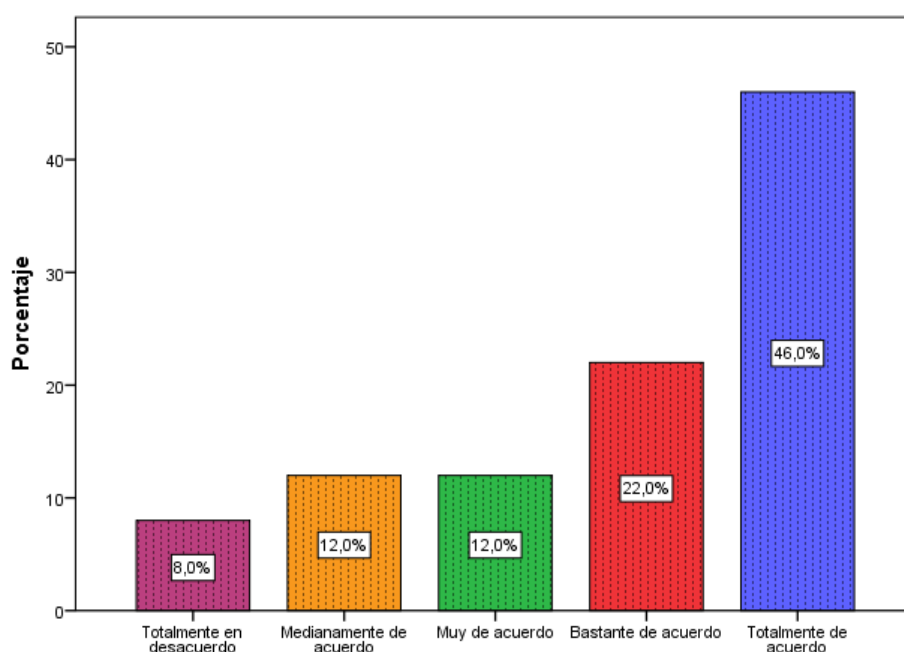
Se observa que la mayoría de los trabajadores, expresan sentirse responsables de las situaciones actuales en las que viven.

**Tabla 50.**

*Ítem 45: Tengo clara la dirección y el objetivo de mi vida*

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	8	8,0
Medianamente de acuerdo	12	12,0
Muy de acuerdo	12	12,0
Bastante de acuerdo	22	22,0
Totalmente de acuerdo	46	46,0
Total	100	100,0

Fuente: Elaboración propia



**Figura 50.** Ítem 45: Tengo clara la dirección y el objetivo de mi vida

### **Análisis e Interpretación**

En la tabla y figura 50 muestran que, un 46% de trabajadores responde “Totalmente de acuerdo”, un 22% “Bastante de acuerdo”, 12% “Muy de acuerdo”, 12% “Medianamente de acuerdo” y un 8% “Totalmente de acuerdo”.

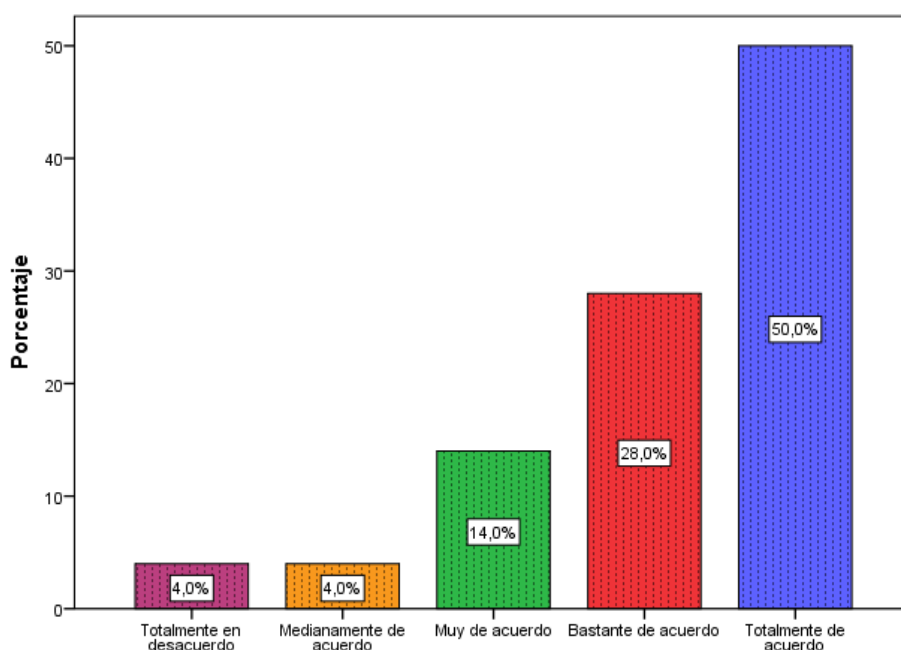
Por lo tanto, se puede decir que un gran porcentaje tiene clara la idea respecto de la dirección de su vida ya sea personal o a nivel laboral en su centro de trabajo.

**Tabla 51.**

*Ítem 46: En general, con el tiempo siento que sigo aprendiendo más sobre mí mismo*

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	4	4,0
Medianamente de acuerdo	4	4,0
Muy de acuerdo	14	14,0
Bastante de acuerdo	28	28,0
Totalmente de acuerdo	50	50,0
Total	100	100,0

Fuente: Elaboración propia



**Figura 51.** Ítem 46: En general, con el tiempo siento que sigo aprendiendo más sobre mí mismo

### **Análisis e Interpretación**

En la tabla y figura 51 muestran que, un 50% de trabajadores responde “Totalmente de acuerdo” a la pregunta planteada 28% “Bastante de acuerdo”, 14% “Muy de acuerdo”, un 17% “Muy de acuerdo”, un 4% “Medianamente de acuerdo” y un 4% “Totalmente de acuerdo” respectivamente.

Es decir, la mitad de los trabajadores, indican que aprendieron a conocerse así mismo encontrando así un grado de satisfacción personal positivo.

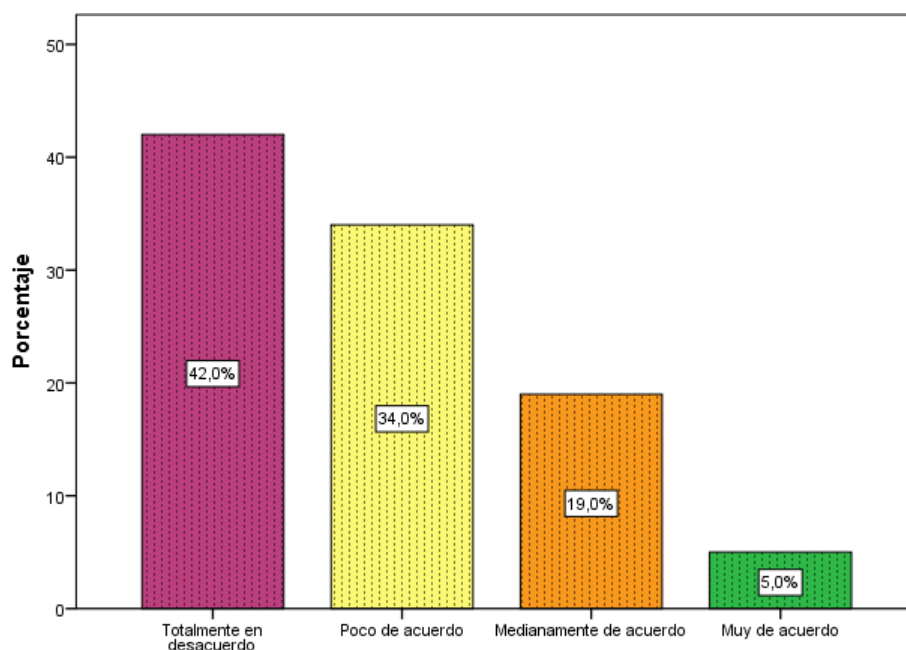


**Tabla 52.**

*Ítem 47: En muchos aspectos, me siento decepcionado de mis logros en la vida*

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	42	42,0
Poco de acuerdo	34	34,0
Medianamente de acuerdo	19	19,0
Muy de acuerdo	5	5,0
Total	100	100,0

Fuente: Elaboración propia



**Figura 52.** Ítem 47: En muchos aspectos, me siento decepcionado de mis logros en la vida

### **Análisis e Interpretación**

En la tabla y figura 52 muestran que, un 42% de trabajadores respondió “Totalmente en desacuerdo” a la pregunta planteada, 34% “Poco de acuerdo”, 19% “Medianamente de acuerdo”, un 5% “Muy de acuerdo”.

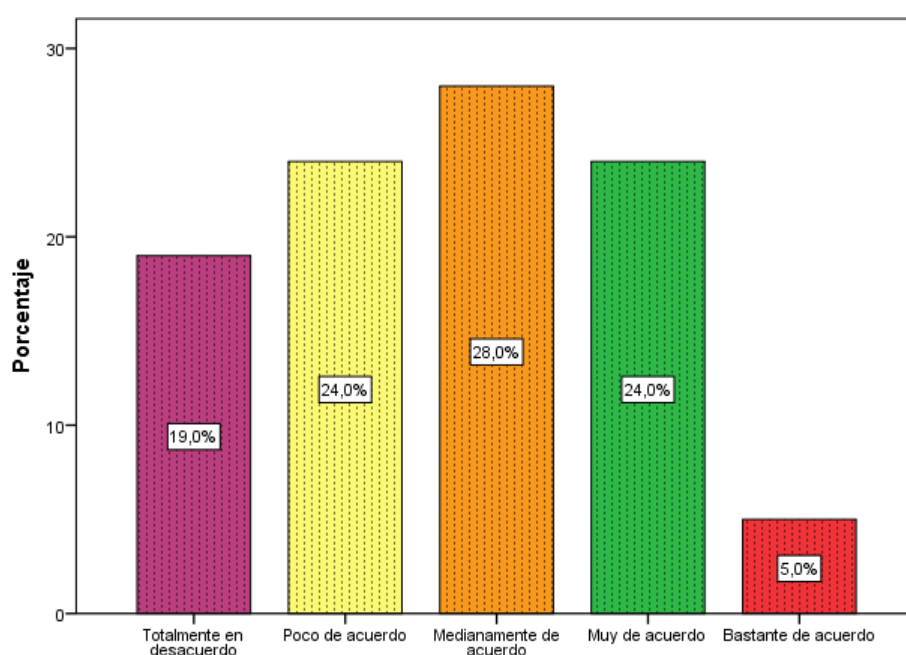
Es decir, un buen porcentaje de los trabajadores, indican no sentirse decepcionados de sus logros obtenidos a lo largo de su desempeño laboral en el centro de salud.

**Tabla 53.**

*Ítem 48: No he experimentado muchas relaciones cercanas y de confianza*

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	19	19,0
Poco de acuerdo	24	24,0
Medianamente de acuerdo	28	28,0
Muy de acuerdo	24	24,0
Bastante de acuerdo	5	5,0
Total	100	100,0

Fuente: Elaboración propia



**Figura 53.** Ítem 48: No he experimentado muchas relaciones cercanas y de confianza

### **Análisis e Interpretación**

En la tabla y figura 53 muestran que, un 28% de trabajadores responde “Medianamente de acuerdo”, 24% “Muy de acuerdo”, 24% “Poco de acuerdo” 19% “Totalmente en desacuerdo” y un 5% “Bastante de acuerdo”.

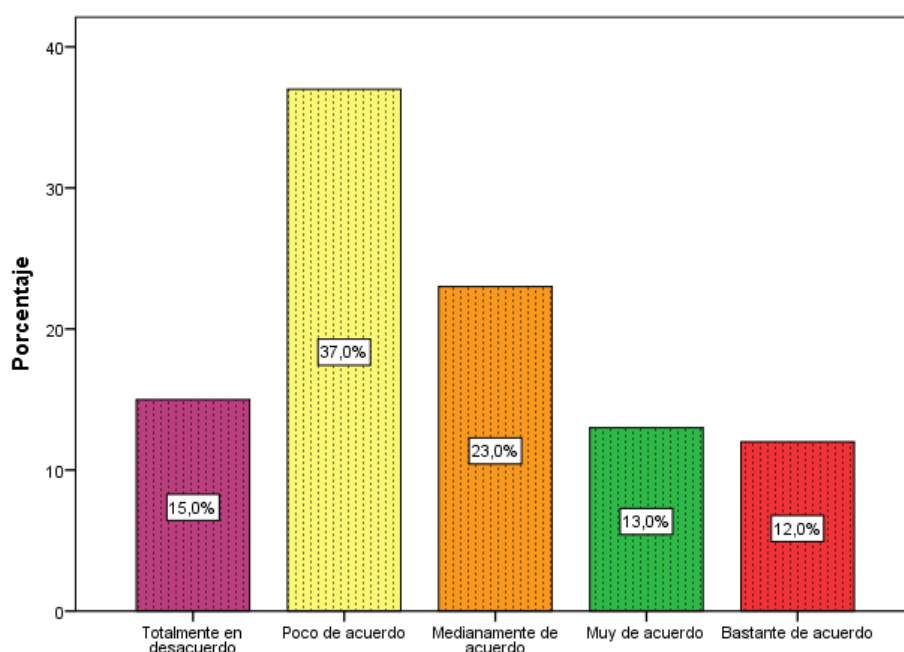
Entonces podemos decir que los trabajadores, consideran tener una relación moderada de confianza entre ellos mismos dentro del trabajo.

**Tabla 54.**

*Ítem 49: Es difícil para mí expresar mis propias opiniones en asuntos polémicos*

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	15	15,0
Poco de acuerdo	37	37,0
Medianamente de acuerdo	23	23,0
Muy de acuerdo	13	13,0
Bastante de acuerdo	12	12,0
Total	100	100,0

Fuente: Elaboración propia



**Figura 54.** Ítem 49: Es difícil para mí expresar mis propias opiniones en asuntos polémicos

### **Análisis e Interpretación**

En la tabla y figura 54 muestran que un 37% de trabajadores responde estar “Poco de acuerdo”, 23% “Muy de acuerdo”, 15% “Totalmente en desacuerdo”, 13% “Muy de acuerdo” y 12% “Bastante de acuerdo”.

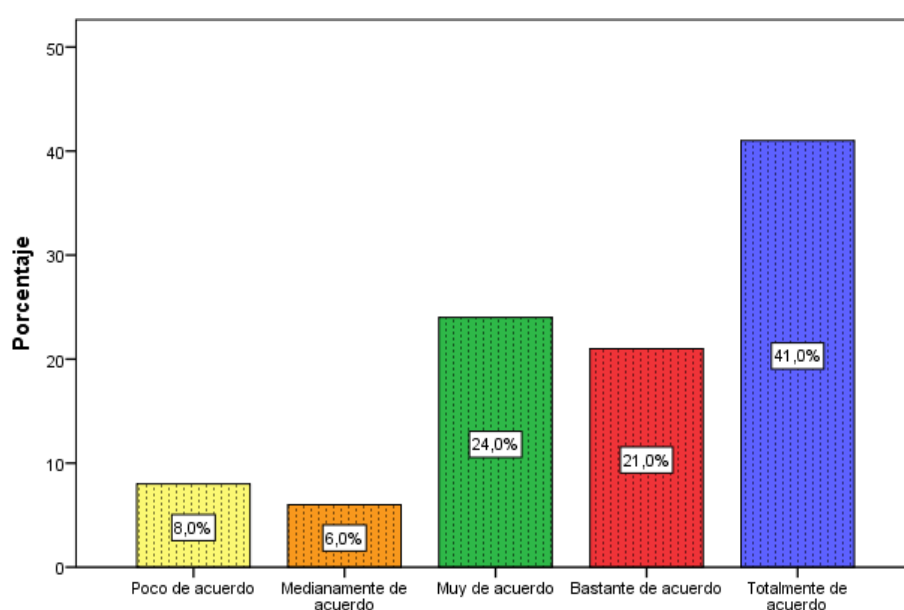
Es decir que existe un regular porcentaje que prefiere no participar en asuntos polémicos esto se debería a que siente que es mejor opción llevar las cosas por un camino más tranquilo.

**Tabla 55.**

*Ítem 50: Soy bastante bueno manejando muchas de mis responsabilidades en la vida diaria*

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Poco de acuerdo	8	8,0
Medianamente de acuerdo	6	6,0
Muy de acuerdo	24	24,0
Bastante de acuerdo	21	21,0
Totalmente de acuerdo	41	41,0
Total	100	100,0

Fuente: Elaboración propia



**Figura 55.** Ítem 50: Soy bastante bueno manejando muchas de mis responsabilidades en la vida diaria

### **Análisis e Interpretación**

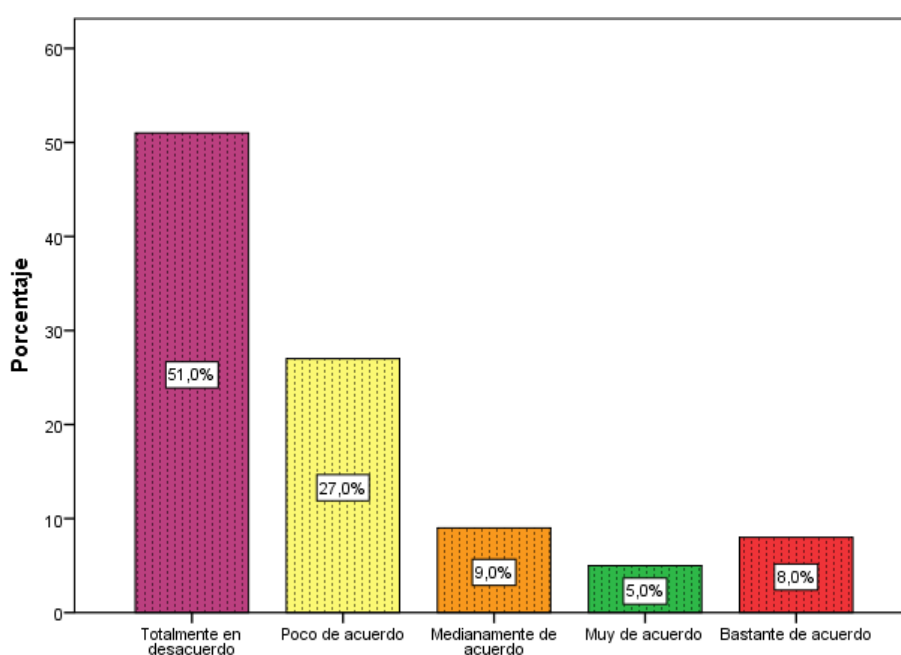
En la tabla y figura 55 muestran que, un 41% de trabajadores respondió estar “Totalmente de acuerdo”, 24% “Muy de acuerdo”, 21% “Bastante de acuerdo”, 8% “Poco de acuerdo” y un 6% “Medianamente de acuerdo”.

Es decir que podemos notar que los trabajadores se consideran bastante responsables en sus actividades diarias dentro de su centro de trabajo, que esto es bueno para el tipo de roles que se cumplen frente a los pacientes.

**Tabla 56.***Ítem 51: No tengo claro qué es lo que intento conseguir en la vida*

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	51	51,0
Poco de acuerdo	27	27,0
Medianamente de acuerdo	9	9,0
Muy de acuerdo	5	5,0
Bastante de acuerdo	8	8,0
Total	100	100,0

Fuente: Elaboración Propia

**Figura 56.** Ítem 51: No tengo claro qué es lo que intento conseguir en la vida

### **Análisis e Interpretación**

En la tabla y figura 56 muestran que, un 51% de trabajadores responde estar “Totalmente en desacuerdo”, 27% “Poco de acuerdo”, 9% “Medianamente de acuerdo” y un 5% “Muy de acuerdo”.

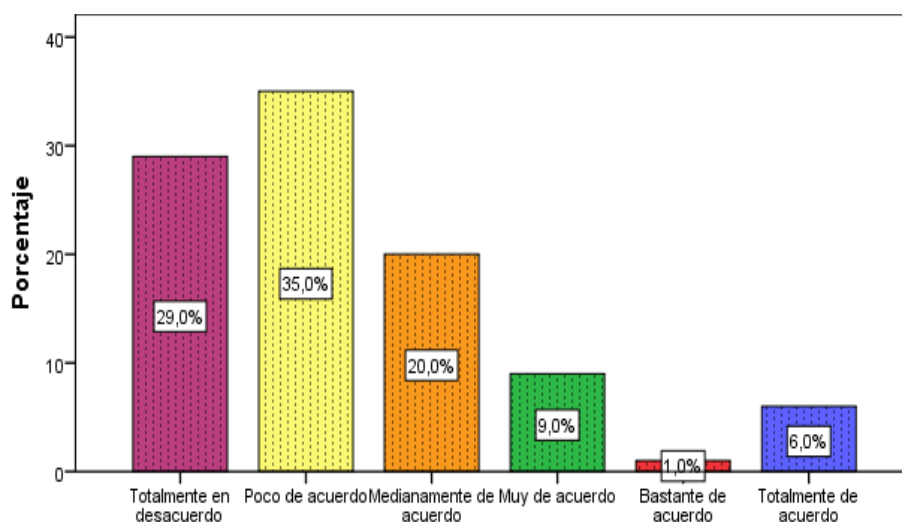
Por lo tanto, podemos mencionar que existe una mayoría de trabajadores muestra incertidumbre respecto a que desea conseguir en la vida debido a la carga emocional que tienen.

**Tabla 57.**

*Ítem 52: Hace mucho tiempo que dejé de intentar hacer grandes mejoras o cambios en mi vida*

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	29	29,0
Poco de acuerdo	35	35,0
Medianamente de acuerdo	20	20,0
Muy de acuerdo	9	9,0
Bastante de acuerdo	1	1,0
Totalmente de acuerdo	6	6,0
Total	100	100,0

Fuente: Elaboración propia



**Figura 57.** Ítem 52: Hace mucho tiempo que dejé de intentar hacer grandes mejoras o cambios en mi vida

### **Análisis e Interpretación**

En la tabla y figura 57 muestran que, un 35% de trabajadores responde, estar “Poco de acuerdo”, 29% “Totalmente en desacuerdo”, 20% “Medianamente de acuerdo”, 9% “Muy de acuerdo”, 6% “Totalmente de acuerdo” y un 1% “Bastante de acuerdo”.

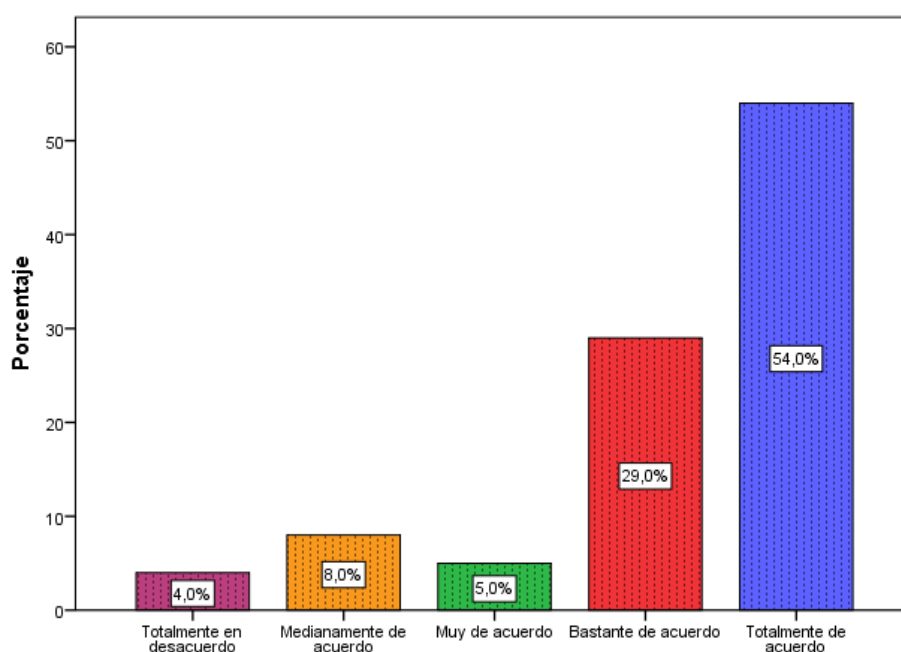
Entonces se puede mencionar que los trabajadores a pesar de las circunstancias intentan siempre hacer algunas mejoras en su vida con el propósito de tener estabilidad a nivel personal y/o familiar.

**Tabla 58.**

*Ítem 53: En su mayor parte, me siento orgulloso de quien soy y la vida que llevo*

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	4	4,0
Medianamente de acuerdo	8	8,0
Muy de acuerdo	5	5,0
Bastante de acuerdo	29	29,0
Totalmente de acuerdo	54	54,0
Total	100	100,0

Fuente: Elaboración propia



**Figura 58.** *Ítem 53: En su mayor parte, me siento orgulloso de quien soy y la vida que llevo*

### **Análisis e Interpretación**

En la tabla y figura 58 muestran que, un 54% de trabajadores responde estar “Totalmente de acuerdo”, un 29% “Bastante de acuerdo”, 8% “Medianamente de acuerdo”, 5% “Muy de acuerdo” y un 4% “Totalmente en desacuerdo”.

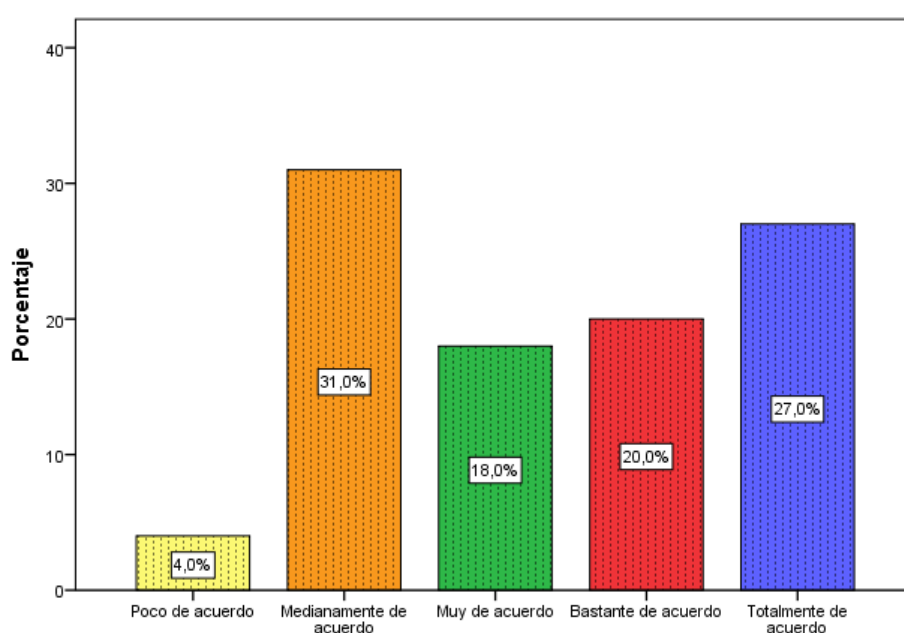
Es decir que la mayoría de trabajadores se encuentran conformes del tipo de personas que son y de su forma de vida que llevan ya sea a nivel del trabajo y personal.

**Tabla 59.**

*Ítem 54: Sé que puedo confiar en mis amigos, y ellos saben que pueden confiar en mí*

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Poco de acuerdo	4	4,0
Medianamente de acuerdo	31	31,0
Muy de acuerdo	18	18,0
Bastante de acuerdo	20	20,0
Totalmente de acuerdo	27	27,0
Total	100	100,0

Fuente: Elaboración propia



**Figura 59.** Ítem 54: Sé que puedo confiar en mis amigos, y ellos saben que pueden confiar en mí

### **Análisis e Interpretación**

En la tabla y figura 59 muestran que, un 31% de trabajadores responde estar “Medianamente de acuerdo”, 27% “Totalmente de acuerdo de acuerdo”, 20% “Bastante de acuerdo”, 18% “Muy de acuerdo” y un 4% “Poco de acuerdo”.

Es decir que los trabajadores consideran que existe cierto grado de confianza entre compañeros de trabajo.

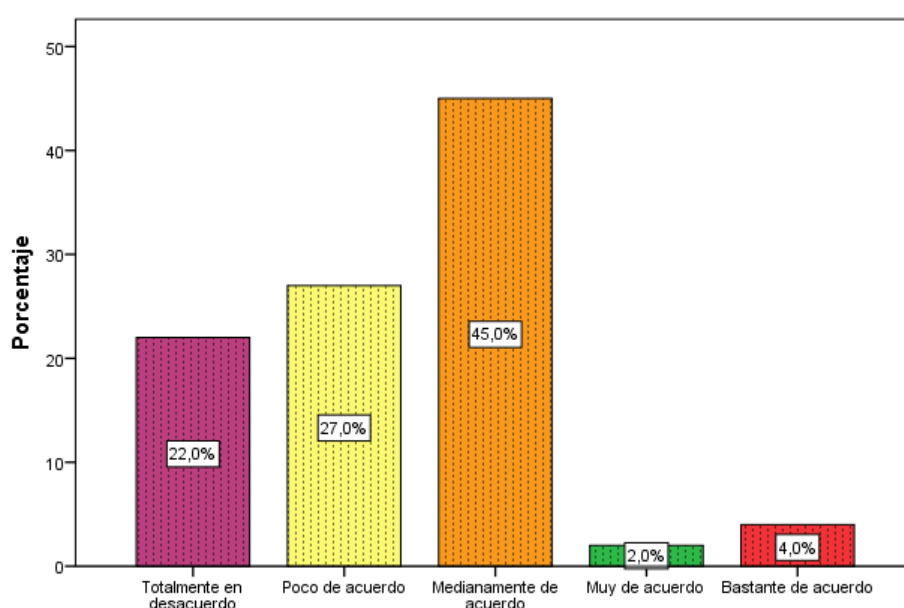


**Tabla 60.**

*Ítem 55: A menudo cambio mis decisiones si mis amigos o mi familia están en desacuerdo*

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	22	22,0
Poco de acuerdo	27	27,0
Medianamente de acuerdo	45	45,0
Muy de acuerdo	2	2,0
Bastante de acuerdo	4	4,0
Total	100	100,0

Fuente: Elaboración propia



**Figura 60.** Ítem 55: A menudo cambio mis decisiones si mis amigos o mi familia están en desacuerdo

### **Análisis e Interpretación**

En la tabla y figura 60 muestran que, un 45% de trabajadores responde estar “Medianamente de acuerdo”, 27% “Poco de acuerdo”, 22% “Totalmente en desacuerdo”, 4% “Bastante de acuerdo” y un 2% “Muy de acuerdo”.

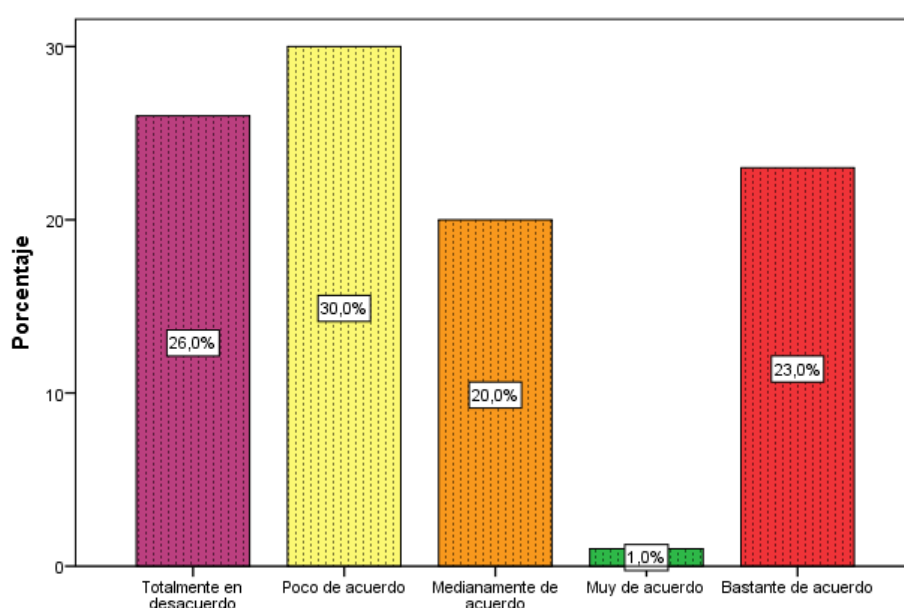
Entonces la mayoría de los trabajadores señalan no cambiar sus decisiones respecto de su forma de pensar o ver las cosas.

**Tabla 61.**

*Ítem 56: No quiero intentar nuevas formas de hacer las cosas; mi vida está bien como está*

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	26	26,0
Poco de acuerdo	30	30,0
Medianamente de acuerdo	20	20,0
Muy de acuerdo	1	1,0
Bastante de acuerdo	23	23,0
Total	100	100,0

Fuente: Elaboración propia



**Figura 61.** Ítem 56: No quiero intentar nuevas formas de hacer las cosas; mi vida está bien como está

### **Análisis e Interpretación**

En la tabla y figura 61 muestran que, un 30% de trabajadores responde estar “Poco de acuerdo”, 26% “Totalmente de acuerdo”, 23% “Bastante de acuerdo”, 20% “Medianamente de acuerdo” y un 1% “Muy de acuerdo”.

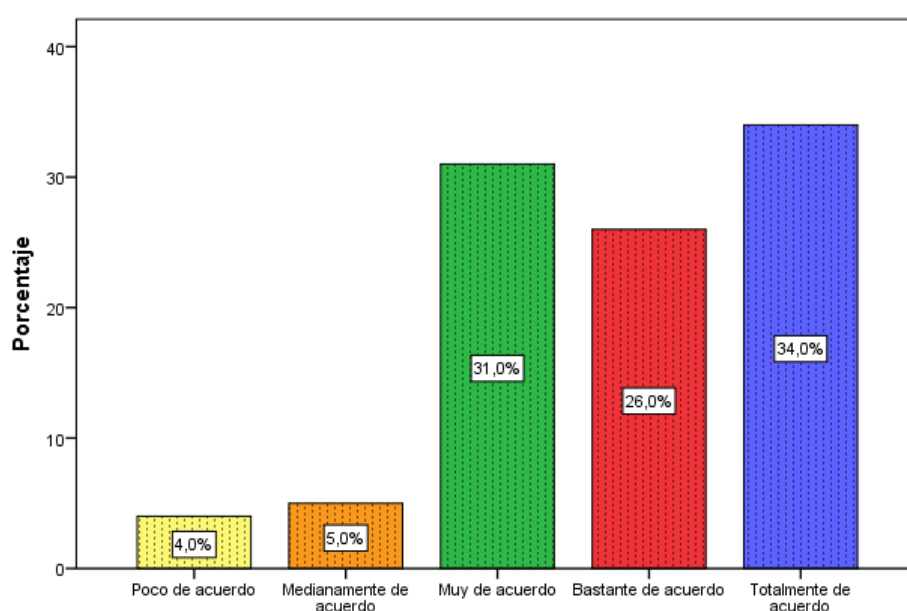
Entonces esto nos quiere decir que la mayoría de trabajadores siente que podría mejorar ciertas cosas de su forma de ser o vivir el día a día.

**Tabla 62.**

*Ítem 57: Pienso que es importante tener nuevas experiencias que desafíen lo que uno piensa sobre sí mismo y sobre el mundo*

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Poco de acuerdo	4	4,0
Medianamente de acuerdo	5	5,0
Muy de acuerdo	31	31,0
Bastante de acuerdo	26	26,0
Totalmente de acuerdo	34	34,0
Total	100	100,0

Fuente: Elaboración propia



**Figura 62.** Ítem 57: Pienso que es importante tener nuevas experiencias que desafíen lo que uno piensa sobre sí mismo y sobre el mundo

### **Análisis e Interpretación**

En la tabla y figura 62 muestran que, un 34% de trabajadores responde estar “Totalmente de acuerdo”, 31% “Muy de acuerdo”, 26% “Bastante de acuerdo”, 5% “Medianamente de acuerdo” y un 4% “Poco de acuerdo”.

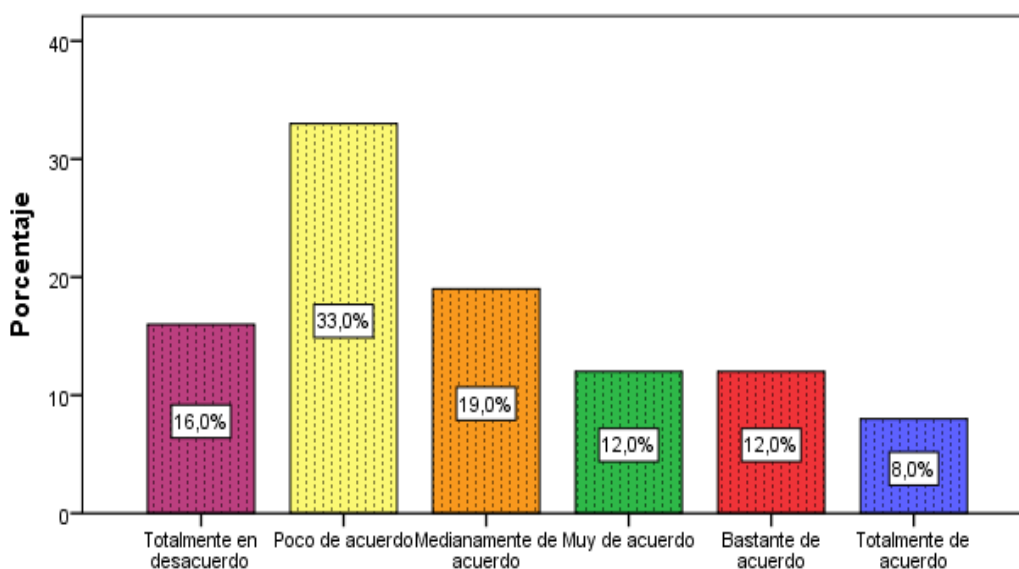
Esto quiere decir que la mayoría de los trabajadores buscan seguir con nuevas metas que les permita crecer en experiencia a nivel laboral y de esta manera poder desarrollar nuevas ideas.

**Tabla 63.**

*Ítem 58: Cuando pienso en ello, realmente con los años no he mejorado mucho como persona*

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	16	16,0
Poco de acuerdo	33	33,0
Medianamente de acuerdo	19	19,0
Muy de acuerdo	12	12,0
Bastante de acuerdo	12	12,0
Totalmente de acuerdo	8	8,0
Total	100	100,0

Fuente: Elaboración propia



**Figura 63.** Ítem 58: Cuando pienso en ello, realmente con los años no he mejorado mucho como persona

### **Análisis e Interpretación**

En la tabla y figura 63 muestran que, un 33% de trabajadores responde estar “Poco de acuerdo” 19% “Medianamente de acuerdo”, 16% “Totalmente de acuerdo”, 12% “Muy de acuerdo”, 12% “Bastante de acuerdo” y un 8% “Totalmente de acuerdo”.

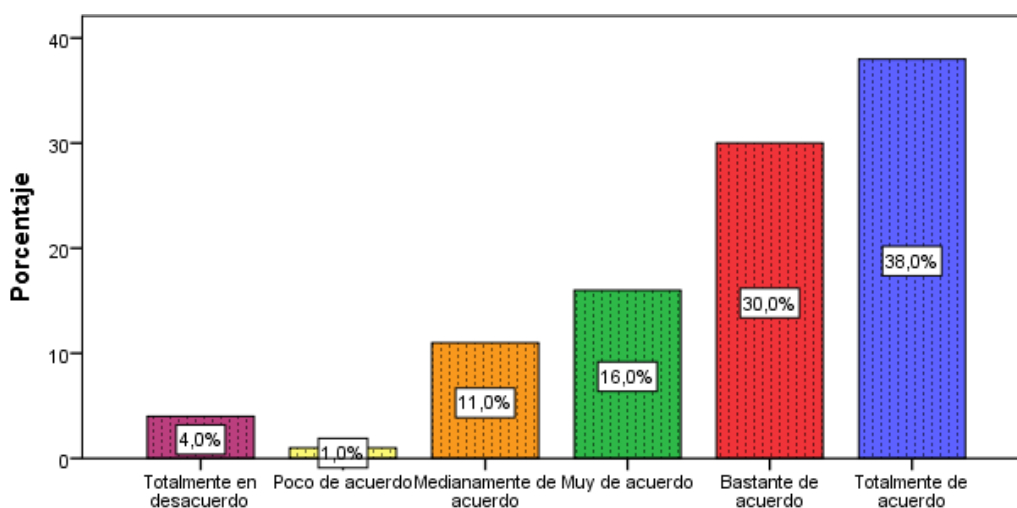
Con estos resultados, podemos mencionar que los trabajadores piensan que con el transcurrir de los años han mejorado como personas.

**Tabla 64.**

*Ítem 59: Tengo la sensación de que con el tiempo me he desarrollado mucho como persona*

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	4	4,0
Poco de acuerdo	1	1,0
Medianamente de acuerdo	11	11,0
Muy de acuerdo	16	16,0
Bastante de acuerdo	30	30,0
Totalmente de acuerdo	38	38,0
Total	100	100,0

Fuente: Elaboración propia



**Figura 64.** *Ítem 59: Tengo la sensación de que con el tiempo me he desarrollado mucho como persona*

### **Análisis e Interpretación**

En la tabla y figura 64 muestran que, un 38% de trabajadores responde estar “Totalmente de acuerdo”, 30% “Bastante de acuerdo”, 16% “Bastante de acuerdo”, 11% “Medianamente de acuerdo”, 4% “Totalmente en desacuerdo” y un 1% “Poco de acuerdo”.

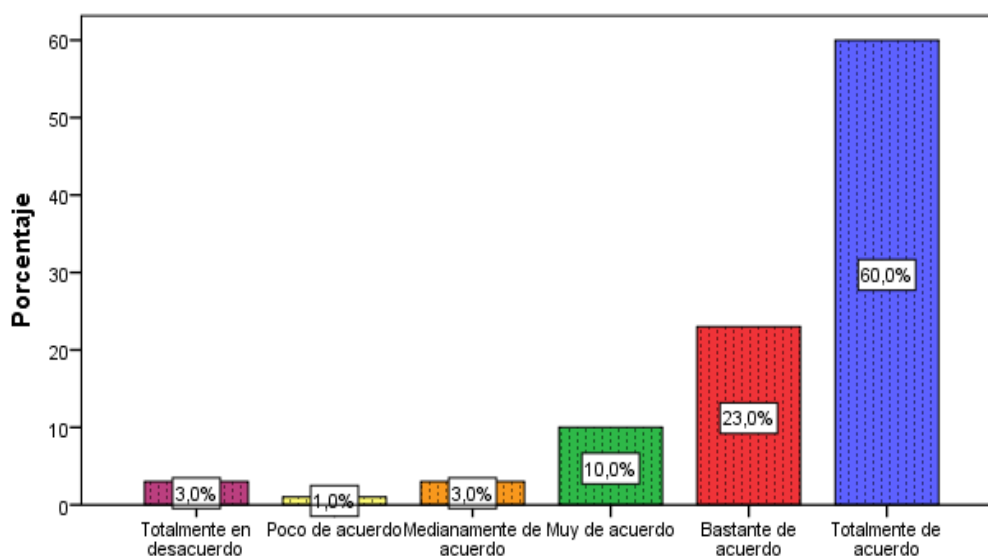
Es decir que los trabajadores tienen un bienestar emocional y personal respecto de cómo se fueron desarrollando a lo largo de sus vidas.

**Tabla 65.**

*Ítem 60: Para mí, la vida ha sido un proceso continuo de estudio, cambio y crecimiento*

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	3	3,0
Poco de acuerdo	1	1,0
Medianamente de acuerdo	3	3,0
Muy de acuerdo	10	10,0
Bastante de acuerdo	23	23,0
Totalmente de acuerdo	60	60,0
Total	100	100,0

Fuente: Elaboración propia



**Figura 65.** Ítem 60: Para mí, la vida ha sido un proceso continuo de estudio, cambio y crecimiento

### **Análisis e Interpretación**

En la tabla y figura 65 muestran que, un 60% de trabajadores responde estar “Totalmente de acuerdo”, 23% “Bastante de acuerdo”, 10% “Muy de acuerdo”, 3% “Medianamente de acuerdo”, 3% “Totalmente en desacuerdo” y un 1% “Poco de acuerdo”.

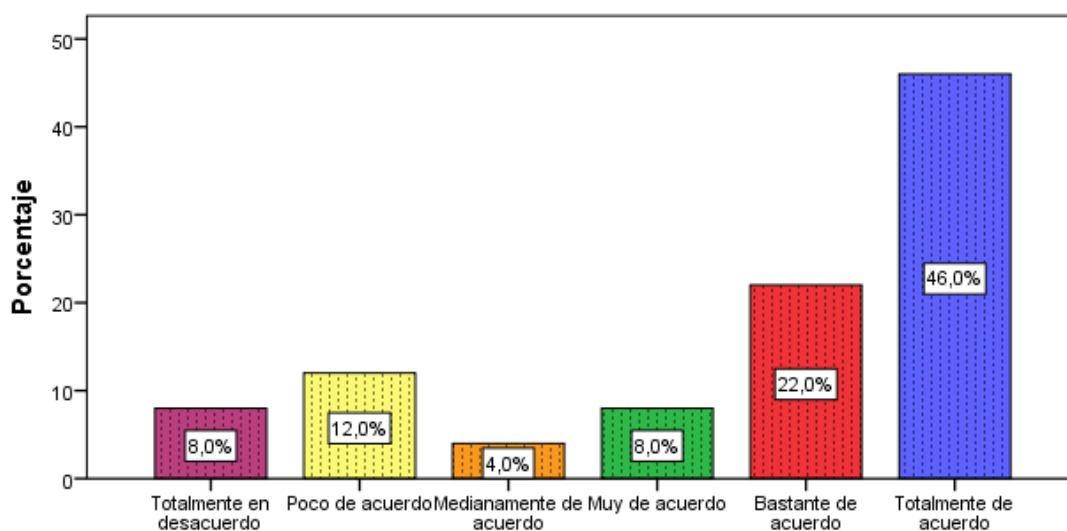
Por lo tanto, la mayoría de trabajadores considera que su vida fue positiva desde diferentes perspectivas llevándolos a un cambio y crecimiento laboral.

**Tabla 66.**

*Ítem 61: Si me sintiera infeliz con mi situación de vida daría los pasos más eficaces para cambiarla*

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	8	8,0
Poco de acuerdo	12	12,0
Medianamente de acuerdo	4	4,0
Muy de acuerdo	8	8,0
Bastante de acuerdo	22	22,0
Totalmente de acuerdo	46	46,0
Total	100	100,0

Fuente: Elaboración propia



**Figura 66.** Ítem 61: Si me sintiera infeliz con mi situación de vida daría los pasos más eficaces para cambiarla

### **Análisis e Interpretación**

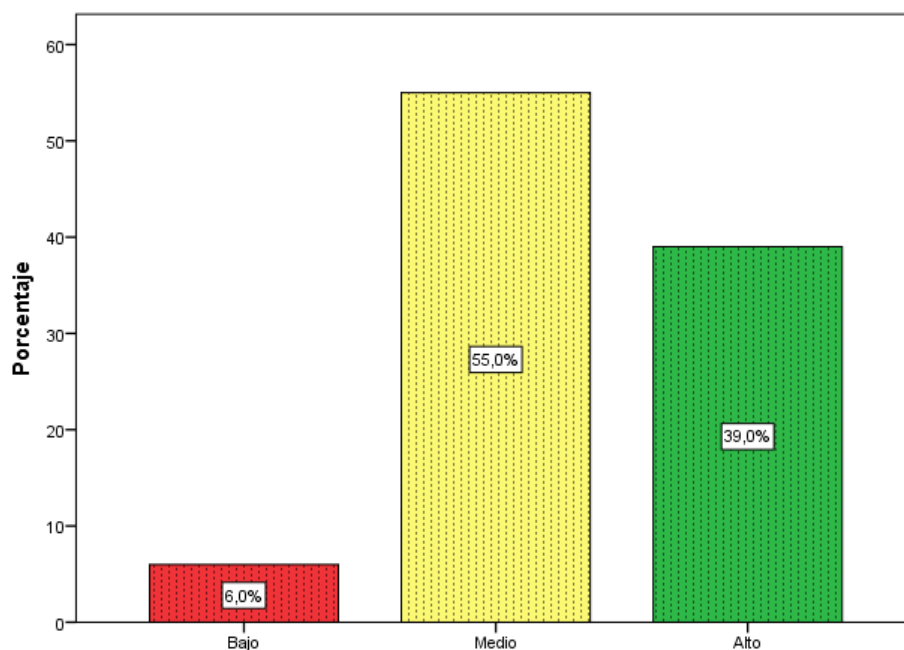
En la tabla y figura 66 muestran que, un 46% de trabajadores responde estar “Totalmente de acuerdo” los que son 46 trabajadores, un 22% “Bastante de acuerdo”, 12% “Poco de acuerdo”, 8% “Muy de acuerdo”, 8% “Totalmente en desacuerdo” y un 4% “Medianamente de acuerdo”.

Por lo tanto, existe en los trabajadores considerar la posibilidad de cambiar para bien, si es que tuvieran alguna dificultad que resolver.

**Tabla 67.**  
*Dimensión auto aceptación*

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	6	6,0
Medio	55	55,0
Alto	39	39,0
Total	100	100,0

Fuente: Elaboración propia



**Figura 67.** Dimensión auto aceptación

### **Análisis e interpretación**

En la tabla y figura 67 de la dimensión “auto aceptación” de la variable “bienestar psicológico”, muestran que el 55% del personal del Comité Local de Administración de Salud (CLAS) Centro de Salud La Natividad de Tacna, 2020, se ubica el nivel Medio, 39% en el nivel Alto y 6% en el nivel Bajo.

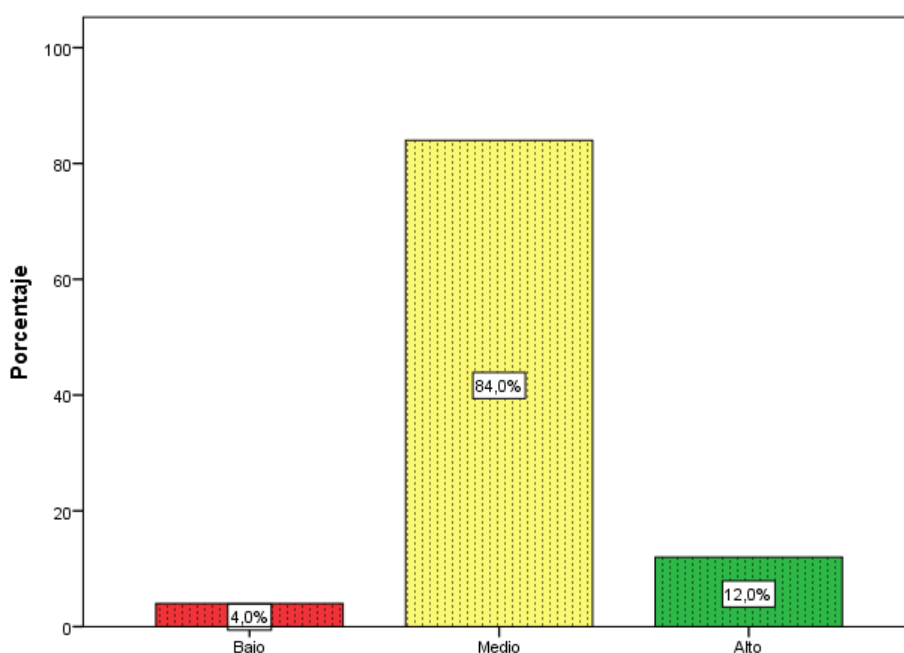
Estos resultados, permiten afirmar que el nivel de auto aceptación que prevalece en el personal es Medio, es decir, manifiestan regularmente, actitudes positivas hacia ellos mismos.



**Tabla 68.**  
*Dimensión relaciones positivas*

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	4	4,0
Medio	84	84,0
Alto	12	12,0
Total	100	100,0

Fuente: Elaboración propia



**Figura 68.** Dimensión relaciones positivas

### **Análisis e interpretación**

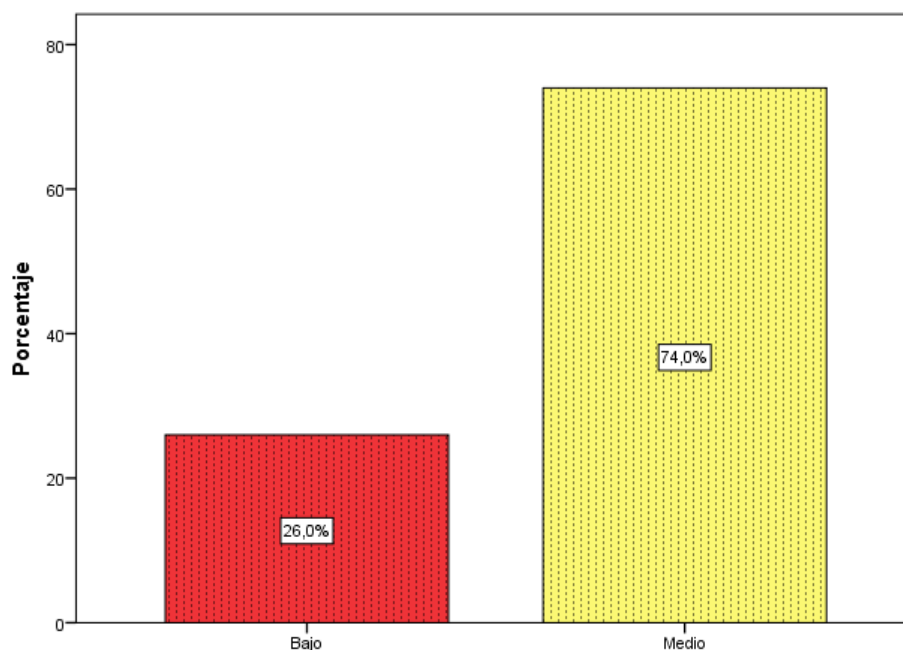
En la tabla y figura 68 de la dimensión “relaciones positivas” de la variable “bienestar psicológico”, muestran que el 84% del personal del Comité Local de Administración de Salud (CLAS) Centro de Salud La Natividad de Tacna, 2020, se ubica en el nivel Medio, 12% en el nivel Alto y 4% en el nivel Bajo.

Estos resultados, permiten afirmar que el nivel de relaciones positivas que prevalece en el personal es Medio, es decir, mantienen medianamente relaciones sociales estables.

**Tabla 69.**  
*Dimensión autonomía*

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	26	26,0
Medio	74	74,0
Total	100	100,0

Fuente: Elaboración propia



**Figura 69.** Dimensión autonomía

### **Análisis e interpretación**

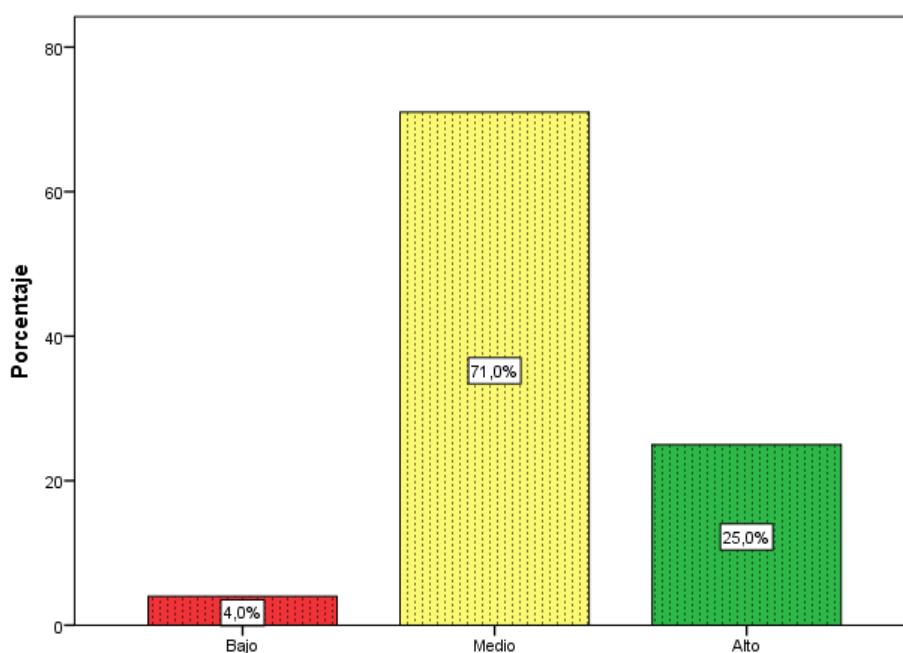
En la tabla y figura 69 de la dimensión “autonomía” de la variable “bienestar psicológico”, muestran que el 74% del personal del Comité Local de Administración de Salud (CLAS) Centro de Salud La Natividad de Tacna, 2020, se ubica en el nivel Medio y 26% en el nivel Bajo.

Estos resultados, permiten afirmar que el nivel de autonomía que prevalece en el personal es Medio, es decir, pueden sostener con cierta regularidad, la individualidad en los diferentes contextos sociales, en los cuales realizan su vida laboral y personal.

**Tabla 70.**  
*Dimensión dominio del entorno*

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	4	4,0
Medio	71	71,0
Alto	25	25,0
Total	100	100,0

Fuente: Elaboración propia



**Figura 70.** Dimensión dominio del entorno

### **Análisis e interpretación**

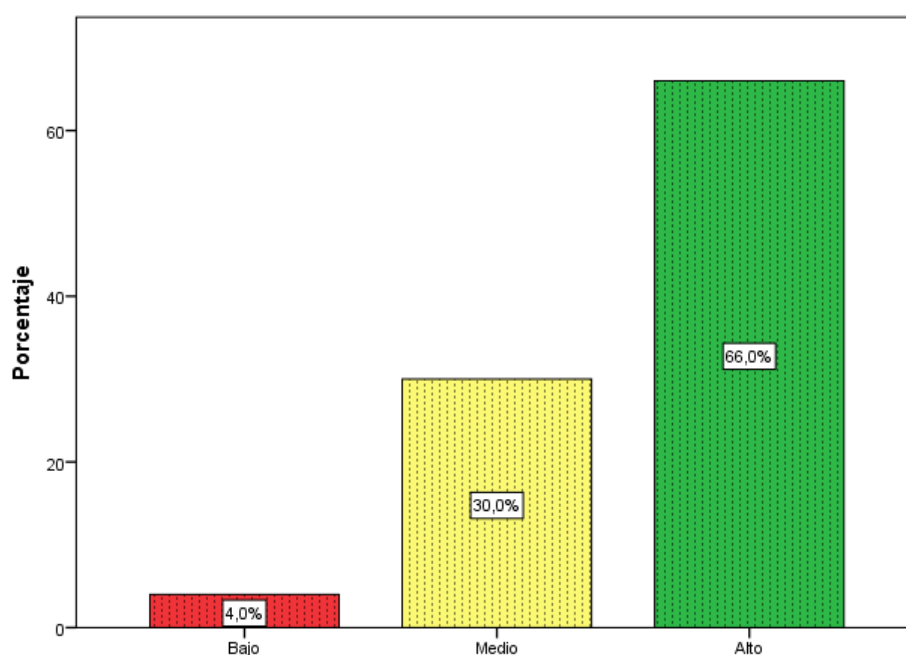
En la tabla y figura 70 de la dimensión “dominio del entorno” de la variable “bienestar psicológico”, muestran que el 71% del personal del Comité Local de Administración de Salud (CLAS) Centro de Salud La Natividad de Tacna, 2020, se ubica en el nivel Medio, 25% en el nivel Alto y 4% en el nivel Bajo.

Estos resultados, permiten afirmar que el nivel de dominio del entorno que prevalece en el personal es Medio, es decir, tienen medianamente habilidad personal, para optar o instaurar entornos propicios para sí mismos.

**Tabla 71.**  
*Dimensión propósito en la vida*

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	4	4,0
Medio	30	30,0
Alto	66	66,0
Total	100	100,0

Fuente: Elaboración propia



**Figura 71.** Dimensión propósito en la vida

### **Análisis e interpretación**

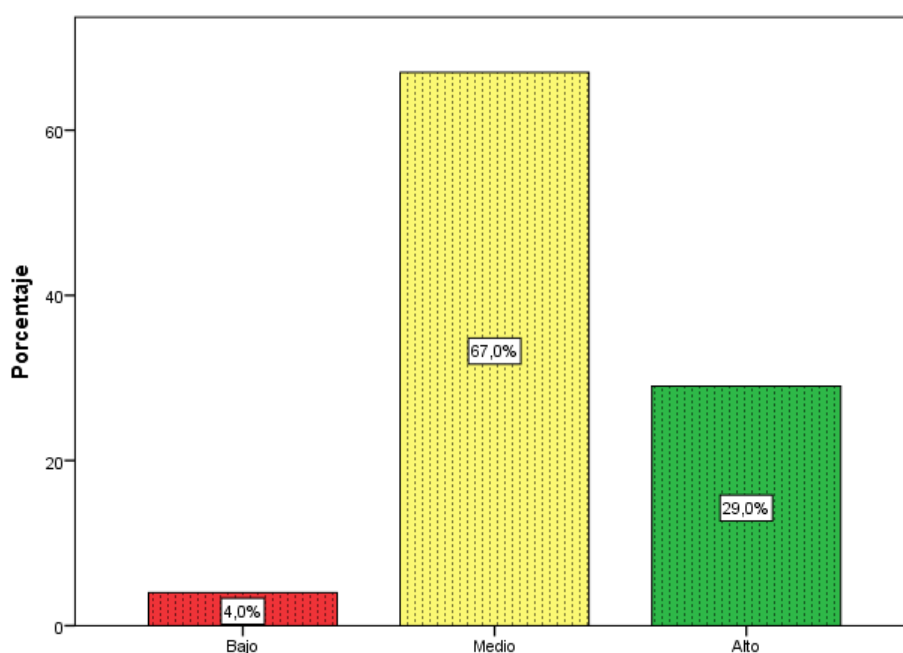
En la tabla y figura 71 de la dimensión “propósito en la vida” de la variable “bienestar psicológico”, muestran que el 66% del personal del Comité Local de Administración de Salud (CLAS) Centro de Salud La Natividad de Tacna, 2020, se ubica en el nivel Alto, 30% en el nivel Medio y 4% en el nivel Bajo.

Estos resultados, permiten afirmar que el nivel de propósito en la vida que prevalece en el personal es Alto, es decir, tienen metas claras y se sienten capaces de definir sus principales objetivos.

**Tabla 72.**  
*Dimensión crecimiento personal*

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	4	4,0
Medio	67	67,0
Alto	29	29,0
Total	100	100,0

Fuente: Elaboración propia



**Figura 72.** Dimensión crecimiento personal

### **Análisis e interpretación**

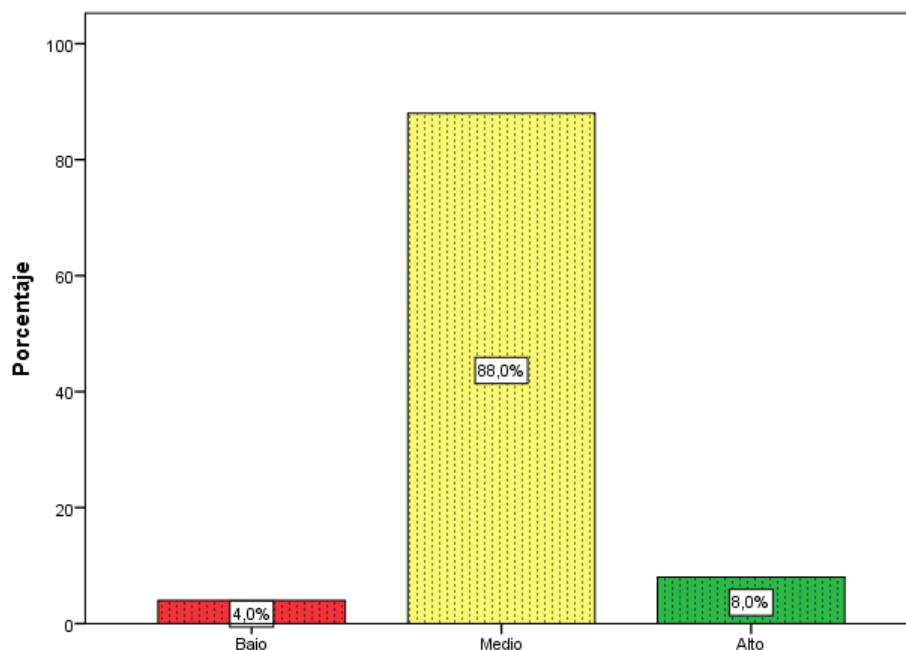
En la tabla y figura 72 de la dimensión “crecimiento personal” de la variable “bienestar psicológico”, muestran que el 67% del personal del Comité Local de Administración de Salud (CLAS) Centro de Salud La Natividad de Tacna, 2020, se ubica en el nivel Medio, 29% en el nivel Alto y 4% en el nivel Bajo.

Estos resultados, permiten afirmar que el nivel del crecimiento personal que prevalece en el personal es Medio, es decir, tienen medianamente capacidad para crear contextos para desarrollar sus potencialidades y progresar como persona.

**Tabla 73.**  
*Bienestar psicológico*

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	4	4,0
Medio	88	88,0
Alto	8	8,0
Total	100	100,0

Fuente: Elaboración propia



**Figura 73.** Bienestar psicológico

### **Análisis e interpretación**

En la tabla y figura 73 de la variable “bienestar psicológico”, muestran que un 88% del personal del Comité Local de Administración de Salud (CLAS) Centro de Salud La Natividad de Tacna, 2020, se ubica en el nivel Medio, 8% en el nivel Alto y 4% en el nivel Bajo.

Estos resultados, permiten afirmar que el nivel del bienestar psicológico prevaleciente en el personal es Medio, es decir, muestran una condición mental y emocional medianamente, capaz de adaptarse a necesidades específicas y circunstanciales del contexto físico y social.

### 4.3. Verificación de la hipótesis

**Tabla 74.**  
*Baremos de la variable estrés laboral*

Dimensiones	Nivel		
	Bajo	Medio	Alto
Cansancio emocional	0 – 16	17 – 26	27 – 54
Despersonalización	0 – 8	9 – 13	14 – 30
Realización personal	37 – 48	31 – 36	0 – 30

Fuente: Tipacti (2016)

**Tabla 75.**  
*Baremos de la variable bienestar psicológico*

Dimensiones/Variable	Nivel		
	Bajo	Medio	Alto
Auto aceptación	6 – 15	16 - 25	26 - 36
Relaciones positivas	6 – 15	16 - 25	26 - 36
Autonomía	8 – 23	24 - 39	40 – 48
Dominio del entorno	6 – 15	16 - 25	26 – 36
Propósito en la vida	6 – 15	16 - 25	26 – 36
Crecimiento personal	7 – 18	19 - 30	31 – 42
VARIABLE BIENESTAR PSICOLÓGICO	39 – 103	104 - 168	169 - 234

Fuente: Pillco (2017)

**Tabla 76.**  
*Prueba de normalidad*

	Kolmogorov-Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
Dimensión cansancio emocional	,182	100	,000
Dimensión despersonalización	,079	100	,122
Dimensión realización personal	,120	100	,001
Variable estrés laboral	,082	100	,095
Variable bienestar psicológico	,128	100	,000

Fuente: Elaboración propia

Nivel de significancia: 0,05

Estadístico de prueba: Kolmogorov-Smirnov

**Planteamiento de hipótesis:**

H<sub>0</sub>: La distribución de las dimensiones y variables no difieren de la distribución normal.

H<sub>i</sub>: La distribución de las dimensiones y variables difieren de la distribución normal.

**Regla de decisión**

P (significancia) < 0,05: se acepta la H<sub>0</sub>.

P (significancia) > 0,05: no se acepta la H<sub>0</sub>.

**Decisión estadística:**

El nivel de significancia de: dimensión despersonalización (0,122) y la variable estrés laboral (0,095) > 0,05 por tanto, no se acepta la hipótesis alterna y se acepta la hipótesis nula. El nivel de significancia de la: dimensión cansancio emocional, dimensión realización personal y la variable bienestar psicológico son < 0,05 por tanto, se acepta la hipótesis alterna y no se acepta la hipótesis nula.



## Planteamiento de la hipótesis general

H<sub>0</sub> No existe relación entre el estrés laboral y el bienestar psicológico en el personal del Comité Local de Administración de Salud (CLAS) Centro de Salud La Natividad de Tacna, 2020.

H<sub>i</sub> Existe relación entre el estrés laboral y el bienestar psicológico en el personal del Comité Local de Administración de Salud (CLAS) Centro de Salud La Natividad de Tacna, 2020.

## Nivel de significancia

Alfa =  $\alpha$  = 5%

## Prueba estadística

Rho de Spearman

## Regla de decisión

Si Sig. < nivel de significancia entonces no aceptar H<sub>0</sub>.

## Cálculo de estadístico

**Tabla 77.**

*Correlaciones entre estrés laboral y bienestar psicológico*

		Estrés laboral	Bienestar psicológico
	Coeficiente de correlación	1,000	-,560
	Estrés laboral Sig. (bilateral)	.	,000
Rho de	N	100	100
Spearman	Bienestar Coeficiente de correlación	-,560	1,000
	psicológico Sig. (bilateral)	,000	.
	N	100	100

Fuente: Elaboración propia

## Decisión

Tomando en cuenta la tabla 75, se concluye con un nivel de confianza del 95% de que existen evidencias estadísticas para afirmar que existe una relación inversa moderada (-0,560) entre el estrés laboral y el bienestar psicológico; así también se observa que la significancia es menor que 0,05 por lo cual no se acepta hipótesis nula (H<sub>0</sub>) y se concluye en aceptar la hipótesis general (H<sub>i</sub>).

### Planteamiento de la hipótesis específica 1

H<sub>0</sub> No existe relación entre el cansancio emocional y el bienestar psicológico en el personal del Comité Local de Administración de Salud (CLAS) Centro de Salud La Natividad de Tacna, 2020.

H<sub>1</sub> Existe relación entre el cansancio emocional y el bienestar psicológico en el personal del Comité Local de Administración de Salud (CLAS) Centro de Salud La Natividad de Tacna, 2020.

### Nivel de significancia

Alfa =  $\alpha$  = 5%

### Prueba estadística

Rho de Spearman

### Regla de decisión

Si Sig. < nivel de significancia entonces no aceptar H<sub>0</sub>.

### Cálculo de estadístico

**Tabla 78.**

*Correlaciones entre cansancio emocional y bienestar psicológico*

		Cansancio emocional	Bienestar psicológico
Rho de Spearman	Cansancio emocional	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,000
		N	100
Spearman	Bienestar psicológico	Coeficiente de correlación	-,370
		Sig. (bilateral)	,000
		N	100

Fuente: Elaboración propia

### Decisión

Tomando en cuenta la tabla 76, se concluye con un nivel de confianza del 95% de que existen evidencias estadísticas para afirmar que existe una relación inversa baja (-0,370) entre el cansancio emocional y el bienestar psicológico; así también se observa que la significancia es menor que 0,05 por lo cual no se acepta hipótesis nula (H<sub>0</sub>) y se concluye en aceptar la hipótesis alterna (H<sub>1</sub>).

## Planteamiento de la hipótesis específica 2

H<sub>0</sub> No existe relación entre la despersonalización y el bienestar psicológico en el personal del Comité Local de Administración de Salud (CLAS) Centro de Salud La Natividad de Tacna, 2020.

H<sub>2</sub> Existe relación entre la despersonalización y el bienestar psicológico en el personal del Comité Local de Administración de Salud (CLAS) Centro de Salud La Natividad de Tacna, 2020.

### Nivel de significancia

Alfa =  $\alpha$  = 5%

### Prueba estadística

Rho de Spearman

### Regla de decisión

Si Sig. < nivel de significancia entonces no aceptar H<sub>0</sub>.

### Cálculo de estadístico

#### Tabla 79.

#### *Correlaciones entre despersonalización y bienestar psicológico*

		Bienestar psicológico	
		Despersonalización	psicológico
	Coeficiente de correlación	1,000	-,374
	Despersonalización Sig. (bilateral)	.	,000
Rho de	N	100	100
Spearman	Bienestar	Coeficiente de correlación	-,374 1,000
	psicológico	Sig. (bilateral)	,000 .
	N	100	100

Fuente: Elaboración propia

### Decisión

Tomando en cuenta la tabla 77, se concluye con un nivel de confianza del 95% de que existen evidencias estadísticas para afirmar que existe una relación inversa baja (-0,374) entre la despersonalización y el bienestar psicológico; así también se observa que la significancia es menor que 0,05 por lo cual no se acepta hipótesis nula (H<sub>0</sub>) y se concluye en aceptar la hipótesis alterna (H<sub>2</sub>).

### Planteamiento de la hipótesis específica 3

H<sub>0</sub> No existe relación entre la realización personal y el bienestar psicológico en el personal del Comité Local de Administración de Salud (CLAS) Centro de Salud La Natividad de Tacna, 2020.

H<sub>3</sub> Existe relación entre la realización personal y el bienestar psicológico en el personal del Comité Local de Administración de Salud (CLAS) Centro de Salud La Natividad de Tacna, 2020.

### Nivel de significancia

Alfa =  $\alpha$  = 5%

### Prueba estadística

Rho de Spearman

### Regla de decisión

Si Sig. < nivel de significancia entonces no aceptar H<sub>0</sub>.

### Cálculo de estadístico

**Tabla 80.**

*Correlaciones entre realización personal y bienestar psicológico*

			Realización personal	Bienestar psicológico
Rho de Spearman	Realización personal	Coeficiente de correlación	1,000	-,451
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	100	100
Rho de Spearman	Bienestar psicológico	Coeficiente de correlación	-,451	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	100	100

Fuente: Elaboración propia

### Decisión

Tomando en cuenta la tabla 78, se concluye con un nivel de confianza del 95% de que existen evidencias estadísticas para afirmar que existe una relación inversa moderada (-0,451) entre la realización personal y el bienestar psicológico; así también se observa que la significancia es menor que 0,05 por lo cual no se acepta hipótesis nula (H<sub>0</sub>) y se concluye en aceptar la hipótesis alterna (H<sub>3</sub>).

## **V. DISCUSIÓN**

### **5.1. Análisis de discusión de resultados**

Luego de ejecutada la investigación, se arriba a la parte referida a la discusión, en donde se toma en consideración, a los resultados obtenidos en la verificación de las hipótesis planteadas y de esta manera comparar con los resultados de los antecedentes, correspondientes a las variables Estrés laboral y Bienestar Psicológico; los cuales son un componente del marco teórico, sobre el cual, se sustenta la presente investigación.

De la obtención de los resultados del presente estudio se puede mencionar que, existe una relación inversa moderada entre el estrés laboral y el bienestar psicológico en los trabajadores del (CLAS) Centro de Salud la Natividad de Tacna-2020; en cambio en la investigación de Quijandría (2019) se concluye que existe una relación baja, entre el afrontamiento al estrés y el bienestar psicológico, destacando principalmente la contraposición en la dirección de las correlaciones entre las variables, esto puede ser explicado, en la diferencia de la definición conceptual de las variables: estrés laboral y afrontamiento al estrés; en el caso de los resultados de la investigación de Ortega y Quispe (2016) se concluye la existencia de una correlación moderada entre el estrés laboral y el bienestar psicológico, en base a estos resultados, se puede resaltar la diferencia en la dirección de las correlaciones, esto podría deberse a los instrumentos utilizados, los cuales pertenecen a diferentes autores, el de Estrés Laboral de Cooper y Bienestar Psicológico de Casullo. Los resultados de Calvarro (2016) muestran que el estrés percibido es la variable que más contribuye a explicar el bienestar psicológico en jóvenes, estos resultados guardan cierta concordancia con los obtenidos en el presente estudio, por lo que una población joven, también se encuentra afectada por el estrés; en lo que respecta a los resultados de Olivo (2017) obtenidos de una población constituida por docentes, se destaca que el 54.28% obtuvo estrés y el alto nivel de estrés y el 22.85% nivel alto de bienestar psicológico, estas cifras muestran una diferencia significativa en cuanto a los valores logrados en el presente estudio, en donde no se evidencia un alto nivel de estrés y el bienestar psicológico se ubica en el nivel medio, sin embargo, es importante

precisar que según los resultados de Olivo (2017) se estaría tratando de una relación inversa entre las variables estudiadas, con lo que se corroboraría que las profesiones que presentan mayores niveles de estrés son las relacionadas al personal de salud y los docentes.

En cuanto a nivel de estrés, Larico (2016) indica la existencia de un nivel medio de estrés laboral en el personal de enfermería, y según los resultados de Huamani (2017) se evidencia un nivel de estrés alto en las enfermeras de los servicios críticos, estas cifras no guardan relación con las del presente estudio, en donde no se evidencia de forma significativa la presencia de niveles altos de estrés laboral en el personal de salud.

En cuanto al cansancio emocional y el bienestar psicológico, se determina la existencia de una relación inversa baja, además el nivel de cansancio emocional que predomina es alto; sin embargo, en los resultados de Larico (2016) se evidencia un nivel bajo de agotamiento emocional en el personal de enfermería.

En lo concerniente a la despersonalización y el bienestar psicológico, se determina la existencia de una relación inversa baja, asimismo, el nivel de despersonalización es bajo; sin embargo, en los resultados de Larico (2016) se evidencia un nivel medio de despersonalización en el personal de enfermería

En lo que respecta a la realización personal y el bienestar psicológico, se determina la existencia de una relación inversa moderada, además de ello, el nivel de realización personal es alto; mientras que en los resultados de Larico (2016) se evidencia un nivel medio de realización personal en las enfermeras. Por tanto, no es acorde a lo que se obtuvo en el presente estudio.

Finalmente se considera que la presente investigación es un aporte el cual contribuirá a futuras investigaciones con el propósito de conocer cómo puede afectar el nivel de estrés en el bienestar psicológico en los trabajadores de una institución o en las personas en su vida cotidiana por lo tanto que se debe dar a la salud mental.

## VI. CONCLUSIONES

- Primera.** Existe relación inversa ( $r = - 0,560$ ; sig.  $< 0,05$ ) entre el estrés laboral y el bienestar psicológico en el personal del Comité Local de Administración de Salud (CLAS) Centro de Salud La Natividad de Tacna 2020; por lo tanto, en la medida que disminuye el estrés laboral, aumenta el bienestar psicológico.
- Segunda.** Existe relación inversa ( $r = - 0,370$ ; sig.  $< 0,05$ ) entre el cansancio emocional y el bienestar psicológico en el personal del Comité Local de Administración de Salud (CLAS) Centro de Salud La Natividad de Tacna 2020; por lo tanto, en la medida que disminuye el cansancio emocional, aumenta el bienestar psicológico.
- Tercera.** Existe relación inversa ( $r = - 0,374$ ; sig.  $< 0,05$ ) entre la despersonalización y el bienestar psicológico en el personal del Comité Local de Administración de Salud (CLAS) Centro de Salud La Natividad de Tacna 2020; por lo tanto, en la medida que disminuye la despersonalización, aumenta el bienestar psicológico.
- Cuarta.** Existe relación inversa ( $r = - 0,451$ ; sig.  $< 0,05$ ) entre la realización personal y el bienestar psicológico en el personal del Comité Local de Administración de Salud (CLAS) Centro de Salud La Natividad de Tacna 2020; por lo tanto, en la medida que disminuye la realización personal, se incrementa la percepción del nivel bajo en el bienestar psicológico.

## VII. RECOMENDACIONES

- Primera.** La Gerencia del Centro de Salud (CLAS) La Natividad de Tacna, debiera promover talleres para el personal de salud, con la finalidad de brindarles información respecto del manejo del estrés como superarlo, y por lo tanto afrontarlo de la mejor manera, para que esto ayude a nivel laboral en el desempeño de sus funciones y por ende tener un bienestar psicológico.
- Segunda.** El área de psicología del Centro de Salud (CLAS) La Natividad de Tacna, también podría aportar, a través de gestiones para, convocar a profesionales en el campo de la psicología, con amplios conocimientos en la gestión del cansancio emocional, siendo los beneficiarios el personal del establecimiento de salud.
- Tercera.** A nivel de la Red de Servicios de Salud de Tacna, deben organizar actividades, en las cuales permitan realizar talleres que fomenten la práctica de yoga, esto ayudaría a los trabajadores a solucionar problemas de control de emociones, despersonalización por lo tanto ayudaría mucho en la vida personal y laboral.
- Cuarta.** A nivel de la Red de Servicios de Salud de Tacna, a través del director ejecutivo se tendría que promover actividades complementarias, cuyo fin este orientado, a brindar apoyo a todo el personal de los diferentes Centros de Salud, en temas de salud mental y de esta manera lograr en ellos un bienestar psicológico que es básico en el desempeño de sus funciones, así como a nivel personal.



## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aranda, C., & Frías, M. (2016). Apoyo social y ambiente familiar positivo relacionados con el bienestar subjetivo desde la perspectiva de los adolescentes. En J. Gaxiola, & J. Palomar, *El bienestar psicológico. Una mirada desde Latinoamérica* (págs. 62-88). Sonora: Universidad de Sonora.
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación*. Bogotá: Pearson.
- Calvarro, A. (2016). *Estrés Percibido, Estrategias de Afrontamiento y Bienestar Psicológico en jóvenes*. Salamanca: Universidad de Salamanca.
- Cano, B. (2015). *Factores de estrés laboral en profesionales de enfermería del hospital nacional de Huehuetenango Jorge Vides Molina*. Huehuetenango: Universidad Rafael Landívar.
- Casullo, M. (2006). *Evaluación del Bienestar Psicológico en Iberoamérica*. Buenos Aires: Paidós.
- Cruz, D., & Puentes, A. (2017). Relación entre las diferentes dimensiones del síndrome de Burnout y las estrategias de afrontamiento empleadas por los guardas de seguridad de una empresa privada de la ciudad de Tunja. *Psicogente*, 20(38), 268-281.
- D' Anello, S. (2003). *Universidad de Los Andes Venezuela*. Obtenido de <http://www.saber.ula.ve/bitstream/handle/123456789/14891/capitulo17.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Del Hoyo, M. (2004). *Estrés laboral*. Madrid: Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.
- Departamento de Asistencia Técnica para la Prevención de Riesgos Laborales UGT Andalucía. (2009). *Guía de prevención de riesgos psicosociales en el trabajo*. Andalucía: Fundación para la prevención de riesgos laborales.
- Díaz, D., Rodríguez-Carvajal, R., Blanco, A., Moreno-Jiménez, B., Gallardo, I., Valle, C., & Van Dierendonck, D. (2006). Adaptación española de las escalas de bienestar psicológico de Ryff. *Psicothema*, 18(3), 572-577.
- García, M., & Gil, M. (2016). El estrés en el ámbito de los profesionales de la salud. *Persona*, 11-30.

- Guillén, C., Guil, R., & Mestre, J. (2000). Estrés laboral. En C. Guillén, *Psicología del trabajo para relaciones laborales* (págs. 269-296). Madrid: Mc Graw Hill Interamericana.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. d. (2010). *Metodología de la investigación*. México D.F.: Mc Graw Hill.
- Huamani, A. (2017). *Estrés laboral y satisfacción laboral en enfermeras de los servicios críticos de la Clínica Internacional, sede Lima Agosto-Noviembre 2017*. Lima: Universidad César Vallejo.
- Jiménez, V. (2011). *Psicología Positiva*. Madrid: Ediciones Pirámide. Obtenido de file:///C:/Users/DELL/Downloads/CAPTULO21.PSICOLOGAPOSITIVA.pdf
- Larico, L. (2016). *Síndrome de Burnout en enfermeras del Centro de Salud Santa Adriana y docentes de la Institución Educativa César Vallejo de la ciudad de Juliaca – 2015*. Juliaca: Universidad Peruana Unión.
- Leka, S., Griffiths, A., & Cox, T. (2004). *La organización del trabajo y el estrés: estrategias sistemáticas de solución de problemas para empleadores, personal directivo y representantes sindicales*. Ginebra: Organización Mundial de la Salud.
- Maslach, C., & Jackson, S. (1981). The measurement of experienced Burnout. *Journal of Occupational Behavior*(2), 99-113.
- Maslach, C., & Jackson, S. (1986). *Maslach Burnout Inventory*. Palo Alto: Consulting Psychology Press.
- Mc Mutual Seguros. (2008). *Stop al estrés: Cómo gestionar el estrés laboral*. Barcelona: Mutua colaboradora con la Seguridad Social, número 1.
- Megías, F., & Castro, F. (2018). *Manejo del estrés en profesionales sanitarios*. Madrid: Ediciones DAE.
- Montoya, P., & Moreno, S. (2012). Relación entre síndrome de burnout, estrategias de afrontamiento y engagement. *Psicología desde el Caribe*, 29(1), 204-227.
- Olivares, V. (2017). Laudatio: Dra. Christina Maslach, Comprendiendo el Burnout. *Ciencia & Trabajo*(58), 59-63.
- Olivo, T. (2017). *El estrés laboral y su relación con el bienestar psicológico de los docentes*. Ambato: Universidad Técnica de Ambato.

- Organización Mundial de la Salud. (2010). *Entornos Laborales Saludables: Fundamentos y Modelo de la OMS. Contextualización, Prácticas y Literatura de Apoyo*. Ginebra: OMS.
- Organización Mundial de la Salud. (13 de Mayo de 2015). *ABC del estrés*. Obtenido de <https://abcdelestres.wordpress.com/2015/05/13/el-estres-segun-la-organizacion-mundial-de-la-salud/>
- Ortega, R., & Quispe, D. (2016). *Estrés laboral, satisfacción laboral y bienestar psicológico en personal de Salud de la Microred ampliacion Paucarpata*. Arequipa: Universidad Nacional de San Agustín.
- Pico, I. (s/f). *Psicología online, neurociencia y ayuda psicológica*. Obtenido de <https://psicopico.com/que-es-el-bienestar-psicologico-factores-de-la-felicidad-subjetiva/#respond>
- Pillco, L. (2017). *Burnout y bienestar psicológico en enfermería intensiva de un hospital de Lima Metropolitana – 2017*. Lima: Universidad César Vallejo.
- Pulluquitín, S. (2019). *Estrés laboral y calidad de vida en guardias de seguridad con turno rotativo*. Ambato: Universidad Técnica de Ambato.
- Quijandría, K. (2019). *Afrontamiento al estrés y bienestar psicológico en el personal técnico de enfermería de un centro médico de la Marina de Guerra del Perú, Lima – 2018*. Lima: Universidad Alas Peruanas.
- Rosa, Y., & Quiñones, A. (2012). El bienestar psicológico en el proceso de ayuda con estudiantes universitarios. *Revista Griot*, 5(1), 7-17.
- Rostagno, H. (2005). *El abc del estrés laboral. 123 técnicas prácticas para prevenir el estrés*. Córdoba: El Emporio Ediciones.
- Ruiz, J. (2010). Afectividad positiva y personalidad. En J. Bermúdez, A. Pérez, J. Ruíz, P. Sanjuán, & B. Rueda, *Psicología de la personalidad* (págs. 291-328). Madrid: Universidad Nacional de Educación a Distancia.
- Ryff, C., & Keyes, L. (1995). The Structure of Psychological Well-Being Revisited. *Journal of Personality and Social Psychology*, 69(4), 719-727.
- Sandoval, S., & Dorner, A. V. (09 de enero de 2017). Bienestar psicológico en estudiantes de carreras de la Salud. *Investigación en Educación Médica*, 260-266. Obtenido de <http://www.scielo.org.mx/pdf/iem/v6n24/2007-5057-iem-6-24-00260.pdf>

- Tarragona, M. (2016). El estudio científico del bienestar psicológico. En J. Gaxiola, & J. Palomar, *El bienestar psicológico. Una mirada desde Latinoamérica* (págs. 13-30). Sonora: Universidad de Sonora.
- Tipacti, C. (2016). *Relación entre la percepción del clima organizacional y el síndrome de Burnout en el personal asistencial de un Instituto de Salud de Lima Metropolitana*. Lima: Universidad Peruana Cayetano Heredia.
- Valderrama, S. (2016). *Pasos para elaborar proyectos de investigación científica: Cuantitativa, Cualitativa y Mixta*. Lima: San Marcos.
- Vara, A. (2012). *Siete pasos para una tesis exitosa: Desde la idea hasta la sustentación*. Lima: Facultad de Ciencias Administrativas y Recursos Humanos. Universidad de San Martín de Porres.
- Vásquez, C., & Hervás, G. (2008). *Psicología Positiva Aplicada*. Bilbao: Desclee de Brower. Obtenido de <https://www.ucm.es/data/cont/docs/3-2013-02-18-8-SALUD%20MENTAL%20POSITIVA.pdf>
- Vázquez, C., Hervás, G., & Ho, S. (2006). Intervenciones clínicas basadas en la psicología positiva: Fundamentos y aplicaciones. *Psicología Conductual*, 14(3), 401-432.
- Yataco, J. (2019). *Bienestar psicológico y estrés académico en estudiantes de la carrera de Ingeniería de Sistemas de una Universidad Privada de Lima Sur*. Lima: Universidad Autónoma del Perú.

## **ANEXOS**

## Anexo 1: Matriz de consistencia

Matriz de Consistencia								
TÍTULO: <i>Estrés Laboral y Bienestar Psicológico en el personal del Comité Local de Administración de Salud (CLAS) Centro de Salud La Natividad de Tacna, 2020.</i>								
PROBLEMA PRINCIPAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE INDICADORES
¿Existe relación entre el estrés laboral y el bienestar psicológico en el personal del Comité Local de Administración de Salud (CLAS) Centro de Salud La Natividad de Tacna, 2020?	Determinar la relación entre el estrés laboral y el bienestar psicológico en el personal del Comité Local de Administración de Salud (CLAS) Centro de Salud La Natividad de Tacna, 2020.	Existe relación entre el estrés laboral y el bienestar psicológico en el personal del Comité Local de Administración de Salud (CLAS) Centro de Salud La Natividad de Tacna, 2020.	Variable 1: Estrés laboral	Olivares (2017) interacción entre la persona y el entorno, en que la respuesta del estrés, dispone al organismo para hacer frente a una demanda del medio, que excede los recursos del individuo, originando un cambio en su estado habitual de bienestar de naturaleza compleja (p.61).	Se utiliza el Maslach Burnout Inventory (MBI) compuesto por 22 preguntas de escala Likert, para obtener datos relacionados al cansancio emocional, despersonalización y realización personal.	D1. Cansancio emocional	- Cansancio - Fatiga	Ordinal
						D2. Despersonalización	- Irritabilidad - Falta de motivación	Ordinal
						D3. Realización personal	- Incompetencia laboral - Desempeño profesional	Ordinal
SECUNDARIOS	SECUNDARIOS	SECUNDARIOS	VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE INDICADORES
¿Existe relación entre el cansancio emocional y el bienestar psicológico en el personal del Comité Local de Administración de Salud (CLAS) Centro de Salud La Natividad de Tacna, 2020?	Establecer la relación entre el cansancio emocional y el bienestar psicológico en el personal del Comité Local de Administración de Salud (CLAS) Centro de Salud La Natividad de Tacna, 2020.	Existe relación entre el cansancio emocional y el bienestar psicológico en el personal del Comité Local de Administración de Salud (CLAS) Centro de Salud La Natividad de Tacna, 2020.	Variable 2: Bienestar psicológico	Ryff y Keyes (1995) condición mental y emocional que establece la actividad psíquica adecuada de un individuo con respecto a su modelo individual y a la forma de adaptarse a las necesidades intrínsecas y extrínsecas del contexto físico y social (p.720).	Se utiliza la Escala de Bienestar Psicológico de Ryff, conformado por 39 preguntas de escala Likert, para obtener datos relacionados a: Auto aceptación, Relaciones Positivas, Autonomía, Dominio del Entorno, Propósito en la vida y Crecimiento personal.	D1. Auto aceptación	Tener actitudes positivas hacia uno mismo es una característica fundamental del funcionamiento psicológico positivo	Ordinal
						D2. Relaciones Positivas	Mantener relaciones sociales estables y tener amigos en los que pueda confiar	Ordinal
						D3. Autonomía	Poder sostener la individualidad en diferentes contextos sociales	Ordinal
¿Existe relación entre la despersonalización y el bienestar psicológico en el personal del Comité Local de Administración de Salud (CLAS) Centro de Salud La Natividad de Tacna, 2020?	Precisar la relación entre la despersonalización y el bienestar psicológico en el personal del Comité Local de Administración de Salud (CLAS) Centro de Salud La Natividad de Tacna, 2020.	Existe relación entre la despersonalización y el bienestar psicológico en el personal del Comité Local de Administración de Salud (CLAS) Centro de Salud La Natividad de Tacna, 2020.				D4. Dominio del Entorno	Habilidad personal para elegir o crear entornos favorables para sí mismos	Ordinal

¿Existe relación entre la realización personal y el bienestar psicológico en el personal del Comité Local de Administración de Salud (CLAS) Centro de Salud La Natividad de Tacna, 2020?	Establecer la relación entre la realización personal y el bienestar psicológico en el personal del Comité Local de Administración de Salud (CLAS) Centro de Salud La Natividad de Tacna, 2020.	Existe relación entre la realización personal y el bienestar psicológico en el personal del Comité Local de Administración de Salud (CLAS) Centro de Salud La Natividad de Tacna, 2020.				D5. Propósito en la vida	Requiere que la persona tenga metas claras y capaz de definir sus objetivos vitales	Ordinal
						D6. Crecimiento personal	Evalúa la capacidad del individuo para generar las condiciones para desarrollar sus potencialidades y seguir creciendo como persona	Ordinal
<b>METODOLOGÍA</b>								
<b>Tipo de investigación:</b> Cuantitativo	<b>Nivel de investigación:</b> Correlacional	<b>Diseño de la investigación:</b> No experimental, de tipo transversal – correlacional	<b>Población:</b> Constituida por el personal asistencial, administrativo y de servicio que laboran en el CLAS Centro de Salud La Natividad, que asciende a 100 trabajadores.	<b>Muestra:</b> Por tratarse de una población accesible para el investigador, se procedió a estudiar a la totalidad, es decir, se trabajará con una muestra censal.	<b>Técnica:</b> Encuesta personal	<b>Instrumentos:</b> Para medir el estrés laboral, se utilizó el Maslach Burnout Inventory, adaptado por Tipacti (2016)  Para medir el bienestar psicológico, se utilizó la Escala de Bienestar Psicológico de Ryff, adaptado por Pillco (2017)	<b>Análisis de datos:</b> Se uso la estadística descriptiva e inferencial, organizados en tablas y figuras, con las cuales se corroboraron las hipótesis; para lograr esto, se utilizó el software estadístico SPSS V.23.	

## Anexo 2: Operacionalización de las variables

Variable	Definición conceptual	Dimensiones	Indicadores	Ítems
Estrés laboral	Olivares (2017) interacción entre la persona y el entorno, en que la respuesta del estrés, dispone al organismo para hacer frente a una demanda del medio, que excede los recursos del individuo, originando un cambio en su estado habitual de bienestar de naturaleza compleja.	Cansancio emocional	Cansancio	2. Me siento agotado al final de la jornada de trabajo 6. Trabajar todo el día con mucha gente es un esfuerzo 8. Me siento quemado por mi trabajo 13. Me siento frustrado en mi trabajo 16. Trabajar directamente con personas me produce estrés 20. Me siento acabado
			Fatiga	1. Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo 3. Me siento fatigado cuando me levanto por la mañana y tengo que ir a trabajar 14. Creo que estoy trabajando demasiado
		Despersonalización	Irritabilidad	5. Creo que trato a algunos pacientes como si fueran objetos impersonales 10. Me he vuelto más insensible con la gente desde que ejerzo esta profesión 22. Siento que los pacientes me culpan por algunos de sus problemas
			Falta de motivación	11. Me preocupa el hecho de que este trabajo me endurezca emocionalmente 15. Realmente no me preocupa lo que le ocurre a mis pacientes
		Realización personal	Incompetencia laboral	4. Comprendo fácilmente como se sienten los pacientes 9. Creo que influyo positivamente con mi trabajo en la vida de las personas 17. Puedo crear fácilmente una atmósfera relajada con mis pacientes 18. Me siento estimulado después de trabajar con mis pacientes 21. En mi trabajo trato los problemas emocionales con mucha calma
			Desempeño profesional	7. Trato muy eficazmente los problemas de los pacientes 12. Me siento muy activo 19. He conseguido muchas cosas útiles en mi profesión



Variable	Definición conceptual	Dimensiones	Indicadores	Ítems
Bienestar psicológico	Ryff y Keyes (1995) relacionan el bienestar psicológico con la condición mental y emocional que establece la actividad psíquica adecuada de un individuo con respecto a su modelo individual y a la forma de adaptarse a las necesidades intrínsecas y extrínsecas del contexto físico y social.	Auto aceptación	Tener actitudes positivas hacia uno mismo es una característica fundamental del funcionamiento psicológico positivo	1. Cuando repaso la historia de mi vida estoy contento con cómo han resultado las cosas 7. Reconozco que tengo defectos 13. Si tuviera la oportunidad, hay muchas cosas de mí mismo que cambiaría 19. Me gusta la mayor parte de los aspectos de mi personalidad 25. En muchos aspectos, me siento decepcionado de mis logros en la vida 31. En su mayor parte, me siento orgulloso de quien soy y la vida que llevo
		Relaciones Positivas	Mantener relaciones sociales estables y tener amigos en los que pueda confiar	2. A menudo me siento solo porque tengo pocos amigos íntimos con quienes compartir mis preocupaciones 8. En general, me siento seguro y positivo conmigo mismo 14. Siento que mis amistades me aportan muchas cosas 20. Me parece que la mayor parte de las personas tienen más amigos que yo 26. No he experimentado muchas relaciones cercanas y de confianza 32. Sé que puedo confiar en mis amigos, y ellos saben que pueden confiar en mí
		Autonomía	Poder sostener la individualidad en diferentes contextos sociales	3. No tengo miedo de expresar mis opiniones, incluso cuando son opuestas a las opiniones de la mayoría de la gente 4. Me preocupa cómo otra gente evalúa las elecciones que he hecho en mi vida 9. Tiendo a preocuparme sobre lo que otra gente piensa de mí 10. Me juzgo por lo que yo creo que es importante, no por los valores que otros piensan que son importantes 15. Tiendo a estar influenciado por la gente con fuertes convicciones 21. Tengo confianza en mis opiniones incluso si son contrarias al consenso general 27. Es difícil para mí expresar mis propias opiniones en asuntos polémico 33. A menudo cambio mis decisiones si mis amigos o mi familia están en desacuerdo
		Dominio del Entorno	Habilidad personal para elegir o crear entornos	5. Me resulta difícil dirigir mi vida hacia un camino que me satisfaga 11. He sido capaz de construir un hogar y un modo de vida a mi gusto 16. En general, siento que soy responsable de la situación en la que vivo 22. Las demandas de la vida diaria a menudo me deprimen

			favorables para sí mismos	<p>28. Soy bastante bueno manejando muchas de mis responsabilidades en la vida diaria</p> <p>39. Si me sintiera infeliz con mi situación de vida daría los pasos más eficaces para cambiarla</p>
		Propósito en la vida	Requiere que la persona tenga metas claras y capaz de definir sus objetivos vitales	<p>6. Disfruto haciendo planes para el futuro y trabajar para hacerlos realidad</p> <p>12. Soy una persona activa al realizar los proyectos que propuse para mí mismo</p> <p>17. Me siento bien con lo que he hecho en el pasado y lo que espero hacer en el futuro</p> <p>18. Mis objetivos en la vida han sido una fuente de satisfacción que de frustración para mí</p> <p>23. Tengo clara la dirección y el objetivo de mi vida</p> <p>29. No tengo claro qué es lo que intento conseguir en la vida</p>
		Crecimiento personal	Evalúa la capacidad del individuo para generar las condiciones para desarrollar sus potencialidades y seguir creciendo como persona	<p>24. En general, con el tiempo siento que sigo aprendiendo más sobre mí mismo</p> <p>30. Hace mucho tiempo que dejé de intentar hacer grandes mejoras o cambios en mi vida</p> <p>34. No quiero intentar nuevas formas de hacer las cosas; mi vida está bien como está</p> <p>35. Pienso que es importante tener nuevas experiencias que desafíen lo que uno piensa sobre sí mismo y sobre el mundo</p> <p>36. Cuando pienso en ello, realmente con los años no he mejorado mucho como persona</p> <p>37. Tengo la sensación de que con el tiempo me he desarrollado mucho como persona</p> <p>38. Para mí, la vida ha sido un proceso continuo de estudio, cambio y crecimiento</p>

## Anexo 3: Instrumentos

### Cuestionario de Maslach Burnout Inventory (MBI)

A continuación, se tienen 22 expresiones sobre sentimientos en relación al trabajo. Por favor, lea detalladamente cada expresión y responda usted su estado acerca del trabajo que realiza, según las alternativas que seguidamente se enuncian. Si usted nunca ha tenido este sentimiento, marque en la opción "0" (cero). Si usted ha tenido este sentimiento, verifique con qué frecuencia lo ha sentido, marcando debajo de alternativas que van del uno al seis (1 al 6) según corresponda. La escala de frecuencia de los sentimientos es como sigue:

0	1	2	3	4	5	6
Nunca	Pocas veces al año o menos	Una vez al mes o menos	Unas pocas veces al mes	Una vez a la semana	Pocas veces a la semana	Todos los días

#### Afirmaciones: MBI

Ítems	0	1	2	3	4	5	6
1. Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo.							
2. Me siento agotado al final de la jornada de trabajo.							
3. Me siento fatigado cuando me levanto por la mañana y tengo que ir a trabajar.							
4. Comprendo fácilmente como se sienten los pacientes.							
5. Creo que trato a algunos pacientes como si fueran objetos impersonales.							
6. Trabajar todo el día con mucha gente es un esfuerzo.							
7. Trato muy eficazmente los problemas de los pacientes.							
8. Me siento quemado por mi trabajo.							
9. Creo que influyo positivamente con mi trabajo en la vida de las personas.							
10. Me he vuelto más insensible con la gente desde que ejerzo esta profesión.							
11. Me preocupa el hecho de que este trabajo me endurezca emocionalmente.							
12. Me siento muy activo.							
13. Me siento frustrado en mi trabajo.							
14. Creo que estoy trabajando demasiado.							
15. Realmente no me preocupa lo que le ocurre a mis pacientes.							
16. Trabajar directamente con personas me produce estrés.							
17. Puedo crear fácilmente una atmósfera relajada con mis pacientes.							
18. Me siento estimulado después de trabajar con mis pacientes.							
19. He conseguido muchas cosas útiles en mi profesión.							
20. Me siento acabado.							
21. En mi trabajo trato los problemas emocionales con mucha calma.							
22. Siento que los pacientes me culpan por algunos de sus problemas.							

## Escala BP de Bienestar Psicológico de RYFF adaptado

Edad:.....

Sexo: Femenino ( )      Masculino ( )

A continuación, se presenta algunos enunciados sobre el modo como usted se comporta, siente y actúa. No existe respuesta correcta o incorrecta. Responde con sinceridad. Su respuesta puede determinarlo marcando una equis (x)

Ítems	Totalmente en	Poco de acuerdo	Medianamente de acuerdo	Muy de acuerdo	Bastante de acuerdo	Totalmente de acuerdo
1. Cuando repaso la historia de mi vida estoy contento con cómo han resultado las cosas						
2. A menudo me siento solo porque tengo pocos amigos íntimos con quienes compartir mis preocupaciones						
3. No tengo miedo de expresar mis opiniones, incluso cuando son opuestas a las opiniones de la mayoría de la gente						
4. Me preocupa cómo otra gente evalúa las elecciones que he hecho en mi vida						
5. Me resulta difícil dirigir mi vida hacia un camino que me satisfaga						
6. Disfruto haciendo planes para el futuro y trabajar para hacerlos realidad						
7. Reconozco que tengo defectos.						
8. En general, me siento seguro y positivo conmigo mismo						
9. Tiendo a preocuparme sobre lo que otra gente piensa de mí						
10. Me juzgo por lo que yo creo que es importante, no por los valores que otros piensan que son importantes						
11. He sido capaz de construir un hogar y un modo de vida a mi gusto						
12. Soy una persona activa al realizar los proyectos que propuse para mí mismo						
13. Si tuviera la oportunidad, hay muchas cosas de mí mismo que cambiaría						
14. Siento que mis amistades me aportan muchas cosas						
15. Tiendo a estar influenciado por la gente con fuertes convicciones						
16. En general, siento que soy responsable de la situación en la que vivo						
17. Me siento bien con lo que he hecho en el pasado y lo que espero hacer en el futuro						
18. Mis objetivos en la vida han sido una fuente de satisfacción que de frustración para mí						

19. Me gusta la mayor parte de los aspectos de mi personalidad						
20. Me parece que la mayor parte de las personas tienen más amigos que yo						
21. Tengo confianza en mis opiniones incluso si son contrarias al consenso general						
22. Las demandas de la vida diaria a menudo me deprimen						
23. Tengo clara la dirección y el objetivo de mi vida						
24. En general, con el tiempo siento que sigo aprendiendo más sobre mí mismo						
25. En muchos aspectos, me siento decepcionado de mis logros en la vida						
26. No he experimentado muchas relaciones cercanas y de confianza						
27. Es difícil para mí expresar mis propias opiniones en asuntos polémico						
28. Soy bastante bueno manejando muchas de mis responsabilidades en la vida diaria						
29. No tengo claro qué es lo que intento conseguir en la vida						
30. Hace mucho tiempo que dejé de intentar hacer grandes mejoras o cambios en mi vida						
31. En su mayor parte, me siento orgulloso de quien soy y la vida que llevo						
32. Sé que puedo confiar en mis amigos, y ellos saben que pueden confiar en mí						
33. A menudo cambio mis decisiones si mis amigos o mi familia están en desacuerdo						
34. No quiero intentar nuevas formas de hacer las cosas; mi vida está bien como está						
35. Pienso que es importante tener nuevas experiencias que desafíen lo que uno piensa sobre sí mismo y sobre el mundo						
36. Cuando pienso en ello, realmente con los años no he mejorado mucho como persona						
37. Tengo la sensación de que con el tiempo me he desarrollado mucho como persona						
38. Para mí, la vida ha sido un proceso continuo de estudio, cambio y crecimiento						
39. Si me sintiera infeliz con mi situación de vida daría los pasos más eficaces para cambiarla						

## Anexo 4: Validación de instrumentos

### FORMATO A

#### VALIDEZ DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN POR JUICIO DE EXPERTO

TESIS. "Estrés Laboral y Bienestar Psicológico en el personal del Comité Local de Administración de Salud (CLAS) Centro de Salud La Natividad de Tacna, 2020"

Investigador: Luz Maritza Herrera Gandarillas

Indicación: Señor certificador, se le pide su colaboración para que luego de un riguroso análisis de los ítems del Cuestionario Estrés Laboral, que se le muestra, marque con un aspa el casillero que crea conveniente de acuerdo a su criterio y experiencia profesional, denotando si cuenta o no cuenta con los requisitos mínimos de formación para su posterior aplicación.

NOTA: Para cada ítem se considera la escala de 1 al 5 donde:

1=Muy Deficiente	2= Deficiente	3=Regular	4=Bueno	5=Muy Bueno
------------------	---------------	-----------	---------	-------------

**CUESTIONARIO DE ESTRÉS LABORAL**

**TESIS: Estrés laboral y Bienestar psicológico en el personal del Comité Local de Administración de Salud (CLAS) Centro de Salud La Natividad de Tacna, 2020**

1 2 3 4 5

<p><b>DIMENSIÓN: CANSACIO EMOCIONAL</b></p> <p><b>INDICADOR: CANSANCIO</b></p> <p><b>2. Me siento agotado al final de la jornada de trabajo</b>                      Nunca (0)                      Pocas veces al año o menos (1)                      Una vez al mes o menos (2)                      Unas pocas veces al mes (3)                      Una vez a la semana (4)                      Pocas veces a la semana (5)                      Todos los días (6)</p>				X
<p><b>6. Trabajar todo el día con mucha gente es un esfuerzo</b>                      Nunca (0)                      Pocas veces al año o menos (1)                      Una vez al mes o menos (2)                      Unas pocas veces al mes (3)                      Una vez a la semana (4)                      Pocas veces a la semana (5)                      Todos los días (6)</p>				X
<p><b>8. Me siento quemado por mi trabajo</b>                      Nunca (0)                      Pocas veces al año o menos (1)                      Una vez al mes o menos (2)                      Unas pocas veces al mes (3)                      Una vez a la semana (4)                      Pocas veces a la semana (5)                      Todos los días (6)</p>				X
<p><b>13. Me siento frustrado en mi trabajo</b>                      Nunca (0)                      Pocas veces al año o menos (1)                      Una vez al mes o menos (2)                      Unas pocas veces al mes (3)                      Una vez a la semana (4)                      Pocas veces a la semana (5)                      Todos los días (6)</p>				X
<p><b>16. Trabajar directamente con personas me produce estrés</b>                      Nunca (0)                      Pocas veces al año o menos (1)                      Una vez al mes o menos (2)                      Unas pocas veces al mes (3)                      Una vez a la semana (4)                      Pocas veces a la semana (5)                      Todos los días (6)</p>				X

<p>20. Me siento acabado/a</p> <p>Nunca (0)  Pocas veces al año o menos (1)  Una vez al mes o menos (2)  Unas pocas veces al mes (3)  Una vez a la semana (4)  Pocas veces a la semana (5)  Todos los días (6)</p>	<p>X</p>
<p><b>INDICADOR: FATIGA</b></p>	
<p>1. Me siento emocionalmente agotado/a por mi trabajo</p> <p>Nunca (0)  Pocas veces al año o menos (1)  Una vez al mes o menos (2)  Unas pocas veces al mes (3)  Una vez a la semana (4)  Pocas veces a la semana (5)  Todos los días (6)</p>	<p>X</p>
<p>3. Me siento fatigado/a cuando me levanto por la mañana y tengo que ir a trabajar</p> <p>Nunca (0)  Pocas veces al año o menos (1)  Una vez al mes o menos (2)  Unas pocas veces al mes (3)  Una vez a la semana (4)  Pocas veces a la semana (5)  Todos los días (6)</p>	<p>X</p>
<p>14. Creo que estoy trabajando demasiado</p> <p>Nunca (0)  Pocas veces al año o menos (1)  Una vez al mes o menos (2)  Unas pocas veces al mes (3)  Una vez a la semana (4)  Pocas veces a la semana (5)  Todos los días (6)</p>	<p>X</p>
<p><b>DIMENSIÓN: DESPERSONALIZACIÓN</b></p>	
<p><b>INDICADOR: IRRITABILIDAD</b></p>	
<p>5. Creo que trato a algunos pacientes como si fueran objetos impersonales</p> <p>Nunca (0)  Pocas veces al año o menos (1)  Una vez al mes o menos (2)  Unas pocas veces al mes (3)  Una vez a la semana (4)  Pocas veces a la semana (5)  Todos los días (6)</p>	<p>X</p>
<p>10. Me he vuelto más insensible con la gente desde que ejerzo esta profesión</p> <p>Nunca (0)  Pocas veces al año o menos (1)  Una vez al mes o menos (2)  Unas pocas veces al mes (3)  Una vez a la semana (4)  Pocas veces a la semana (5)  Todos los días (6)</p>	<p>X</p>



22. Siento que los pacientes me culpan por algunos de sus problemas	Nunca (0) Pocas veces al año o menos (1) Una vez al mes o menos (2) Unas pocas veces al mes (3) Una vez a la semana (4) Pocas veces a la semana (5) Todos los días (6)	X
<b>INDICADOR: FALTA DE MOTIVACIÓN</b>		
11. Me preocupa el hecho de que este trabajo me endurezca emocionalmente	Nunca (0) Pocas veces al año o menos (1) Una vez al mes o menos (2) Unas pocas veces al mes (3) Una vez a la semana (4) Pocas veces a la semana (5) Todos los días (6)	X
15. Realmente no me preocupa lo que le ocurre a mis pacientes	Nunca (0) Pocas veces al año o menos (1) Una vez al mes o menos (2) Unas pocas veces al mes (3) Una vez a la semana (4) Pocas veces a la semana (5) Todos los días (6)	X
<b>DIMENSIÓN: REALIZACIÓN PERSONAL</b>		
<b>INDICADOR: INCOMPETENCIA LABORAL</b>		
4. Comprendo fácilmente cómo se sienten los pacientes	Nunca (0) Pocas veces al año o menos (1) Una vez al mes o menos (2) Unas pocas veces al mes (3) Una vez a la semana (4) Pocas veces a la semana (5) Todos los días (6)	X
9. Creo que influyo positivamente con mi trabajo en la vida de <i>las personas</i>	Nunca (0) Pocas veces al año o menos (1) Una vez al mes o menos (2) Unas pocas veces al mes (3) Una vez a la semana (4) Pocas veces a la semana (5) Todos los días (6)	X
17. Puedo crear fácilmente una atmósfera relajada con mis pacientes	Nunca (0) Pocas veces al año o menos (1) Una vez al mes o menos (2) Unas pocas veces al mes (3) Una vez a la semana (4) Pocas veces a la semana (5) Todos los días (6)	X

<p>18. Me siento estimulado después de trabajar con mis pacientes</p> <p>Nunca (0)  Pocas veces al año o menos (1)  Una vez al mes o menos (2)  Unas pocas veces al mes (3)  Una vez a la semana (4)  Pocas veces a la semana (5)  Todos los días (6)</p>	X
<p>21. En mi trabajo trato los problemas emocionales con mucha calma</p> <p>Nunca (0)  Pocas veces al año o menos (1)  Una vez al mes o menos (2)  Unas pocas veces al mes (3)  Una vez a la semana (4)  Pocas veces a la semana (5)  Todos los días (6)</p>	X
<b>INDICADOR: DESEMPEÑO PROFESIONAL</b>	
<p>7. Trato muy eficazmente los problemas de los pacientes</p> <p>Nunca (0)  Pocas veces al año o menos (1)  Una vez al mes o menos (2)  Unas pocas veces al mes (3)  Una vez a la semana (4)  Pocas veces a la semana (5)  Todos los días (6)</p>	X
<p>12. Me siento muy activo/a</p> <p>Nunca (0)  Pocas veces al año o menos (1)  Una vez al mes o menos (2)  Unas pocas veces al mes (3)  Una vez a la semana (4)  Pocas veces a la semana (5)  Todos los días (6)</p>	X
<p>19. He conseguido muchas cosas útiles en mi profesión</p> <p>Nunca (0)  Pocas veces al año o menos (1)  Una vez al mes o menos (2)  Unas pocas veces al mes (3)  Una vez a la semana (4)  Pocas veces a la semana (5)  Todos los días (6)</p>	X

**RECOMENDACIONES:**

*Considerar la posibilidad de que algunas personas pueden ser de sexo femenino o masculino*

PROMEDIO DE VALORACIÓN

Muy bueno

OPINIÓN DE APLICABILIDAD

a) Deficiente      b) Baja      c) Regular      d) Buena       e) Muy buena

Nombres Apellidos: Frida Palomino Arpi

DNI N°: 29409233 ... Teléfono/Celular: .....

Dirección domiciliaria: AV. San Martín 704 Miraflores

Título Profesional: Lic. en Educación

Grado Académico: Doctora

Mención: Ciencias: Educación

Cuestionario: Estres laboral

  
Firma

Lugar y fecha: Arequipa 08/03/2020

**FORMATO B**

**FICHAS DE VALIDACIÓN DEL INFORME DE OPINIÓN POR JUICIO DE EXPERTO**

**I. DATOS GENERALES**

1.1. **Título de la Investigación:** Estrés laboral y Bienestar psicológico en el personal del Comité Local de Administración de Salud (CLAS) Centro de Salud La Natividad de Tacna, 2020

1.2. **Nombre del instrumento:** Cuestionario sobre Estrés Laboral

**II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN**

Indicadores	Criterios	5	1	1	2	2	3	3	4	4	5	5	6	6	7	7	8	8	9	9	1
		0	0	5	0	5	0	5	0	5	0	5	0	5	0	5	0	5	0	5	0
1. Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado.																			X	
2. Objetividad	Está expresado en conductas observables.																			X	
3. Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica.																			X	
4. Organización	Existe una organización lógica.																			X	
5. Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.																		X		
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar los instrumentos de investigación.																			X	
7. Consistencia	Basados en aspectos teóricos científicos.																			X	
8. Coherencia	Entre los índices e indicadores																			X	
9. Metodología	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.																			X	
10. Pertinencia	Es útil y adecuado para la investigación.																			X	

Baja  
Regular  
Buena  
Muy buena

Muy buena

OPINIÓN DE APLICABILIDAD

a) Deficiente      b) Baja      c) Regular      d) Buena       e) Muy buena

Nombres: y Apellidos: *Frida Palomino Arpi*

DNI N°: *29409233*. Teléfono/Celular: .....

Dirección domiciliaria: *Av San Martín 704 Miraflores*

Título Profesional: *Lic en Educación*

Grado Académico: *Doctora*

Mención: *Ciencias: Educación*

Cuestionario: *Estres laboral*

*Palomino Ar*  
Firma

FORMATO A

VALIDEZ DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN POR JUICIO DE EXPERTO

TESIS: "Estrés Laboral y Bienestar Psicológico en el personal del Comité Local de Administración de Salud (CLAS) Centro de Salud La Natividad de Tacna, 2020"

Investigador: Luz Maritza Herrera Gandarillas

Indicación: Señor certificador, se le pide su colaboración para que luego de un riguroso análisis de los items del Cuestionario Bienestar Psicológico, que se le muestra, marque con un aspa el casillero que crea conveniente de acuerdo a su criterio y experiencia profesional, denotando si cuenta o no cuenta con los requisitos mínimos de formación para su posterior aplicación.

NOTA: Para cada item se considera la escala de 1 al 5 donde:

1=Muy Deficiente	2= Deficiente	3=Regular	4=Bueno	5=Muy Bueno
------------------	---------------	-----------	---------	-------------

CUESTIONARIO DE BIENESTAR PSICOLÓGICO

TESIS: Estrés laboral y Bienestar psicológico en el personal del Comité Local de Administración de Salud (CLAS) Centro de Salud La Natividad de Tacna, 2020

DIMENSIÓN: AUTO ACEPTACIÓN	1	2	3	4	5
<b>INDICADOR: TENER ACTITUDES POSITIVAS HACIA UNO MISMO ES UNA CARACTERÍSTICA FUNDAMENTAL DEL FUNCIONAMIENTO PSICOLÓGICO POSITIVO</b> 1. Cuando repaso la historia de mi vida estoy contento con cómo han resultado las cosas Totalmente desacuerdo (1) Poco de acuerdo (2) Moderadamente de acuerdo (3) Muy de acuerdo (4) Bastante de acuerdo (5) Totalmente de acuerdo (6)					X
7. Reconozco que tengo defectos Totalmente desacuerdo (1) Poco de acuerdo (2) Moderadamente de acuerdo (3) Muy de acuerdo (4) Bastante de acuerdo (5) Totalmente de acuerdo (6)					X
13. Si tuviera la oportunidad, hay muchas cosas de mi mismo que cambiaría Totalmente desacuerdo (1) Poco de acuerdo (2) Moderadamente de acuerdo (3) Muy de acuerdo (4) Bastante de acuerdo (5) Totalmente de acuerdo (6)					X
19. Me gusta la mayor parte de los aspectos de mi personalidad Totalmente desacuerdo (1) Poco de acuerdo (2) Moderadamente de acuerdo (3) Muy de acuerdo (4) Bastante de acuerdo (5) Totalmente de acuerdo (6)					X
25. En muchos aspectos, me siento decepcionado de mis logros en la vida Totalmente desacuerdo (1) Poco de acuerdo (2) Moderadamente de acuerdo (3) Muy de acuerdo (4) Bastante de acuerdo (5) Totalmente de acuerdo (6)					X
31. En su mayor parte, me siento orgulloso de quien soy y la vida que llevo Totalmente desacuerdo (1) Poco de acuerdo (2) Moderadamente de acuerdo (3) Muy de acuerdo (4) Bastante de acuerdo (5) Totalmente de acuerdo (6)					X

**DIMENSIÓN: RELACIONES POSITIVAS**  
**INDICADOR: MANTENER RELACIONES SOCIALES ESTABLES**  
**Y TENER AMIGOS EN LOS QUE PUEDA CONFIAR**

2. A menudo me siento solo <sup>porque tengo pocos amigos íntimos con quienes</sup> compartir mis preocupaciones

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

X

8. En general, me siento seguro y positivo <sup>conmigo mismo</sup>

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

X

14. Siento que mis amistades me aportan muchas cosas

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

X

20. Me parece que la mayor parte de las personas tienen más amigos <sup>que yo</sup>

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

X

26. No he experimentado muchas relaciones cercanas y de confianza

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

X

32. Sé que puedo confiar en mis amigos, <sup>ellos saben que pueden confiar en mi</sup>

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

X



**DIMENSIÓN: AUTONOMÍA**  
**INDICADOR: PODER SOSTENER LA INDIVIDUALIDAD**  
**EN DIFERENTES CONTEXTOS SOCIALES**

3. No tengo miedo de expresar mis opiniones, incluso cuando son opuestas a las opiniones de la mayoría de la gente

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

X

4. Me preocupa cómo otra gente evalúa las elecciones que he hecho en mi vida

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

X

9. Tiendo a preocuparme sobre lo que otra gente piensa de mí

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

X

10. Me juzgo por lo que yo creo que es importante, no por los valores que otros piensan que son importantes

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

X

15. Tiendo a estar influenciado por la gente con fuertes convicciones

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

X

21. Tengo confianza en mis opiniones incluso si son contrarias al consenso general

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

X

27. Es difícil para mí expresar mis propias opiniones en asuntos polémicos

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

X

<p>33. A menudo cambio mis decisiones si mis amigos o mi familia están en desacuerdo</p> <p>Totalmente desacuerdo (1)  Poco de acuerdo (2)  Moderadamente de acuerdo(3)  Muy de acuerdo (4)  Bastante de acuerdo (5)  Totalmente de acuerdo (6)</p>	X
<p><b>DIMENSIÓN: DOMINIO DEL ENTORNO</b>  <b>INDICADOR: HABILIDAD PERSONAL PARA ELEGIR</b>  <b>O CREAR ENTORNOS FAVORABLES PARA SÍ MISMOS</b></p>	
<p>5. Me resulta difícil dirigir mi vida hacia un camino que me satisfaga</p> <p>Totalmente desacuerdo (1)  Poco de acuerdo (2)  Moderadamente de acuerdo (3)  Muy de acuerdo (4)  Bastante de acuerdo (5)  Totalmente de acuerdo (6)</p>	X
<p>11. He sido capaz de construir un hogar y un modo de vida a mi gusto</p> <p>Totalmente desacuerdo (1)  Poco de acuerdo (2)  Moderadamente de acuerdo(3)  Muy de acuerdo (4)  Bastante de acuerdo (5)  Totalmente de acuerdo (6)</p>	X
<p>16. En general, siento que soy responsable de la situación en la que vivo</p> <p>Totalmente desacuerdo (1)  Poco de acuerdo (2)  Moderadamente de acuerdo(3)  Muy de acuerdo (4)  Bastante de acuerdo (5)  Totalmente de acuerdo (6)</p>	X
<p>22. Las demandas de la vida diaria a menudo me deprimen</p> <p>Totalmente desacuerdo (1)  Poco de acuerdo (2)  Moderadamente de acuerdo(3)  Muy de acuerdo (4)  Bastante de acuerdo (5)  Totalmente de acuerdo (6)</p>	X
<p>28. Soy bastante bueno manejando muchas de mis responsabilidades en la vida diaria</p> <p>Totalmente desacuerdo (1)  Poco de acuerdo (2)  Moderadamente de acuerdo(3)  Muy de acuerdo (4)  Bastante de acuerdo (5)  Totalmente de acuerdo (6)</p>	X
<p>39. Si me sintiera infeliz con mi situación de vida diaria los pasos más eficaces para cambiarla</p> <p>Totalmente desacuerdo (1)  Poco de acuerdo (2)  Moderadamente de acuerdo(3)  Muy de acuerdo (4)  Bastante de acuerdo (5)  Totalmente de acuerdo (6)</p>	X

DIMENSIÓN: PROPÓSITO EN LA VIDA  
 INDICADOR: REQUIERE QUE LA PERSONA TENGA  
 METAS CLARAS Y CAPAZ DE DEFINIR SUS OBJETIVOS VITALES

6. Disfruto haciendo planes para el futuro y trabajar para hacerlos realidad

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

4

12. Soy una persona activa al realizar los proyectos que propuse para mi mismo

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

X

17. Me siento bien con lo que he hecho en el pasado y lo que espero hacer en el futuro

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

X

18. Mis objetivos en la vida han sido una fuente de satisfacción que de frustración para mí

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

*Mejorar la idea*

X

23. Tengo clara la dirección y el objetivo de mi vida

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

X

29. No tengo claro qué es lo que intento conseguir en la vida

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

4

**DIMENSIÓN: CRECIMIENTO PERSONAL**

**INDICADOR: EVALÚA LA CAPACIDAD DEL INDIVIDUO PARA GENERAR LAS CONDICIONES PARA DESARROLLAR SUS POTENCIALIDADES Y SEGUIR CRECIENDO COMO PERSONA**

24. En general, con el tiempo siento que sigo aprendiendo más sobre mí mismo *la*

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

X

30. Hace mucho tiempo que dejé de intentar hacer grandes mejoras o cambios en mi vida

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

X

34. No quiero intentar nuevas formas de hacer las cosas; mi vida está bien como está

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

X

35. Pienso que es importante tener nuevas experiencias que desafíen lo que uno piensa sobre sí mismo y sobre el mundo *la*

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

X

36. Cuando pienso en ello, realmente con los años no he mejorado mucho como persona

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

X

37. Tengo la sensación de que con el tiempo me he desarrollado mucho como persona

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

X

38. Para mí, la vida ha sido un proceso continuo de estudio, cambio y crecimiento

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

X

**RECOMENDACIONES:**

*Tomar en cuenta que algunas unidades de estudio pueden ser de sexo femenino.*

**PROMEDIO DE VALORACIÓN**

May buena

**OPINIÓN DE APLICABILIDAD**

a) Deficiente      b) Baja      c) Regular      d) Buena       e) Muy buena

Nombres Apellidos: Frida Palomino Aspi

DNI N°: 29409233 Teléfono/Celular: .....

Dirección domiciliaria: AV San Martín 704 - Miraflores

Título Profesional: Lic en Educación

Grado Académico: Doctora

Mención: Ciencias: Educación

Cuestionario Bienestar Psicológico

  
Firma

Lugar y fecha: Arequipa 08/03/2020

**FORMATO B**

**FICHAS DE VALIDACIÓN DEL INFORME DE OPINIÓN POR JUICIO DE EXPERTO**

**I. DATOS GENERALES**

1.1. **Título de la Investigación:** Estrés laboral y Bienestar psicológico en el personal del Comité Local de Administración de Salud (CLAS) Centro de Salud La Natividad de Tacna, 2020

1.2. **Nombre del instrumento:** Cuestionario sobre Bienestar Psicológico

**II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN**

Indicadores	Criterios	5	1	1	2	2	3	3	4	4	5	5	6	6	7	7	8	8	9	9	1
		0	5	0	5	0	5	0	5	0	5	0	5	0	5	0	5	0	5	0	5
1. Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado.																				X
2. Objetividad	Está expresado en conductas observables.																				X
3. Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica.																		X		
4. Organización	Existe una organización lógica.																				X
5. Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.																				X
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar los instrumentos de investigación.																				X
7. Consistencia	Basados en aspectos teóricos científicos.																				X
8. Coherencia	Entre los índices e indicadores																				X
9. Metodología	La estrategia responde al propósito del diagnóstico																				X
10. Pertinencia	Es útil y adecuado para la investigación.																				X

Baja  
Regular  
Buena  
Muy buena

*Muy bueno*

OPINIÓN DE APLICABILIDAD

a) Deficiente      b) Baja      c) Regular      d) Buena       e) Muy buena

Nombres: y Apellidos: *Frida Palomino Arpi*

DNI N°: *29409233* Teléfono/Celular: .....

Dirección domiciliaria: *N. San Martín 704 - Miraflores*

Título Profesional: *Lic en Educación*

Grado Académico: *Doctora*

Mención: *Ciencias : Educación*

Cuestionario: *Bienestar psicológico*

*Palomino A*  
Firma

## FORMATO A

### VALIDEZ DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN POR JUICIO DE EXPERTO

TESIS: "Estrés Laboral y Bienestar Psicológico en el personal del Comité Local de Administración de Salud (CLAS) Centro de Salud La Natividad de Tacna, 2020"

**Investigador:** Luz Maritza Herrera Gandarillas

Indicación: Señor certificador, se le pide su colaboración para que luego de un riguroso análisis de los ítems del Cuestionario Estrés Laboral, que se le muestra, marque con un **aspa** el casillero que crea conveniente de acuerdo a su criterio y experiencia profesional, denotando si cuenta o no cuenta con los requisitos mínimos de formación para su posterior aplicación.

NOTA: Para cada ítem se considera la escala de 1 al 5 donde:

1=Muy Deficiente	2= Deficiente	3=Regular	4=Bueno	5=Muy Bueno
------------------	---------------	-----------	---------	-------------



CUESTIONARIO DE ESTRÉS LABORAL

TESIS: Estrés laboral y Bienestar psicológico en el personal del Comité Local de Administración de Salud (CLAS) Centro de Salud La Natividad de Tacna, 2020

DIMENSIÓN: CANSANCIO EMOCIONAL	1	2	3	4	5
INDICADOR: CANSANCIO					
2. Me siento agotado al final de la jornada de trabajo Nunca (0) Pocas veces al año o menos (1) Una vez al mes o menos (2) Unas pocas veces al mes (3) Una vez a la semana (4) Pocas veces a la semana (5) Todos los días (6)					X
6. Trabajar todo el día con mucha gente es un esfuerzo Nunca (0) Pocas veces al año o menos (1) Una vez al mes o menos (2) Unas pocas veces al mes (3) Una vez a la semana (4) Pocas veces a la semana (5) Todos los días (6)					X
8. Me siento quemado/a por mi trabajo Nunca (0) Pocas veces al año o menos (1) Una vez al mes o menos (2) Unas pocas veces al mes (3) Una vez a la semana (4) Pocas veces a la semana (5) Todos los días (6)				X	
13. Me siento frustrado/a en mi trabajo Nunca (0) Pocas veces al año o menos (1) Una vez al mes o menos (2) Unas pocas veces al mes (3) Una vez a la semana (4) Pocas veces a la semana (5) Todos los días (6)					X
16. Trabajar directamente con personas me produce estrés Nunca (0) Pocas veces al año o menos (1) Una vez al mes o menos (2) Unas pocas veces al mes (3) Una vez a la semana (4) Pocas veces a la semana (5) Todos los días (6)			X		
20. Me siento acabado/a Nunca (0) Pocas veces al año o menos (1) Una vez al mes o menos (2) Unas pocas veces al mes (3) Una vez a la semana (4) Pocas veces a la semana (5) Todos los días (6)				X	

INDICADOR: FATIGA					
1. Me siento emocionalmente agotado/a por mi trabajo					X
Nunca (0)					
Pocas veces al año o menos (1)					
Una vez al mes o menos (2)					
Unas pocas veces al mes (3)					
Una vez a la semana (4)					
Pocas veces a la semana (5)					
Todos los días (6)					
3. Me siento fatigado/a cuando me levanto por la mañana y tengo que ir a trabajar				X	
Nunca (0)					
Pocas veces al año o menos (1)					
Una vez al mes o menos (2)					
Unas pocas veces al mes (3)					
Una vez a la semana (4)					
Pocas veces a la semana (5)					
Todos los días (6)					
14. Creo que estoy trabajando demasiado					X
Nunca (0)					
Pocas veces al año o menos (1)					
Una vez al mes o menos (2)					
Unas pocas veces al mes (3)					
Una vez a la semana (4)					
Pocas veces a la semana (5)					
Todos los días (6)					
<b>DIMENSIÓN: DESPERSONALIZACIÓN</b>					
<b>INDICADOR: IRRITABILIDAD</b>					
5. Creo que trato a algunos pacientes como si fueran objetos impersonales					X
Nunca (0)					
Pocas veces al año o menos (1)					
Una vez al mes o menos (2)					
Unas pocas veces al mes (3)					
Una vez a la semana (4)					
Pocas veces a la semana (5)					
Todos los días (6)					
10. Me he vuelto más insensible con la gente desde que ejerzo esta profesión				X	
Nunca (0)					
Pocas veces al año o menos (1)					
Una vez al mes o menos (2)					
Unas pocas veces al mes (3)					
Una vez a la semana (4)					
Pocas veces a la semana (5)					
Todos los días (6)					
22. Siento que los pacientes me culpan por algunos de sus problemas					X
Nunca (0)					
Pocas veces al año o menos (1)					
Una vez al mes o menos (2)					
Unas pocas veces al mes (3)					
Una vez a la semana (4)					
Pocas veces a la semana (5)					
Todos los días (6)					
<b>INDICADOR: FALTA DE MOTIVACIÓN</b>					
11. Me preocupa el hecho de que este trabajo me endurezca emocionalmente					X
Nunca (0)					
Pocas veces al año o menos (1)					
Una vez al mes o menos (2)					
Unas pocas veces al mes (3)					
Una vez a la semana (4)					
Pocas veces a la semana (5)					
Todos los días (6)					

15. Realmente no me preocupa lo que le ocurre a mis pacientes Nunca (0) Pocas veces al año o menos (1) Una vez al mes o menos (2) Unas pocas veces al mes (3) Una vez a la semana (4) Pocas veces a la semana (5) Todos los días (6)					X
<b>DIMENSIÓN: REALIZACIÓN PERSONAL</b>					
<b>INDICADOR: INCOMPETENCIA LABORAL</b>					
4. Comprendo fácilmente cómo se sienten los pacientes Nunca (0) Pocas veces al año o menos (1) Una vez al mes o menos (2) Unas pocas veces al mes (3) Una vez a la semana (4) Pocas veces a la semana (5) Todos los días (6)					X
9. Creo que influyo positivamente con mi trabajo en la vida de los demás Nunca (0) Pocas veces al año o menos (1) Una vez al mes o menos (2) Unas pocas veces al mes (3) Una vez a la semana (4) Pocas veces a la semana (5) Todos los días (6)					X
17. Puedo crear fácilmente una atmósfera relajada con mis pacientes Nunca (0) Pocas veces al año o menos (1) Una vez al mes o menos (2) Unas pocas veces al mes (3) Una vez a la semana (4) Pocas veces a la semana (5) Todos los días (6)					X
18. Me siento estimulado después de trabajar con mis pacientes Nunca (0) Pocas veces al año o menos (1) Una vez al mes o menos (2) Unas pocas veces al mes (3) Una vez a la semana (4) Pocas veces a la semana (5) Todos los días (6)					X
21. En mi trabajo trato los problemas emocionales con mucha calma Nunca (0) Pocas veces al año o menos (1) Una vez al mes o menos (2) Unas pocas veces al mes (3) Una vez a la semana (4) Pocas veces a la semana (5) Todos los días (6)					X
<b>INDICADOR: DESEMPEÑO PROFESIONAL</b>					
7. Trato muy eficazmente los problemas de los pacientes Nunca (0) Pocas veces al año o menos (1) Una vez al mes o menos (2) Unas pocas veces al mes (3) Una vez a la semana (4) Pocas veces a la semana (5) Todos los días (6)					X

12. Me siento muy activo/a						
Nunca (0)						X
Pocas veces al año o menos (1)						
Una vez al mes o menos (2)						
Unas pocas veces al mes (3)						
Una vez a la semana (4)						
Pocas veces a la semana (5)						
Todos los días (6)						
19. He conseguido muchas cosas útiles en mi profesión						
Nunca (0)						X
Pocas veces al año o menos (1)						
Una vez al mes o menos (2)						
Unas pocas veces al mes (3)						
Una vez a la semana (4)						
Pocas veces a la semana (5)						
Todos los días (6)						

RECOMENDACIONES:

.....

.....

.....

PROMEDIO DE VALORACIÓN

Muy buena

OPINIÓN DE APLICABILIDAD

- a) Deficiente      b) Baja      c) Regular      d) Buena      (e) Muy buena

Nombres Apellidos:

Maappi, Lusa Arce Figueroa

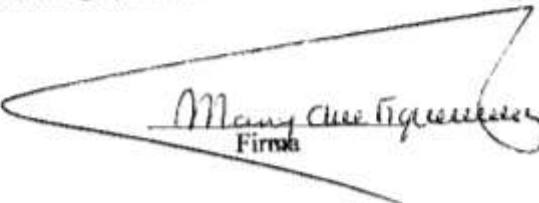
DNI N°: 29313661      Teléfono/Celular: 995 996 656

Dirección domiciliaria: calle 13 de abril 116 2do piso Selva Alegre

Título Profesional: Lic. en Periodismo

Grado Académico: Doctora

Mención: Ciencias de la Comunicación

  
Firma

Lugar y fecha: Arequipa 15 de marzo de 2020.

**FORMATO B**

**FICHAS DE VALIDACIÓN DEL INFORME DE OPINIÓN POR JUICIO DE EXPERTO**

**I. DATOS GENERALES**

1.1. **Título de la Investigación:** Estrés laboral y Bienestar psicológico en el personal del Comité Local de Administración de Salud (CLAS) Centro de Salud La Natividad de Tacna, 2020

1.2. **Nombre del instrumento:** Cuestionario sobre Bienestar Psicológico

**II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN**

Indicadores	Criterios	5	1	1	2	2	3	3	4	4	5	5	6	6	7	7	8	8	9	9	1
		0	0	5	0	5	0	5	0	5	0	5	0	5	0	5	0	5	0	5	0
1. Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado.																			X	
2. Objetividad	Está expresado en conductas observables.																			X	
3. Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica.																			X	
4. Organización	Existe una organización lógica.																				X
5. Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.																			X	
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar los instrumentos de investigación.																				X
7. Consistencia	Basados en aspectos teóricos científicos.																			X	
8. Coherencia	Entre los índices e indicadores																			X	
9. Metodología	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.																				X
10. Pertinencia	Es útil y adecuado para la investigación.																				X

Baja  
Regular  
Buena  
Muy buena

Muy buena

OPINIÓN DE APLICABILIDAD

a) Deficiente

b) Baja

c) Regular

d) Buena

e) Muy buena

Nombres y Apellidos: Marry Arce Figueroa

DNI N°: 24313661 Teléfono/Celular: 995 996 656

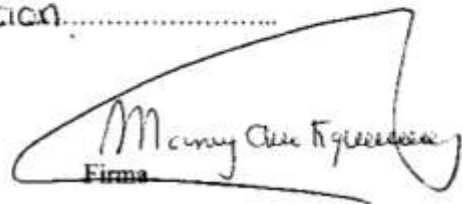
Dirección domiciliaria: calle 13 de abril 116 2do piso Selva Alegre

Título Profesional: lic. en Periodismo

Grado Académico: Doctora

Mención: Ciencias de la Comunicación

Cuestionario: Estres Laboral

  
Firma

## FORMATO A

### VALIDEZ DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN POR JUICIO DE EXPERTO

TESIS: "Estrés Laboral y Bienestar Psicológico en el personal del Comité Local de Administración de Salud (CLAS) Centro de Salud La Natividad de Tacna, 2020"

Investigador: Luz Maritza Herrera Gandarillas

Indicación: Señor certificador, se le pide su colaboración para que luego de un riguroso análisis de los ítems del Cuestionario Bienestar Psicológico, que se le muestra, marque con un aspa el casillero que crea conveniente de acuerdo a su criterio y experiencia profesional, denotando si cuenta o no cuenta con los requisitos mínimos de formación para su posterior aplicación.

NOTA: Para cada ítem se considera la escala de 1 al 5 donde:

1=Muy Deficiente	2= Deficiente	3=Regular	4=Bueno	5=Muy Bueno
------------------	---------------	-----------	---------	-------------



CUESTIONARIO DE BIENESTAR PSICOLÓGICO

TESIS: Estrés laboral y Bienestar psicológico en el personal del Comité Local de Administración de Salud (CLAS) Centro de Salud La Natividad de Tacna, 2020

DIMENSIÓN: AUTO ACEPTACIÓN					
INDICADOR: TENER ACTITUDES POSITIVAS HACIA UNO MISMO ES UNA CARACTERÍSTICA FUNDAMENTAL DEL FUNCIONAMIENTO PSICOLÓGICO POSITIVO	1	2	3	4	5
1. Cuando repaso la historia de mi vida estoy contento/a con cómo han resultado las cosas Totalmente desacuerdo (1) Poco de acuerdo (2) Moderadamente de acuerdo (3) Muy de acuerdo (4) Bastante de acuerdo (5) Totalmente de acuerdo (6)					X
7. Reconozco que tengo defectos Totalmente desacuerdo (1) Poco de acuerdo (2) Moderadamente de acuerdo (3) Muy de acuerdo (4) Bastante de acuerdo (5) Totalmente de acuerdo (6)					X
13. Si tuviera la oportunidad, hay muchas cosas de mí mismo/a que cambiaría Totalmente desacuerdo (1) Poco de acuerdo (2) Moderadamente de acuerdo (3) Muy de acuerdo (4) Bastante de acuerdo (5) Totalmente de acuerdo (6)					X
19. Me gusta la mayor parte de los aspectos de mi personalidad Totalmente desacuerdo (1) Poco de acuerdo (2) Moderadamente de acuerdo (3) Muy de acuerdo (4) Bastante de acuerdo (5) Totalmente de acuerdo (6)					X
25. En muchos aspectos, me siento decepcionado/a de mis logros en la vida Totalmente desacuerdo (1) Poco de acuerdo (2) Moderadamente de acuerdo (3) Muy de acuerdo (4) Bastante de acuerdo (5) Totalmente de acuerdo (6)					X
31. En su mayor parte, me siento orgulloso/a de quien soy y la vida que llevo Totalmente desacuerdo (1) Poco de acuerdo (2) Moderadamente de acuerdo (3) Muy de acuerdo (4) Bastante de acuerdo (5) Totalmente de acuerdo (6)					X

<b>DIMENSIÓN: RELACIONES POSITIVAS</b>					
<b>INDICADOR: MANTENER RELACIONES SOCIALES ESTABLES Y TENER AMIGOS EN LOS QUE PUEDA CONFIAR</b>					
2. A menudo me siento solo/a porque tengo pocos amigos/as íntimos/as con quienes compartir mis preocupaciones Totalmente desacuerdo (1) Poco de acuerdo (2) Moderadamente de acuerdo (3) Muy de acuerdo (4) Bastante de acuerdo (5) Totalmente de acuerdo (6)					X
8. En general, me siento seguro/a y positivo/a conmigo mismo/a Totalmente desacuerdo (1) Poco de acuerdo (2) Moderadamente de acuerdo (3) Muy de acuerdo (4) Bastante de acuerdo (5) Totalmente de acuerdo (6)					X
14. Siento que mis amistades me aportan muchas cosas Totalmente desacuerdo (1) Poco de acuerdo (2) Moderadamente de acuerdo (3) Muy de acuerdo (4) Bastante de acuerdo (5) Totalmente de acuerdo (6)				X	
20. Me parece que la mayor parte de las personas tienen más amigos/as que yo Totalmente desacuerdo (1) Poco de acuerdo (2) Moderadamente de acuerdo (3) Muy de acuerdo (4) Bastante de acuerdo (5) Totalmente de acuerdo (6)					X
26. No he experimentado muchas relaciones cercanas y de confianza Totalmente desacuerdo (1) Poco de acuerdo (2) Moderadamente de acuerdo (3) Muy de acuerdo (4) Bastante de acuerdo (5) Totalmente de acuerdo (6)					X
32. Sé que puedo confiar en mis amigos/as, y ellos/as saben que pueden confiar en mí Totalmente desacuerdo (1) Poco de acuerdo (2) Moderadamente de acuerdo (3) Muy de acuerdo (4) Bastante de acuerdo (5) Totalmente de acuerdo (6)					X
<b>DIMENSIÓN: AUTONOMÍA</b>					
<b>INDICADOR: PODER SOSTENER LA INDIVIDUALIDAD EN DIFERENTES CONTEXTOS SOCIALES</b>					
3. No tengo miedo de expresar mis opiniones, incluso cuando son opuestas a las opiniones de la mayoría de la gente Totalmente desacuerdo (1) Poco de acuerdo (2) Moderadamente de acuerdo (3) Muy de acuerdo (4) Bastante de acuerdo (5) Totalmente de acuerdo (6)				X	

4. Me preocupa cómo otra gente evalúa las elecciones que he hecho en mi vida Totalmente desacuerdo (1) Poco de acuerdo (2) Moderadamente de acuerdo (3) Muy de acuerdo (4) Bastante de acuerdo (5) Totalmente de acuerdo (6)					X
9. Tiendo a preocuparme sobre lo que otra gente piensa de mí Totalmente desacuerdo (1) Poco de acuerdo (2) Moderadamente de acuerdo (3) Muy de acuerdo (4) Bastante de acuerdo (5) Totalmente de acuerdo (6)					X
10. Me juzgo por lo que yo creo que es importante, no por los valores que otros piensan que son importantes Totalmente desacuerdo (1) Poco de acuerdo (2) Moderadamente de acuerdo (3) Muy de acuerdo (4) Bastante de acuerdo (5) Totalmente de acuerdo (6)					X
15. Tiendo a estar influenciado/a por la gente con fuertes convicciones Totalmente desacuerdo (1) Poco de acuerdo (2) Moderadamente de acuerdo (3) Muy de acuerdo (4) Bastante de acuerdo (5) Totalmente de acuerdo (6)					X
21. Tengo confianza en mis opiniones incluso si son contrarias al consenso general Totalmente desacuerdo (1) Poco de acuerdo (2) Moderadamente de acuerdo (3) Muy de acuerdo (4) Bastante de acuerdo (5) Totalmente de acuerdo (6)					X
27. Es difícil para mí expresar mis propias opiniones en asuntos polémico Totalmente desacuerdo (1) Poco de acuerdo (2) Moderadamente de acuerdo (3) Muy de acuerdo (4) Bastante de acuerdo (5) Totalmente de acuerdo (6)					X
33. A menudo cambio mis decisiones si mis amigos o mi familia están en desacuerdo Totalmente desacuerdo (1) Poco de acuerdo (2) Moderadamente de acuerdo (3) Muy de acuerdo (4) Bastante de acuerdo (5) Totalmente de acuerdo (6)					X
<b>DIMENSIÓN: DOMINIO DEL ENTORNO</b>					
<b>INDICADOR: HABILIDAD PERSONAL PARA ELEGIR O CREAR ENTORNOS FAVORABLES PARA SÍ MISMOS</b>					
5. Me resulta difícil dirigir mi vida hacia un camino que me satisfaga Totalmente desacuerdo (1) Poco de acuerdo (2) Moderadamente de acuerdo (3) Muy de acuerdo (4) Bastante de acuerdo (5) Totalmente de acuerdo (6)					X

11. He sido capaz de construir un hogar y un modo de vida a mi gusto					X
Totalmente desacuerdo (1)					
Poco de acuerdo (2)					
Moderadamente de acuerdo (3)					
Muy de acuerdo (4)					
Bastante de acuerdo (5)					
Totalmente de acuerdo (6)					
16. En general, siento que soy responsable de la situación en la que vivo					X
Totalmente desacuerdo (1)					
Poco de acuerdo (2)					
Moderadamente de acuerdo (3)					
Muy de acuerdo (4)					
Bastante de acuerdo (5)					
Totalmente de acuerdo (6)					
22. Las demandas de la vida diaria a menudo me deprimen					X
Totalmente desacuerdo (1)					
Poco de acuerdo (2)					
Moderadamente de acuerdo (3)					
Muy de acuerdo (4)					
Bastante de acuerdo (5)					
Totalmente de acuerdo (6)					
28. Soy bastante bueno/a manejando muchas de mis responsabilidades en la vida diaria			X		
Totalmente desacuerdo (1)					
Poco de acuerdo (2)					
Moderadamente de acuerdo (3)					
Muy de acuerdo (4)					
Bastante de acuerdo (5)					
Totalmente de acuerdo (6)					
39. Si me sintiera infeliz con mi situación de vida daría los pasos más eficaces para cambiarla					X
Totalmente desacuerdo (1)					
Poco de acuerdo (2)					
Moderadamente de acuerdo (3)					
Muy de acuerdo (4)					
Bastante de acuerdo (5)					
Totalmente de acuerdo (6)					
<b>DIMENSIÓN: PROPÓSITO EN LA VIDA</b>					
<b>INDICADOR: REQUIERE QUE LA PERSONA TENGA METAS CLARAS Y CAPAZ DE DEFINIR SUS OBJETIVOS VITALES</b>					
6. Disfruto haciendo planes para el futuro y trabajar para hacerlos realidad					X
Totalmente desacuerdo (1)					
Poco de acuerdo (2)					
Moderadamente de acuerdo (3)					
Muy de acuerdo (4)					
Bastante de acuerdo (5)					
Totalmente de acuerdo (6)					
12. Soy una persona activa al realizar los proyectos que propuse para mí mismo/a					X
Totalmente desacuerdo (1)					
Poco de acuerdo (2)					
Moderadamente de acuerdo (3)					
Muy de acuerdo (4)					
Bastante de acuerdo (5)					
Totalmente de acuerdo (6)					
17. Me siento bien con lo que he hecho en el pasado y lo que espero hacer en el futuro					X
Totalmente desacuerdo (1)					
Poco de acuerdo (2)					
Moderadamente de acuerdo (3)					
Muy de acuerdo (4)					
Bastante de acuerdo (5)					
Totalmente de acuerdo (6)					

18. Mis objetivos en la vida han sido un motivo de satisfacción que de frustración para mí					X
Totalmente desacuerdo (1)					
Poco de acuerdo (2)					
Moderadamente de acuerdo (3)					
Muy de acuerdo (4)					
Bastante de acuerdo (5)					
Totalmente de acuerdo (6)					
23. Tengo clara la dirección y el objetivo de mi vida					X
Totalmente desacuerdo (1)					
Poco de acuerdo (2)					
Moderadamente de acuerdo (3)					
Muy de acuerdo (4)					
Bastante de acuerdo (5)					
Totalmente de acuerdo (6)					
29. No tengo claro qué es lo que intento conseguir en la vida					X
Totalmente desacuerdo (1)					
Poco de acuerdo (2)					
Moderadamente de acuerdo (3)					
Muy de acuerdo (4)					
Bastante de acuerdo (5)					
Totalmente de acuerdo (6)					
<b>DIMENSIÓN: CRECIMIENTO PERSONAL</b>					
<b>INDICADOR: EVALÚA LA CAPACIDAD DEL INDIVIDUO PARA GENERAR LAS CONDICIONES PARA DESARROLLAR SUS POTENCIALIDADES Y SEGUIR CRECIENDO COMO PERSONA</b>					
24. En general, con el tiempo siento que sigo aprendiendo más sobre mí mismo/a					X
Totalmente desacuerdo (1)					
Poco de acuerdo (2)					
Moderadamente de acuerdo (3)					
Muy de acuerdo (4)					
Bastante de acuerdo (5)					
Totalmente de acuerdo (6)					
30. Hace mucho tiempo que dejé de intentar hacer grandes mejoras o cambios en mi vida					X
Totalmente desacuerdo (1)					
Poco de acuerdo (2)					
Moderadamente de acuerdo (3)					
Muy de acuerdo (4)					
Bastante de acuerdo (5)					
Totalmente de acuerdo (6)					
34. No quiero intentar nuevas formas de hacer las cosas; mi vida está bien como está					X
Totalmente desacuerdo (1)					
Poco de acuerdo (2)					
Moderadamente de acuerdo (3)					
Muy de acuerdo (4)					
Bastante de acuerdo (5)					
Totalmente de acuerdo (6)					
35. Pienso que es importante tener nuevas experiencias que desafíen lo que uno piensa sobre sí mismo/a y sobre el mundo					X
Totalmente desacuerdo (1)					
Poco de acuerdo (2)					
Moderadamente de acuerdo (3)					
Muy de acuerdo (4)					
Bastante de acuerdo (5)					
Totalmente de acuerdo (6)					
36. Cuando pienso en ello, realmente con los años no he mejorado mucho como persona					X
Totalmente desacuerdo (1)					
Poco de acuerdo (2)					

Moderadamente de acuerdo (3)					
Muy de acuerdo (4)					
Bastante de acuerdo (5)					
Totalmente de acuerdo (6)					
<b>37. Tengo la sensación de que con el tiempo me he desarrollado mucho como persona</b>					
Totalmente desacuerdo (1)					X
Poco de acuerdo (2)					
Moderadamente de acuerdo (3)					
Muy de acuerdo (4)					
Bastante de acuerdo (5)					
Totalmente de acuerdo (6)					
<b>38. Para mí, la vida ha sido un proceso continuo de estudio, cambio y crecimiento</b>					
Totalmente desacuerdo (1)					X
Poco de acuerdo (2)					
Moderadamente de acuerdo (3)					
Muy de acuerdo (4)					
Bastante de acuerdo (5)					
Totalmente de acuerdo (6)					

**RECOMENDACIONES:**

.....

.....

.....

PROMEDIO DE VALORACIÓN

Muy buena

OPINIÓN DE APLICABILIDAD

- a) Deficiente      b) Baja      c) Regular      d) Buena       e) Muy buena

Nombres Apellidos:

Mappy Lisa Ace Figuera

DNI N°: 24313661      Teléfono/Celular: 995 946 656

Dirección domiciliaria: calle 13 de abril 116 2<sup>do</sup> piso Solva Alegre

Título Profesional: Lic. en Periodismo

Grado Académico: Doctora

Mención: Ciencias de la Comunicación

  
Firma

Lugar y fecha: Areguá 15 de marzo de 2020

**FORMATO B**

**FICHAS DE VALIDACIÓN DEL INFORME DE OPINIÓN POR JUICIO DE EXPERTO**

**I. DATOS GENERALES**

1.1. **Título de la Investigación:** Estrés laboral y Bienestar psicológico en el personal del Comité Local de Administración de Salud (CLAS) Centro de Salud La Natividad de Tacna, 2020

1.2. Nombre del instrumento: Cuestionario sobre Estrés Laboral

**II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN**

Indicadores	Criterios	5	1	1	2	2	3	3	4	4	5	5	6	6	7	7	8	8	9	9	1
		0	0	5	0	5	0	5	0	5	0	5	0	5	0	5	0	5	0	5	0
1. Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado.																			X	
2. Objetividad	Está expresado en conductas observables.																				X
3. Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica.																		X		
4. Organización	Existe una organización lógica.																				X
5. Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.																				X
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar los instrumentos de investigación.																				X
7. Consistencia	Basados en aspectos teóricos científicos.																				X
8. Coherencia	Entre los índices e indicadores																				X
9. Metodología	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.																				X
10. Pertinencia	Es útil y adecuado para la investigación.																				X

- Baja
- Regular
- Buena
- Muy buena

Muy buena



OPINIÓN DE APLICABILIDAD

a) Deficiente      b) Baja      c) Regular      d) Buena      **c) Muy buena**

Nombres y Apellidos: Mappy Lisa Ace Figuera.....

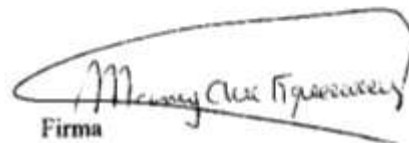
DNI N°: 24313661..... Teléfono/Celular: 945 996 656.....

Dirección domiciliaria: calle 13 de abril 116 2do piso Setva Alegre.....

Título Profesional: Lic. en Periodismo.....

Grado Académico: Doctora.....

Mención: Ciencias de la Comunicación.....

  
Firma

12. Me siento muy activo/a									
Nunca (0)									
Pocas veces al año o menos (1)									X
Una vez al mes o menos (2)									
Unas pocas veces al mes (3)									
Una vez a la semana (4)									
Pocas veces a la semana (5)									
Todos los días (6)									
19. He conseguido muchas cosas útiles en mi profesión									
Nunca (0)									
Pocas veces al año o menos (1)									
Una vez al mes o menos (2)									
Unas pocas veces al mes (3)									
Una vez a la semana (4)									
Pocas veces a la semana (5)									
Todos los días (6)									X

**RECOMENDACIONES:**

.....

.....

.....

OPINIÓN DE APLICABILIDAD

a) Deficiente      b) Baja      c) Regular      d) Buena      **(e) Muy buena**

Nombres: y Apellidos: Mappy Lusa Ace Figuera.....

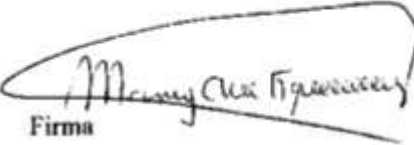
DNI N°: 29313661..... Teléfono/Celular: 945 996 656.....

Dirección domiciliaria: calle 13 de abril 116 2do piso Selva Alegre .

Título Profesional: Lic. en Periodismo.....

Grado Académico: Doctora.....

Mención: Ciencias de la Comunicación.....

  
Firma

## Anexo 5: Matriz de datos

N°	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22
1	6	5	6	5	0	5	3	3	6	3	0	0	6	0	1	6	0	0	0	6	0	0
2	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0	2	0	0
3	1	5	6	1	0	2	0	6	0	0	0	0	6	1	0	4	5	0	0	6	0	2
4	2	0	1	0	0	2	0	0	0	0	1	0	0	1	5	0	0	1	1	0	0	0
5	5	5	6	0	0	5	1	6	1	0	6	0	6	5	0	6	4	0	0	6	0	0
6	0	0	5	0	3	2	4	3	0	1	3	1	4	0	4	0	4	5	1	2	3	3
7	3	3	6	0	0	6	0	5	0	0	1	0	5	1	0	6	0	0	0	6	0	0
8	3	3	1	1	0	1	1	1	0	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	0
9	5	5	5	6	6	6	6	6	0	0	0	0	6	6	0	6	0	0	2	2	2	3
10	0	1	1	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0	1	5	0	0	0	0	3	0	0
11	2	0	5	2	2	1	2	1	2	3	4	4	1	2	2	3	3	2	3	3	3	3
12	5	5	5	3	0	5	4	6	5	4	1	6	6	1	5	6	4	3	4	6	6	0
13	5	4	2	0	1	5	1	1	1	1	3	1	5	2	0	5	1	1	1	6	4	0
14	6	5	6	0	0	5	0	3	0	0	1	0	5	5	1	5	0	0	0	5	0	1
15	3	3	4	4	3	3	5	5	4	0	0	5	6	5	6	6	6	5	4	6	5	1
16	3	1	6	5	0	0	3	6	0	0	0	0	6	6	0	1	1	1	0	3	3	1
17	1	1	2	0	0	4	0	4	0	0	3	0	4	0	0	5	0	0	0	4	4	0
18	3	3	5	0	0	1	0	5	0	0	0	0	6	3	0	6	0	1	0	6	0	1
19	0	1	0	0	0	2	0	1	0	0	3	0	1	0	3	2	0	0	0	1	3	0
20	4	4	5	1	0	5	1	5	1	0	0	1	5	5	0	5	1	1	0	6	1	5
21	6	5	6	0	0	5	0	6	0	0	0	0	5	5	0	5	0	0	0	6	0	0
22	5	5	5	1	0	5	1	5	1	1	1	1	5	5	0	5	1	1	3	5	1	1

23	3	3	6	1	0	3	0	3	0	0	0	0	6	3	0	3	0	3	0	6	0	0
24	5	5	4	1	2	1	0	4	0	3	0	0	5	3	3	1	2	0	0	4	1	0
25	5	1	5	4	0	6	5	6	4	1	1	6	5	5	1	5	5	5	6	5	6	1
26	6	5	6	5	0	5	3	3	6	3	0	0	6	0	6	6	6	6	6	6	0	0
27	3	2	5	0	0	5	1	6	0	0	0	0	6	2	1	5	1	1	1	1	0	0
28	5	5	6	1	0	2	0	6	0	0	0	0	6	1	6	4	6	6	6	6	0	2
29	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	6	0	6	6	6	0	0	0
30	5	5	6	0	0	5	1	6	1	0	6	0	6	5	6	6	6	6	6	6	0	0
31	0	0	5	0	3	2	4	3	0	1	3	1	4	0	2	0	2	2	2	2	3	3
32	3	3	6	0	0	6	0	5	0	0	1	0	5	1	6	6	6	6	6	6	0	0
33	3	3	1	1	0	1	1	1	0	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	0
34	5	5	5	6	6	6	6	6	0	0	0	0	6	6	2	6	2	2	2	2	2	3
35	6	5	6	0	0	5	0	6	0	0	0	0	6	6	6	6	6	6	6	6	0	0
36	2	0	5	2	2	1	2	1	2	3	4	4	1	2	3	3	3	3	3	3	3	3
37	5	5	5	1	0	5	0	6	0	4	1	6	6	1	6	6	6	6	6	6	0	0
38	5	4	2	0	1	5	1	1	1	1	3	1	5	2	6	5	6	6	6	6	4	0
39	0	1	0	0	0	2	0	0	0	0	1	0	1	0	5	1	5	5	5	0	0	1
40	3	3	4	0	3	3	0	5	0	0	0	0	6	5	6	6	6	6	6	6	0	1
41	3	1	6	5	0	0	3	6	0	0	0	0	6	6	3	1	3	3	3	3	3	1
42	1	1	2	0	0	4	0	4	0	0	3	0	4	0	4	5	4	4	4	4	4	0
43	3	3	5	0	0	1	0	5	0	0	0	0	6	3	6	6	6	6	6	6	0	1
44	6	6	2	3	0	3	4	6	5	0	3	3	6	6	6	6	6	6	6	6	3	0
45	4	4	5	1	0	5	1	5	1	0	0	1	5	5	6	5	6	6	6	6	1	5
46	6	5	6	0	0	5	0	6	0	0	0	0	5	5	6	5	6	6	6	6	0	0
47	5	5	5	4	0	5	5	5	6	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	6	1
48	3	3	6	1	0	3	0	3	0	0	0	0	6	3	6	3	6	6	6	6	0	0
49	2	2	0	1	2	0	0	1	0	3	0	0	0	2	4	0	4	4	4	1	1	0

50	5	1	5	0	0	6	0	6	1	1	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1
51	6	5	6	6	5	5	3	3	6	3	0	0	6	0	1	6	0	0	0	6	0	0
52	3	2	5	3	2	5	1	6	0	0	0	0	6	2	0	5	0	0	0	1	0	0
53	5	5	6	5	5	2	0	6	0	0	0	0	6	1	0	4	5	0	0	6	0	2
54	1	0	0	6	5	1	0	2	0	0	1	0	0	0	5	0	0	1	1	1	0	0
55	5	5	6	5	5	5	1	6	1	0	6	0	6	5	0	6	4	0	0	6	0	0
56	0	0	5	0	0	2	4	3	0	1	3	1	4	0	4	0	4	5	1	2	3	3
57	3	3	6	3	3	6	0	5	0	0	1	0	5	1	0	6	0	0	0	6	0	0
58	3	3	1	3	3	1	1	1	0	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	0
59	5	5	5	5	5	6	6	6	0	0	0	0	6	6	0	6	0	0	2	2	2	3
60	6	5	6	6	5	5	0	6	0	0	0	0	6	6	5	6	0	0	0	6	0	0
61	2	0	5	2	0	1	2	1	2	3	4	4	1	2	2	3	3	2	3	3	3	3
62	5	5	5	5	5	5	0	6	0	4	1	6	6	1	5	6	0	0	0	6	0	0
63	5	4	2	5	4	5	5	1	5	1	3	6	5	2	0	5	5	6	5	6	6	0
64	1	2	0	6	5	0	0	1	0	0	1	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	1
65	3	3	4	3	3	3	0	5	0	0	0	0	6	5	6	6	0	0	0	6	0	1
66	3	1	6	3	1	0	3	6	0	0	0	0	6	6	0	1	1	1	0	3	3	1
67	1	1	2	1	1	4	0	4	0	0	3	0	4	0	0	5	0	0	0	4	4	0
68	3	3	5	3	3	1	0	5	0	0	0	0	6	3	0	6	0	1	0	6	0	1
69	6	6	2	6	6	3	0	6	0	0	3	0	6	6	3	6	0	0	0	6	3	0
70	4	4	5	4	4	5	1	5	1	0	0	1	5	5	0	5	1	1	0	6	1	5
71	0	1	0	6	5	0	0	2	0	0	0	0	1	1	0	2	0	0	0	1	0	0
72	5	5	5	5	5	5	4	5	5	1	1	6	5	5	0	5	5	4	5	5	6	1
73	3	3	6	3	3	3	0	3	0	0	0	0	6	3	0	3	0	3	0	6	0	0
74	5	5	4	5	5	1	0	4	0	3	0	0	5	3	3	1	2	0	0	4	1	0
75	5	1	5	5	1	6	0	6	1	1	1	1	5	5	1	5	1	1	1	5	1	1
76	6	5	6	5	0	5	3	3	6	3	0	0	6	0	1	6	0	0	0	6	0	0

77	3	2	5	0	0	5	1	6	0	0	0	0	6	2	0	5	0	0	0	1	0	0
78	5	5	6	1	0	2	0	6	0	0	0	0	6	1	0	4	5	0	0	6	0	2
79	0	1	0	0	0	2	0	1	0	0	1	0	0	2	5	0	0	1	1	1	0	0
80	5	5	6	0	0	5	1	6	1	0	6	0	6	5	0	6	4	0	0	6	0	0
81	0	0	5	0	3	2	4	3	0	1	3	1	4	0	4	0	4	5	1	2	3	3
82	3	3	6	0	0	6	0	5	0	0	1	0	5	1	0	6	0	0	0	6	0	0
83	3	3	1	1	0	1	1	1	0	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	0
84	5	5	5	6	6	6	6	6	0	0	0	0	6	6	0	6	0	0	2	2	2	3
85	6	5	6	0	0	5	0	6	0	0	0	0	6	6	5	6	0	0	0	6	0	0
86	2	0	5	2	2	1	2	1	2	3	4	4	1	2	2	3	3	2	3	3	3	3
87	5	5	5	4	0	5	5	6	6	4	1	4	6	1	5	6	5	6	5	6	6	0
88	5	4	2	0	1	5	1	1	1	1	3	1	5	2	0	5	1	1	1	6	4	0
89	6	5	6	0	0	5	0	3	0	0	1	0	5	5	1	5	0	0	0	5	0	1
90	3	3	4	0	3	3	0	5	0	0	0	0	6	5	6	6	0	0	0	6	0	1
91	3	1	6	5	0	0	3	6	0	0	0	0	6	6	0	1	1	1	0	3	3	1
92	1	1	2	0	0	4	0	4	0	0	3	0	4	0	0	5	0	0	0	4	4	0
93	3	3	5	0	0	1	0	5	0	0	0	0	6	3	0	6	0	1	0	6	0	1
94	0	1	2	0	0	1	0	0	0	0	3	0	1	0	3	1	0	0	0	0	3	0
95	4	4	5	5	0	5	6	5	5	0	0	5	5	5	0	5	6	4	5	6	6	5
96	6	5	6	0	0	5	0	6	0	0	0	0	5	5	0	5	0	0	0	6	0	0
97	5	5	5	5	0	5	6	5	5	1	1	6	5	5	0	5	5	5	6	5	5	1
98	3	3	6	1	0	3	0	3	0	0	0	0	6	3	0	3	0	3	0	6	0	0
99	5	5	4	1	2	1	0	4	0	3	0	0	5	3	3	1	2	0	0	4	1	0
100	5	1	5	4	0	6	5	6	5	1	1	6	5	5	1	5	5	6	5	5	6	1

N°	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	P31	P32	P33	P34	P35	P36	P37	P38	P39
1	6	1	5	1	1	6	4	6	1	6	1	5	5	2	1	6	4	4	5	1	5	1	6	6	1	4	2	5	1	6	5	3	1	5	4	5	5	5	6
2	6	1	5	1	1	6	6	6	2	3	5	6	4	6	4	4	6	5	6	2	4	5	6	6	1	3	4	6	1	2	6	6	5	1	5	2	6	6	6
3	5	1	4	2	1	5	6	4	1	1	6	5	1	3	2	5	5	6	5	3	2	2	5	6	1	2	2	5	1	1	6	4	2	5	4	5	5	6	5
4	4	1	3	1	2	6	6	6	1	6	4	6	4	6	4	5	5	5	5	3	4	1	6	6	2	4	2	6	2	2	6	4	2	1	5	1	5	5	6
5	2	4	1	1	3	4	1	2	5	4	1	1	1	4	4	3	2	4	3	3	1	4	1	3	3	4	5	4	5	4	5	6	3	3	4	3	4	6	6
6	3	4	6	1	1	6	4	5	1	4	1	3	5	6	1	6	5	5	5	5	3	2	5	6	1	2	3	6	2	3	5	5	2	3	4	2	5	6	1
7	5	1	6	6	1	6	6	6	2	6	6	6	1	3	1	6	6	6	6	2	6	6	6	6	2	2	2	6	2	2	6	6	1	2	2	2	6	6	4
8	6	3	5	6	6	5	6	4	4	6	4	5	5	4	4	5	3	6	6	5	6	5	4	5	4	4	4	4	5	6	6	6	3	5	4	6	3	5	6
9	1	3	3	3	3	1	3	1	3	3	3	3	3	3	3	1	2	3	1	3	3	1	1	1	3	3	3	2	3	3	1	3	3	1	3	3	1	1	1
10	5	2	6	2	1	6	5	6	2	3	5	6	4	5	5	5	5	6	6	2	5	1	6	6	1	2	2	6	1	1	6	6	3	2	6	3	6	6	6
11	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	5	4	3	4	3	5
12	4	2	5	2	2	4	4	5	2	2	3	4	2	4	4	4	5	4	5	3	4	1	5	5	1	2	2	4	1	2	5	5	3	2	5	4	4	5	2
13	4	2	6	3	1	4	5	6	3	5	4	4	3	5	5	4	3	5	5	3	5	2	3	5	1	1	5	2	1	2	5	5	2	2	5	5	5	4	6
14	4	3	6	3	2	6	3	6	2	6	3	6	2	3	1	6	3	6	6	2	6	2	4	4	2	3	1	6	1	2	6	3	1	2	6	2	6	6	2
15	6	2	6	1	1	4	6	6	2	5	4	6	3	5	1	4	3	5	5	2	5	2	5	5	1	3	1	6	1	3	6	3	3	2	4	2	6	6	5
16	4	1	6	1	3	6	6	3	1	4	4	6	4	2	2	6	3	6	3	4	6	2	6	6	2	5	3	5	1	1	6	3	3	1	6	4	3	6	6
17	6	2	6	1	1	6	4	6	2	6	4	6	3	4	4	6	4	6	4	4	4	3	6	6	1	3	3	4	1	1	4	6	1	3	6	1	4	6	6
18	5	1	6	2	1	6	3	6	2	6	6	6	3	5	1	6	5	6	5	1	6	3	6	6	3	1	2	6	1	1	6	3	2	5	6	1	6	6	6
19	5	1	3	1	1	6	4	5	1	6	6	6	3	4	3	6	5	6	6	1	6	2	6	6	2	1	1	4	1	1	6	5	2	2	6	2	6	6	3
20	6	1	5	1	1	6	6	5	1	1	5	5	1	3	5	6	6	6	6	1	5	1	6	6	1	1	3	6	1	2	6	2	1	1	6	6	6	6	6
21	5	3	4	2	2	4	4	4	2	5	4	5	3	5	2	6	6	6	5	2	6	3	6	6	1	3	2	5	1	2	6	3	2	3	6	2	6	6	5
22	3	3	3	3	4	4	5	3	3	4	3	4	4	3	2	5	3	4	3	3	3	3	3	4	2	4	4	3	2	3	3	3	3	2	4	4	3	4	4
23	5	5	6	3	2	5	3	6	3	3	4	5	4	6	1	6	5	6	6	5	6	3	6	5	3	3	5	6	3	3	6	6	3	5	5	2	6	6	6



24	6	6	4	1	2	5	6	4	1	6	6	5	3	6	5	5	6	5	5	3	6	1	5	5	2	2	2	6	1	1	5	4	3	1	6	1	5	6	2		
25	5	1	2	2	2	5	5	5	1	5	5	5	1	5	1	5	1	5	5	1	5	1	5	5	1	1	1	5	1	1	5	5	1	1	5	1	5	1	5	5	5
26	4	1	6	1	1	6	4	6	1	6	1	5	5	2	1	4	4	4	5	1	5	1	6	6	1	4	2	5	1	4	5	3	1	5	4	5	5	5	6		
27	6	1	5	1	1	3	6	6	2	3	5	6	4	6	4	4	6	5	6	2	4	5	4	6	1	3	4	6	1	2	6	6	5	1	5	2	6	5	6		
28	4	1	4	2	1	5	6	4	1	1	4	5	1	3	2	5	5	6	5	3	2	2	5	6	1	2	2	5	2	1	6	4	2	5	5	5	5	6	5		
29	4	1	3	1	2	5	6	6	1	6	4	6	4	6	4	5	5	5	5	3	4	2	6	6	2	4	2	6	2	2	6	5	2	1	5	1	5	5	5		
30	2	4	2	1	3	4	1	2	5	4	1	1	1	4	4	3	2	4	3	3	1	4	1	3	3	3	5	4	5	4	5	6	3	3	4	4	4	5	6		
31	3	4	6	1	1	6	4	5	2	4	1	3	5	6	1	6	5	5	5	5	3	2	5	6	1	2	3	6	2	3	5	4	2	3	4	2	5	6	1		
32	5	1	6	6	1	6	5	6	2	6	6	6	1	3	1	6	6	6	6	2	6	6	6	6	2	2	2	6	3	2	6	6	1	2	2	2	6	6	4		
33	6	3	5	5	6	5	6	4	4	6	4	5	5	4	4	5	3	6	6	5	6	5	4	5	4	5	4	4	5	6	6	6	3	5	3	6	4	5	6		
34	2	3	3	3	3	1	3	1	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	1	3	2	1	1	1	3	3	3	2	3	3	1	3	3	1	3	3	1	2	1		
35	5	2	6	2	3	6	5	6	2	3	5	6	4	5	5	5	5	6	6	2	5	1	6	6	1	2	2	4	1	1	6	6	3	2	6	3	6	6	6		
36	5	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	5	4	3	3	3	5		
37	3	2	5	2	2	4	4	5	2	2	3	4	3	4	4	4	5	4	5	3	4	1	4	5	1	2	2	4	2	2	5	5	3	2	5	4	4	5	2		
38	4	2	6	3	2	4	5	6	3	5	4	4	3	5	5	4	3	5	4	3	5	2	3	5	2	1	5	2	1	2	5	5	2	2	5	5	5	4	5		
39	4	3	5	3	2	6	3	6	2	6	3	6	2	4	1	6	3	6	6	2	6	3	4	4	2	3	1	6	1	2	6	3	1	3	6	2	6	6	2		
40	6	2	6	1	2	4	6	6	2	5	4	5	3	5	1	4	3	5	5	2	5	2	5	5	1	4	1	6	1	3	6	3	3	2	4	2	5	6	5		
41	5	1	6	1	3	6	6	3	1	4	4	6	4	2	2	6	3	6	3	4	5	2	6	6	2	5	3	5	1	1	6	3	3	1	6	4	3	6	6		
42	6	2	6	1	2	6	4	6	2	6	4	6	3	4	4	5	4	6	4	4	4	3	6	4	1	3	3	4	1	1	4	6	3	3	6	1	4	6	6		
43	5	1	6	2	1	6	3	6	2	4	6	6	3	5	1	6	5	6	5	1	6	3	6	6	3	1	2	6	2	2	6	3	2	5	6	1	6	6	6		
44	5	3	3	1	1	6	4	5	1	6	6	6	3	4	3	6	5	6	6	1	5	2	6	6	2	1	1	4	1	1	6	5	2	2	6	2	6	6	3		
45	6	1	5	1	2	6	6	5	1	3	5	5	1	3	5	6	6	6	5	1	5	1	6	6	1	1	3	6	1	2	6	2	1	1	6	6	6	4	6		
46	5	3	4	2	2	4	4	4	2	5	4	5	3	5	2	4	6	6	5	2	6	3	6	6	1	3	2	5	2	2	6	3	2	3	6	3	6	6	5		
47	3	3	3	3	3	4	5	3	3	4	3	4	4	3	2	5	3	4	3	3	4	3	3	4	2	4	4	3	2	3	3	3	3	2	4	4	3	4	4		
48	5	5	6	3	2	5	3	5	3	3	4	5	4	6	1	6	5	6	6	5	6	3	6	5	3	3	5	6	4	3	6	6	3	5	5	2	6	6	6		
49	4	6	4	1	2	5	6	4	1	6	6	5	3	6	5	5	6	5	5	3	6	2	5	5	2	2	2	6	1	1	5	4	3	1	6	2	5	6	2		

50	5	1	2	2	2	4	5	5	1	5	5	5	1	5	1	5	1	5	5	2	5	1	5	5	1	1	1	5	1	1	5	5	1	1	5	1	5	5	5	5
51	6	1	6	1	1	6	4	6	1	6	1	5	5	2	3	6	4	4	5	1	5	1	6	5	1	4	2	5	1	5	5	3	1	5	4	5	5	5	6	
52	6	1	5	2	1	6	6	6	2	3	5	6	4	6	4	4	6	5	6	2	4	5	6	6	1	3	4	5	1	2	6	6	5	1	5	2	6	6	6	
53	5	1	4	2	1	5	6	4	1	1	6	4	1	3	2	5	5	6	5	3	2	3	5	6	1	2	2	5	1	1	6	4	2	5	4	5	5	6	5	
54	4	1	3	1	2	6	4	6	1	6	4	6	4	6	4	5	5	5	5	3	4	2	6	6	2	4	2	6	2	2	6	4	3	1	5	1	5	5	6	
55	2	4	1	1	3	4	1	2	5	4	1	2	2	4	4	3	2	4	3	3	1	4	1	3	3	4	5	4	5	4	5	4	3	3	4	3	4	6	6	
56	3	4	4	1	1	6	4	5	1	4	1	3	5	6	1	6	5	5	5	5	3	2	5	6	2	3	3	6	2	3	5	5	2	3	4	2	5	6	1	
57	5	1	6	6	1	6	6	6	2	6	6	6	1	3	2	6	6	6	6	2	6	6	6	6	2	2	2	6	2	2	6	6	1	2	2	2	6	5	4	
58	6	3	5	5	5	5	6	4	4	6	4	5	5	4	4	5	3	6	6	5	6	5	4	5	4	4	4	4	5	6	6	6	4	5	4	6	4	5	6	
59	2	3	3	3	3	1	3	1	3	3	3	3	3	3	2	1	2	3	1	3	3	1	1	1	3	3	3	2	3	3	1	3	3	1	3	3	1	1	1	
60	5	2	6	2	1	6	5	6	2	3	4	6	4	5	5	5	5	6	6	2	5	1	6	6	1	2	2	6	1	2	6	6	3	2	6	3	6	6	6	
61	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	5	4	3	3	3	5	
62	4	2	5	2	3	4	4	5	2	2	3	4	2	4	4	4	5	4	5	3	4	2	5	5	1	2	2	3	1	2	5	5	3	2	5	4	4	5	2	
63	4	2	5	3	1	4	5	6	3	5	4	4	3	5	5	5	3	5	5	3	5	2	3	5	1	1	5	2	1	2	4	5	2	3	5	5	5	4	6	
64	4	3	6	3	2	4	3	6	2	6	3	6	2	3	1	6	3	6	6	2	6	2	4	4	2	3	2	6	2	2	6	3	1	2	6	2	6	6	2	
65	6	2	6	1	1	4	6	6	2	5	4	6	3	4	1	4	3	5	5	2	5	2	5	5	1	4	1	6	1	3	6	3	3	3	4	2	6	6	5	
66	4	1	5	1	3	6	6	3	1	4	4	5	4	2	2	6	3	6	3	4	6	2	6	6	2	5	3	5	3	1	6	3	3	1	6	4	3	6	6	
67	6	2	6	1	1	6	4	6	2	6	4	6	3	3	4	6	4	6	4	4	4	3	6	6	2	3	3	4	1	1	4	6	1	3	6	1	4	6	6	
68	5	2	6	2	1	6	3	6	2	6	6	6	3	5	1	6	5	6	5	1	6	3	6	6	3	1	2	6	1	1	5	3	2	5	6	1	6	6	6	
69	5	1	3	1	1	6	4	5	1	5	5	6	3	4	3	6	5	6	6	1	6	2	6	6	2	1	1	4	2	1	6	5	2	2	6	2	6	6	3	
70	6	1	4	1	1	6	6	5	1	1	5	5	1	3	5	6	6	6	6	1	5	1	6	6	1	1	4	6	1	2	6	2	1	1	6	6	6	6	6	
71	3	3	4	2	2	4	4	4	2	5	4	5	3	5	2	6	6	6	5	2	6	3	6	6	1	3	2	5	2	2	6	3	3	3	6	2	6	6	5	
72	3	3	3	3	4	4	5	3	3	4	3	4	4	3	4	5	3	4	3	3	3	3	3	4	2	4	3	3	2	3	3	3	3	2	4	4	2	4	4	
73	5	5	5	3	2	5	3	6	3	3	4	5	4	6	2	6	5	6	6	5	6	3	6	5	3	3	5	6	3	3	5	6	3	5	5	2	6	6	6	
74	6	6	4	1	2	4	6	4	1	6	5	5	3	6	5	5	6	5	5	3	6	1	5	5	2	2	2	6	2	1	5	4	3	1	6	2	5	6	2	
75	5	1	2	2	2	5	5	5	3	5	5	5	1	5	1	5	1	5	5	1	5	1	5	4	1	1	1	5	1	1	5	5	1	1	4	1	5	5	5	

76	6	1	6	2	1	6	4	6	1	6	1	5	5	2	1	5	4	4	5	1	5	1	6	6	1	4	2	5	1	6	5	4	1	5	4	5	5	5	6	
77	6	1	5	1	1	6	6	6	2	3	5	4	4	6	4	4	6	5	6	2	4	5	6	6	1	3	4	6	2	2	6	6	5	2	5	2	6	6	6	
78	5	1	4	3	1	5	6	4	1	1	6	5	1	3	2	5	4	6	5	3	2	2	5	6	2	2	2	4	1	1	6	4	2	5	4	5	5	6	5	
79	4	1	3	1	2	6	5	6	1	6	4	6	4	6	4	5	5	5	5	3	4	1	6	6	2	4	2	6	2	2	6	4	2	1	5	2	5	5	6	
80	3	4	1	1	3	4	1	2	5	4	1	1	1	4	4	3	2	4	3	3	1	4	1	3	3	4	5	3	5	4	5	6	3	3	4	3	4	6	6	
81	3	4	6	1	1	6	4	5	1	4	1	3	5	6	1	6	5	5	5	5	3	2	5	6	1	2	3	6	2	3	5	5	2	3	4	2	5	6	1	
82	5	1	5	6	1	6	6	6	2	6	6	6	1	3	2	6	6	6	6	2	6	6	6	6	2	2	2	5	2	2	6	6	1	2	2	3	6	6	4	
83	6	3	5	6	6	4	6	4	4	6	4	5	5	4	4	5	3	6	6	5	6	5	4	5	4	4	4	4	5	6	6	6	4	5	4	6	3	5	6	
84	1	3	3	3	3	1	3	1	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	1	3	3	1	1	1	3	3	3	2	3	2	1	3	3	1	3	3	1	1	1	
85	5	2	6	2	1	6	5	6	2	3	5	6	4	5	5	5	5	6	6	2	5	1	6	6	2	2	2	6	1	1	6	6	3	2	6	3	5	6	6	
86	4	3	4	3	4	3	4	3	4	2	4	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	5	4	3	4	4	5	
87	2	2	5	2	2	4	4	5	2	2	3	4	2	4	4	4	5	4	5	3	4	2	5	5	1	2	2	4	2	2	5	5	3	2	5	4	4	5	2	
88	4	2	6	3	1	4	5	6	3	5	3	4	3	5	5	4	3	5	5	3	5	2	3	5	2	1	5	2	1	2	5	5	2	2	5	5	5	4	6	
89	4	3	6	4	2	6	3	6	2	6	3	6	2	3	1	5	3	6	6	2	5	2	4	4	2	3	1	6	1	2	6	3	2	2	6	2	6	6	2	
90	6	2	6	2	1	4	6	6	2	5	4	5	3	5	1	4	3	5	5	2	5	2	4	5	1	3	1	6	1	3	6	3	3	2	4	3	6	6	5	
91	4	1	6	1	3	5	6	3	1	4	4	6	4	2	2	6	4	6	3	4	6	2	6	6	2	5	4	5	1	1	6	3	3	1	5	4	3	6	6	
92	6	2	6	1	1	6	4	6	2	6	4	6	3	4	4	6	4	6	4	4	4	3	6	6	1	3	3	4	1	1	4	6	1	3	6	1	4	6	6	
93	5	1	6	2	1	6	3	6	2	5	6	6	3	5	1	6	5	6	5	1	5	3	6	6	3	1	2	6	1	3	6	3	2	5	6	1	6	6	6	
94	3	1	3	1	1	6	4	5	1	6	6	6	3	4	3	6	5	6	6	1	6	2	6	6	2	2	1	4	1	1	6	5	2	3	6	2	6	6	3	
95	6	1	5	2	1	6	6	5	1	1	5	5	1	3	5	5	6	6	6	1	5	1	5	6	1	1	3	6	1	2	6	2	1	1	5	6	6	6	6	
96	5	3	4	2	2	3	4	4	2	5	4	5	3	5	2	6	6	6	5	2	5	3	6	6	1	3	2	5	2	2	6	3	2	3	6	2	6	6	5	
97	3	2	3	3	4	4	5	3	3	4	3	4	4	3	2	4	3	4	3	3	3	3	3	4	2	4	4	3	2	3	3	3	3	3	2	4	3	3	4	4
98	5	5	6	3	2	5	3	6	4	3	4	5	4	6	1	6	5	6	6	5	5	3	6	5	4	3	5	6	3	3	6	6	3	4	5	2	6	6	6	
99	6	6	3	1	2	5	6	4	1	6	6	5	3	6	5	5	6	5	5	3	6	1	5	5	2	2	2	6	2	1	5	4	3	1	6	2	5	6	2	
100	5	1	2	2	2	5	4	5	1	5	5	5	2	5	1	5	1	5	5	1	5	1	4	5	1	1	1	5	1	1	5	5	1	2	5	1	5	5	5	