



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

Estrés laboral y bienestar psicológico en colaboradores de

una empresa privada de Lima, 2020

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Psicología

AUTORA:

Silva Miguel, Catherine (ORCID: 0000-0002-7838-2665)

ASESORA:

Mag. Yucra Camposano, Jennifer (ORCID: 0000-0002-2014-1690)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Desarrollo Organizacional

LIMA – PERÚ

2021

Dedicatoria

A mis padres por su constante apoyo incondicional y paciencia.

Agradecimiento

A mis padres, hermano y a quienes hicieron posible cumplir con este objetivo por su amor, apoyo incondicional y sobre todo su paciencia.

Índice de contenidos

	Pág.
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	9
II. MARCO TEÓRICO	11
III. METODOLOGÍA	20
3.1. Tipo y diseño de investigación	20
3.2. Variables y operacionalización	20
3.3. Población, muestra y muestreo	20
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	21
3.5. Procedimientos	24
3.6. Método de análisis de datos	24
3.7. Aspectos éticos	25
IV. RESULTADOS	26
V. DISCUSIÓN	32
VI. CONCLUSIONES	36
VII. RECOMENDACIONES	37
REFERENCIAS	38
ANEXOS	44
Anexo 1: Matriz de consistencia	45
Anexo 2: Operacionalización de la variable – Estrés Laboral	46
Anexo 3: Operacionalización de la variable – Bienestar Psicológico	47
Anexo 4: Instrumentos utilizados	48
Anexo 5: Ficha demográfica	50
Anexo 6: Carta de presentación UCV – Facultad Psicología	51
Anexo 7: Autorización - Empresa	52

Anexo 8: Autorización para utilizar instrumento	53
Anexo 9: Consentimiento Informado	54
Anexo10: Resultados del Piloto	55
Anexo11: Declaratoria de originalidad del autor	58
Anexo12: Declaratoria de autenticidad del asesor	59
Anexo13: Print del turnitin	60
Anexo 14: Acta de aprobación de tesis	61

Índice de tablas

Tabla 1	Análisis de contrastación de variables mediante la prueba de bondad de ajuste	26
Tabla 2	Estrés Laboral y Bienestar Psicológico en colaboradores	27
Tabla 3	Niveles de estrés laboral en colaboradores	27
Tabla 4	Niveles de Bienestar Psicológico	28
Tabla 5	Estrés Laboral y Bienestar Psicológico, según género	28
Tabla 6	Relación entre las dimensiones de estrés laboral y Bienestar Psicológico	29
Tabla 7	Relación entre las dimensiones del Estrés Laboral y las dimensiones del Bienestar Psicológico	30
Tabla 8	Estrés Laboral y Bienestar Psicológico, según edad	31
Tabla 9	Operacionalización de la variable Estrés Laboral	46
Tabla 10	Operacionalización de la variable Bienestar Psicológico	47
Tabla 11	Evidencia Psicométrica de la Escala de Estrés Laboral de la OIT- OMS	55
Tabla 12	Evidencia Psicométrico de la escala de Bienestar Psicológico BIEPS-A	58
Tabla 13	Análisis factorial confirmatorio del modelo teórico Manifiesto en la escala de Estrés Laboral y Bienestar Psicológico	57
Tabla 14	Análisis factorial confirmatorio del modelo teórico Manifiesto en la escala de Bienestar Psicológico	57

Resumen

La presente investigación tuvo como propósito identificar la relación que existe entre estrés laboral y bienestar psicológico en colaboradores de una empresa privada de Lima, 2020.

La muestra estuvo conformada por 103 colaboradores de distintas áreas, de ambos sexos, el análisis se amparó en un diseño empírico, cuya estrategia de estudio fue asociativa de tipo predictivo - transversal. Se utilizaron, como instrumento, la Escala de Estrés Laboral de la OIT – OMS y el Bienestar psicológico (BIEPS–A) Adultos. Se apreció que hubo correlación negativa, baja y estadísticamente significativa ($-.265^{**}$) entre el estrés laboral y el bienestar psicológico en un grupo de colaboradores. En cuanto al análisis de los niveles de estrés laboral en un grupo de colaboradores, se notó que la mayor prevalencia estuvo enmarcada en los niveles medio alto (18.4%) y Alto (30.1%), lo que es inminente un plan de prevención-intervención. Las dimensiones del estrés laboral con las dimensiones del bienestar psicológico se apreciaron que hubo correlaciones estadísticamente significativas entre los componentes, siendo más prevalente a la tecnología, la influencia del líder, la falta de cohesión y el respaldo de grupo.

Palabras Clave: Estrés laboral, colaboradores y bienestar psicológico

Abstract

The purpose of this research was to identify the relationship between work stress and psychological well-being in employees of a private company in Lima, 2020.

The sample consisted of 103 employees from different areas, of both sexes, the analysis was based on a design empirical, whose study strategy was predictive - cross-sectional associative. The ILO - WHO Work Stress Scale and Psychological Well-being (BIEPS - A) Adults were used as an instrument. It was observed that there was a negative, low and statistically significant correlation (-.265 **) between work stress and psychological well-being in a group of collaborators. Regarding the analysis of the levels of work stress in a group of collaborators, it was noted that the highest prevalence was framed in the medium-high (18.4%) and High (30.1%) levels, which is impending a prevention-intervention plan. The dimensions of work stress with the dimensions of psychological well-being, it was appreciated that there were statistically significant correlations between the components, being more prevalent technology, the influence of the leader, the lack of cohesion and group support.

Keywords: Work stress, employees and psychological well-being

I. INTRODUCCIÓN

Ante la inminente llegada del brote epidémico provocado por el SARS-CoV-2 (COVID-19), diferentes autoridades y líderes de países tomaron como medida preventiva-sanitaria el llevar a sus pobladores hacia la cuarenta (total-parcial) y el aislamiento social con el propósito de mitigar el aumento-propagación del virus y su inminente impacto sobre los sistemas de salud (Ribot et al., 2020); esta nueva normalidad provocó diferentes cambios a la sociedad (relacionarse, formas de estudiar, modalidades de trabajo, libertad para la construcción de las relaciones sociales, perdiendo incluso la posibilidad de identificar las emociones del otro a través de gestos y sonrisas). Estudios realizados mostraron que dentro de los efectos psicológicos e impacto en la salud mental, de la pandemia, se identificó el incremento de sensaciones de malestar, preocupación, ansiedad y miedo por factores relacionados con la salud, tiempo de trabajo, seguridad laboral, abastecimiento y estabilidad económica y la preocupación inminente de cuidar a los familiares (Ribot et al., 2020); así mismo otro estudio precisaron el incremento del miedo, ansiedad y frustración provocados por la percepción de catástrofe global, exposición a excesiva información de medio no confiables, altibajos en las relaciones interpersonales y soledad en un conjunto de personas mayores de 60 años (Andreu, 2020); a su vez otra investigación detallada precisó la aparición del estrés postraumático, vulnerabilidad y resquebrajamiento en la salud mental producto del aislamiento y la crisis económica (Pastor, 2020).

El trabajo no ha sido exento a estos cambios y afectaciones, pues, también se han tenido que cambiar-adaptar las modalidades de labor, pasando de enfoque tradicional a uno remoto-virtual y/o teletrabajo; un estudio realizado en Estados Unidos precisó que la pandemia provocó la pérdida laboral en un 59% de casos, a su vez esta incertidumbre en torno a la pérdida de empleo parcial-total provocó que el 65% de los participantes (n = 4852) reportó estados de salud mental resquebrajada (ansiedad, depresión); por otro lado, una investigación detalla sobre el horario de los trabajadores que laboran desde su casa, debido a la pandemia de COVID-19, siendo que trabajan horas adicionales el 38 % de los consultados (McCulley, 2020) y el 27 % indicó que lo hace en sus periodos libres para satisfacer el requerimiento laborales (Eurofound, 2020).

Por otro lado, la Organización Mundial de la Salud (OMS), señaló que la digitalización estaba produciendo cambios acelerados en el trabajo mediante la organización de los lugares de labor, pero al haber un cambio de ambiente se considera que el empleador tiene el deber de brindar equipos y herramientas para que el colaborador tenga un espacio optimo, pues, esto elevará su empeño laboral, eficacia y potenciará su salud mental (Organización Internacional del Trabajo [OIT], 2020). En Perú los cambios provocados por la pandemia generaron que la mujer vea incrementada su carga de labores, pues, no solo era responsable de sus actividades de trabajo sino de la educación y cuidado de sus hijos, el 70% de mujeres realizó el acompañamiento de sus hijos durante del programa “Aprendo en Casa”, esto mermó sus posibilidades para la realización personal, laboral y cuidado de salud mental (Reyes, 2020); a su vez, de acuerdo a la información de Ministerio de trabajo y promoción el empleo (MINTRA, 2020) en el contexto del COVID-19 y como medida preventiva, estableció la paralización el 16 de marzo de aproximadamente 190 mil empresas privadas (61,5%) las cuales no se fueron consideradas esenciales, por otro lado, paralizó al 45,5% de trabajadores, (siendo mayor el porcentaje en hombre, cargo laboral y trabajadores no calificados), pasando a suspensión perfecta y/o beneficio de bono.

Por lo observado, la coyuntura de pandemia ha provocado cambios gravitacionales en torno a diferentes sectores del país, entre ellos la forma de trabajar, viéndose afectado por el incremento de actividades, distanciamiento entre compañeros, la habilidad laboral y reducción económica, mermando el desempeño, compromiso y salud mental. Por lo anteriormente descrito, el propósito de la investigación apuntó a identificar ¿Cuál es la relación entre estrés laboral y bienestar psicológico en colaboradores de una empresa privada de Lima, 2020?

De esta manera, la presente en investigación se justificó a nivel teórico, pues, la evidencia empírica que se recabó facilito el análisis de las variables de estudios en una coyuntura totalmente distinta al contexto tradicional; a nivel práctico, la investigación se fundamenta en el hecho de que el describir las variables de estrés laboral y bienestar psicológico permitirá a los futuros profesionales permitirá tener el impacto real que provocó la COVID – 19 para el

diseño futuros planes de prevención e intervención en las nuevas modalidades de trabajo (teletrabajo, trabajo tradicional y trabajo mixto) y a nivel social, la investigación se fundamenta, pues, en una economía en recesión y nuevo crecimiento, la fuerza laboral juega un papel fundamental para el repunte organizacional, por lo cual es importante identificar cuáles son las variables agravantes que podrían afectar el bienestar psicológico percibido.

En este sentido el estudio planteo como objetivo general, identificar la relación entre estrés laboral y bienestar psicológico en colaboradores de una empresa privada de Lima, 2020; a su vez los objetivos específicos fueron: a) Identificar los niveles del estrés laboral en colaboradores de una empresa privada de Lima, 2020, b) Identificar los niveles del bienestar psicológico en colaboradores de una empresa privada de Lima, 2020, c) Identificar la relación que existe entre Estrés laboral y bienestar psicológico en colaboradores de una empresa privada de Lima, 2020, según sexo, d) Identificar la relación que existe entre las dimensiones del Estrés laboral y bienestar psicológico en colaboradores de una empresa privada de Lima, 2020, e) identificar la relación que existe entre las dimensiones del Estrés laboral y las dimensiones del bienestar psicológico en colaboradores de una empresa privada de Lima, 2020, f) Identificar la relación que existe entre Estrés laboral y bienestar psicológico en colaboradores de una empresa privada de Lima, 2020, según edad.

Así mismo, la hipótesis general fue evaluar sí, existe relación significativa entre Estrés laboral y bienestar psicológico en colaboradores de una empresa privada de Lima, 2020. Para las hipótesis específicas se formularon: a) Existe relación entre Estrés laboral y bienestar psicológico en colaboradores de una empresa privada de Lima, 2020, según sexo, b) Existe relación entre las dimensiones del Estrés laboral y bienestar psicológico en colaboradores de una empresa privada de Lima, 2020, c) Existe relación entre las dimensiones del Estrés laboral y las dimensiones del bienestar psicológico en colaboradores de una empresa privada de Lima, 2020 y d) Existe relación entre Estrés laboral y bienestar psicológico en colaboradores de una empresa privada de Lima, 2020, según edad.

II. MARCO TEÓRICO

Huamán (2020) realizó un trabajo de investigación, en el cual correlaciono la inteligencia y el estrés en los trabajadores de Red de Salud en Huari, siendo una tesis cuantitativa, no experimental transversal, la cual tuvo la asistencia de 239 trabajadores. Para la recaudación de información consideraron las evaluaciones; la Escala de estrés laboral de la OIT-OMS y el Test de Bar-On ice (Inventario de Inteligencia Emocional). Se pudo observar los siguientes porcentajes en inteligencia en trabajadores de la red de salud, el 12,1% se encontró en un índice adecuado, resaltó que en mayoría del personal se encontró en el 55,2% el cual indicó que fue bastante elevado y el 32,6% en un índice por mejorar. Además, los índices de estrés son el 7,1% tienen un índice inferior, el 56,1% de índice medio, el 19,7% tiene un índice de estrés y el 17,2% un nivel superior. Por lo cual, se obtuvo una relación muy significativa-inversa ($p < .05$) con un nivel inferior d ($r = - .202$) en el estrés laboral.

Vargas (2020) su investigación fue identificar la asociación de bienestar y el desempeño, para lo cual se consideró la participación 90 trabajadores (profesores) de un Colegio Nacional de San Juan de Miraflores. Se aplicaron los instrumentos psicológicos: la Escala de Ryff (Bienestar Psicológico) y el Cuestionario de Autoevaluación del Desempeño docente, ambos instrumentos fueron analizados para reportar la fiabilidad y validez de las respuestas hacia los instrumentos. Los datos procesados alcanzaron una puntuación de .916 la escala de bienestar y .858 para desempeño. Finalmente, se pudo observar que el 86% de profesores encuestados obtuvieron un índice alto en bienestar psicológico y el 13% obtuvieron un índice de medio, por lo cual, se demostró que una gran cantidad de profesores presentó un índice alto. Los datos procesados alcanzaron una correlación Rho Spearman, en los cuales demuestran la correlación moderada y positiva entre las variables de estudio del colegio.

García (2018) se enfocó en precisar la relación que puede haber en el sentirse bien y el compromiso en el personal de la empresa Corporación de Servicios Básicos de Lima, se contó con la contribución 100 empleados de la

empresa, se utilizó como método de la investigación al diseño no experimental, deductivo-básico y de corte descriptivo-correlacional de carácter transversal. La recopilación de datos se realizó por medio de la Escala BIEPS-A Adultos (Escala de Bienestar Psicológico) y el Cuestionario de Compromiso Organizacional. Los resultados reportaron adecuados valores que respaldaron la confiabilidad y la validez. En el análisis y validación de hipótesis, se precisó que hubo una relación de ($r = .426$ y $p < .001$) significativa y positiva entre ambas variables de estudio de la empresa.

Granero (2018) realizó un trabajo de investigación, en el cual su principal objeto fue conocer si existía relación en los factores psicosociales y estrés, la cual, tuvo la asistencia de 289 empleados del centro de labores de ingeniería, en el distrito de Lima. Para la recaudación de información se consideró la Escala de Estrés Laboral de la OIT-OMS y Cuestionario de Factores Psicosociales en el Trabajo Académico FPSIS. Se determinó que presenta una correlación moderada en ambas variables de estudio, así como en las dimensiones de los factores psicosociales se observó la presencia de una correlación moderada. Finalmente, se concluyó que la existencia factores psicosociales en el centro de labores obstaculizó a los empleados, los cuales se pudieron sentirse amenazados, lo cual puede tener consecuencias en la salud.

Sánchez (2018) realizó un trabajo de investigación, en el cual su objetivo fue establecer la correlación del burnout y bienestar psicológico en los trabajadores de un contact center las evaluaciones psicológicas utilizadas fueron (MBI-GS) Inventario de Burnout de Maslach, Escala general y Escala BIEPS-A Adultos (Escala de Bienestar Psicológico). La muestra fue compuesta por 327 de ambos sexos de distintas unidades de trabajo (administrativos, control de calidad y ventas). Los resultados conseguidos evidenciaron la correlación de las dimensiones de bienestar psicológico es significativa- positiva, mientras que la dimensión de indiferencia - burnout, se puede apreciar una relación significativa-negativa en las dimensiones de bienestar (control/aceptación- proyectos –vínculos) pero no en la autonomía.

Hsien et al. (2018) el estudio se efectuó en Taipéi – Asia, en donde participaron 500 personas, de las cuales solo el 94% dio su aprobación,

dejando un total 474 encuestados. Se utilizó las siguientes evaluaciones psicológicas; la Escala de Ryff de Bienestar Psicológico y el Cuestionario de COPE Estrategias de Afrontamientos y además de otras dos evaluaciones (Escala de índice de Enfermería y el Cuestionario de Seguridad), el objetivo fue saber la manera en la cual el personal de enfermería, utilizaron para estar bien psicológicamente. Fue una investigación descriptiva - no experimental. Finalmente, se demostró que el enfoque evitación se asocia más a la psicológica y esta se relacionó en el contexto de seguridad.

Chiang et al. (2018) realizaron una investigación en el personal de una Institución de Beneficencia - Chile, estudiaron la relación en la satisfacción y el estrés en el trabajo. El cual fue un estudio basado en experiencias previas transversal-descriptivo, se comprobó la fiabilidad con el alfa de Cronbach, el estudio conto con la participación de 184 colaboradores. Se emplearon 71 ítems, los cuales se dieron en 3 etapas; comenzó con detectar la información de los trabajadores, siguiendo por aplicar la evaluación de karasek y finalmente se calculó la noción de la satisfacción. Llegaron a la conclusión que los trabajadores que formaron parte este estudio tienen un bajo índice de estrés y un elevado control en el trabajo. El personal de todas las áreas indicó que la interacción entre sus pares, superiores e inferiores, por lo cual se pudo apreciar que las exigencias laborales son menores, por ende baja la carga laboral, hace que haya un índice menor de tensión. Finalmente, se pudo inferir que a más estrés laboral la satisfacción se vio afectada.

Veliz et al. (2018) en Chile realizaron una investigación, con los trabajadores del área de salud – enfermeros de la Región de Lagos, los cuales estuvieron a cargo de las atenciones de pacientes, por lo cual, la naturaleza de su labor es estar sometidos estrés. Motivo este motivo se estableció detectar los índices de inteligencia emocional y bienestar psicológico; se contó con la participación de 97 enfermeros del centro de atención al sur de Chile. Los instrumentos administrados fueron la Escala de Bienestar Psicológico de Ryff y el Trait Meta- Mood Scale. Por último, se comprobó que hay un vínculo directo e importante entre ambas variables de estudio fiabilidad de .63 y .88.; en lo que refiere a bienestar psicológico se pudo apreciar porcentajes elevados (57,5%) y el porcentaje bajo en relaciones

positivas (33,7%). La relación más destacada en las dimensiones fueron autopercepción y comprensión emocional ($r = .350$, $p = < .01$).

Muñoz et al. (2018) en España realizaron un estudio con 180 maestros de la Comunidad de Madrid, su objetivo fue estudiar la percepción del estar bien y el nivel de agrado trascendental de los profesionales de la educación; para la medición de constructos se utilizó la Escala de Satisfacción con la Vida (Diner et al. 1985) y la Escala de Bienestar Psicológico para Adultos (Casullo y Brenlla, 2020). Se realizó el estudio de ambas variables, para lo cual se comprobó que se tiene una relación importante, directa, moderada ($r = .547$). Finalmente, de acuerdo al rango de edades, los docentes con más satisfacción y bienestar fueron los adultos mayores (61 a más); con relación al género, el sexo femenino manifestó mayor satisfacción y el sexo masculino evidenció mayor bienestar psicológico.

Vásquez y Agudero (2017) en Colombia – Medellín realizaron un trabajo de investigación, en el que buscaron identificar las ideas sobre el sentirse bien, el estar bien y el empeño en el trabajo, en el personal de sistema de bibliotecas de una institución superior; se administraron tres cuestionarios: el GHQ12, Zla Overall Job Satisfaction Scale, y la Organizational Commitment Scale. Los resultados reportaron que el 60% de trabajadores se encontraron satisfechos, evidenciándose agradecimiento, además identificarse con la empresa.

Revisión de la parte teórica de modo que se puedan precisar ambas variables de investigación.

Selye (1926) identifica al estrés como “la respuesta no específica del cuerpo a cualquier demanda que sobre él se ejerce”.

El estrés es una presión emocional bastante intensa en la persona, el cual la aflige y puede estar vinculado a elementos externos o internos, provocando aumento de tensión para las personas que lo rodean como para sí mismo. Siendo que se da por un conjunto de reacciones de tipo emocional, neural e inmunológico y a su vez de tipo comportamental en el cual requiere

de una adaptación del sujeto porque no es usual para su cuerpo, el cual lo detecta como amenaza a su integridad (Sánchez, 2011; Truco, 2020).

Referente a la teoría del estrés como procedimiento de colaboración, identifica como acontecimientos entre estímulo-respuesta, de acuerdo al comportamiento y valoración de la persona (Lazarus y Folkman, 1984). Cada persona tiene distinta forma de sentir, por lo cual para que el estrés afecte de una forma amenazante la salud tendría que haber un desequilibrio en la demanda interior y exterior, además de manifestarse por un periodo prolongando en ese momento se pueden mostrar de manera fisiológica y psicológicas. Por lo cual, se consideraría estrés, si la persona acabada todos los medios en el cual pueda resolver el problema y tiene un exceso de trabajo. Según Lazarus, para que la persona emita una reacción no depende solamente del estímulo externo, sino de inconvenientes anteriores, los cuales haya atravesado en alguna de etapa de su vida. Por lo cual, el índice de estrés que pueda tolerar la persona dependerá de la capacidad para resolver problemas. Las personas podemos hacer un análisis para discriminar factores que puedan poner en peligro el estar bien y poder hacer una elección.

La OIT (2004) establece al estrés laboral como la respuesta que emite la persona ante los requerimientos y tensión de trabajo que no se modifica a su potencial y experiencias anteriores, poniendo a prueba su tolerancia para manejar situaciones. Por lo cual podemos decir que usualmente se da en situaciones de la exigencia en el trabajo, causando desgaste físico y emocional, haciendo que esto afecte a la salud, lo cual se repercute en su entorno.

La OIT – OMS describe las dimensiones del estrés de la siguiente manera:

Primero, el clima organizacional; es la categoría que manifiesta todo centro de labores, tiene que ver con el ambiente que conforma su estructura laboral. El clima establece el comportamiento que tiene la persona para sentirse parte del centro de labores, siendo que va desde cordial hasta tenso,

el cual puede tipo de percepción de la persona.

Segundo, tenemos a estructura organizacional; abarca las jerarquías del centro laboral, la posición que tiene un trabajador en la empresa, el control que ejerce para obtener un buen rendimiento y reconocimiento.

Tercero, es el territorio organizacional; indica el espacio en el centro de labores, si viene es cierto hay un sentimiento hacia el lugar donde un trabaja, existen estudios en los cuales puede ser un que no sea reconocido como un territorio.

Cuarto, es la tecnología; de acuerdo a la dotación de la empresa, esto puede ser un factor estresante dependiendo de las facilidades que brinde, además de las instrucciones que dan para el empleo apropiado de los equipos al personar.

Quinto, la influencia del líder; es la capacidad que tiene la persona a cargo de los demás trabajadores que le da la potestad de tomar decisiones.

Sexto la falta de cohesión; ausencia de unión, inclusión entre los integrantes de la empresa.

Sétimo, tenemos al respaldo de grupo; los empleados (entre sus pares y superiores) necesitan el apoyo para sentirse comprometido e identificado con las labores (metas fijadas o proponer nuevos proyectos) que realizan para la empresa. Cuando no existe este vínculo considerarse como un factor de estrés (OIT, 2004).

Lopategui (2000) señala la existencia de 2 tipos de estrés: Eustrés (Estrés positivo) la persona puede vincularse a su estresor, manteniendo el equilibrio emocional, la alegría, el bienestar. Y el Distrés (Estrés negativo) cuando las exigencias rebasan la capacidad de la persona, por lo cual, tiene que alcanzar las disposiciones con firmeza e incorporación que la persona tiene.

Para Ryff (1989) el bienestar psicológico según la teoría es la forma que cada persona se autocalifica el desarrollo en cada etapa de su vida. Califica el resultado obtenido, utilizando experiencias vividas y la forma como lo resolvió estas situaciones.

En su modelo multidimensional refiere a las siguientes dimensiones, las cuales son: 1) La aceptación; la cual implica aceptar como es uno como persona, las situaciones y/o acontecimientos que se dieron en tiempo pasado, siendo una característica que resultaría ideal para un estado mental adecuado, el cual forma a la autorrealización. 2) Relaciones y vínculos; se refieren a la cordialidad y fiabilidad de las relaciones interpersonales, los lazos son más sólidos, siendo amistades de mayor duración. 3) Control y dominio; se utiliza para poder analizar y discriminar el entorno que sean propicios para sí mismos, por lo cual se puede decir que es una de las características básicas para psicológicamente estar bien. 4) Crecimiento a nivel personal requiere de la persona tome el reto y ponga de su esfuerzo para potenciar su desarrollo personal. 5) Propósito o proyecto de vida; la persona se traza objetivos y metas, el cual permitirá encaminar su vida de manera su crecimiento personal tenga un significado de vida (logro). 6) Autonomía y dominio; no se deja influenciar por comentarios que vengas de fuentes no fiables, por lo cual consigue un sentido de libertad y responsabilidad para ejercer sus acciones (Ryff, 1989).

Ryan (2009) con la teoría de autodeterminación, el cual plantea que las personas tenemos iniciativa, porque tenemos la predisposición de la superación en nuestro desarrollo. Pero para Veenhoven (2007) el bienestar psicológico estar dirigido en el nivel de deleite y armonía que tiene la persona por sí mismo. Habiendo realizado sus objetivos establecidos y concretando sus planes, se puede establecer nuevos retos. Esto quiere, decir, si el trabajador ve que su idea es considerada y realizada dentro de la empresa, tendrá un bienestar psicológico debido a que se sentirá considerado y satisfecho para realizar actividades en el centro de labores. Sin embargo, para Casullo (2006) el bienestar psicológico tiene 4 dimensiones, las cuales mencionaremos a continuación: 1) autonomía; alcanza tener un

comportamiento adecuado en momentos difíciles. 2) vínculo; llega a tener interacción apropiada. 3) proyecto de vida; visión que tiene la persona para formular de metas planteadas. 4) control-aceptación; percepción de sí mismo que tiene cada persona, así como el control que uno tiene de sus conductas. Para Casullo (2002) El bienestar Psicológico es la ausencia que siente la persona de malestar o perturbaciones psicológicas, obteniendo vivencias gratificantes.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

El tipo de investigación que medió el proceso del estudio se amparó en el enfoque básico, pues la información recabada en el contexto de análisis permitió posteriormente procesar los datos, inferir conocimiento y aportar valor empírico – teórico a la profesión (Chávez, 2017).

El diseño es el análisis realizado, se amparó en un diseño empírico, cuya estrategia de estudio fue asociativa de tipo predictivo - transversal de corte correlacional simple (DCS), por lo cual se analizó el grado de relación entre variables que presentan el mismo estatus metodológico, sin manipulación externa (Ato et al., 2013).

3.2. Variables y operacionalización

Se encuentra detallado en el anexo.

3.3. Población, muestra y muestreo

La población se contó con un total 103 personas, entre operativos administrativos y coordinadores de ambos sexos, los cuales estuvieron dispuestos a colaborar con la presente investigación.

Se considera que la población es representada por aquellos sujetos que comparten características especificadas para su pertenencia (Chávez, 2007; Hernández et al., 2014).

Criterios de inclusión:

- Colaboradores (as) presentes dentro de la reunión Zoom
- Colaboradores (as) predispuestos a colaborar con la aplicación de los instrumentos psicológicos.

Criterios de exclusión:

- Colaboradores (as) que no presentan a la reunión Zoom a la aplicación de los instrumentos psicológicos de la investigación.
- Colaboradores (as) que no puedan participar por descanso médico o

por una comisión en de servicio.

- Colaboradores (as) que no hayan completado correctamente los instrumentos.

En la muestra se consideró al personal que labora en distintas unidades de trabajo en la empresa - privada ubicada en el departamento de Lima, distrito de La Molina, Siendo la población total 103 personas entre operativos, administrativos y coordinación.

Así mismo, para el muestreo la forma de recolección de datos se dio mediante la estrategia no probabilística amparada en el tipo censal, pues de la totalidad estimada para la población será coincidente con la cantidad de muestra seleccionada, incluyéndose a todas las personas para inferir en los resultados y dar respuesta a las hipótesis del estudio de investigación (Ramírez, 1997).

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

El acopio de la información se dio mediante los instrumentos, los cuales se detallan líneas abajo.

Ficha Técnica 1

Se utilizó la Escala de estrés Laboral de la OIT – OMS, de los autores Ivancevich & Mattenson, la cual fue creada en el año 1989, en España. Se realizó la adaptación en Perú por la Lic. Angela Suárez Tunañaña (2012) la prueba puede ser administrada grupal o individual, para ambos sexos, en tiene 25 ítems .tales como tecnología, falta de cohesión, Influencia del líder, estructura organizacional, clima laboral, territorio organizacional y respaldo de grupo, el tiempo de duración: 10 a 15 minutos.

Tipos de respuesta: Las cuales fluctuaron desde “nunca”, pasando por “algunas veces”, y teniendo como respuesta máxima el adverbio “siempre”, siendo siete las posibilidades de elección de respuesta.

Reseña histórica: Ivancevich y Matteson (1989) fueron los creadores del instrumento con la finalidad de evaluar a trabajadores de empresas su para medir los estímulos estresantes que se dan en el campo laboral, se validó con una número de 38,072 trabajadores del sector producción.

Consigna de aplicación: Se explica a los colaboradores la pautas y el tiempo que se estima para realizar la evaluación, Para cada ítem se debe marcar con una X su elección, los cuadros van en número correlativo del 1 al 7 (la frecuencia que usted considera presentar estrés)

Propiedades psicométricas originales del instrumento:

Ivancevich y Matteson (1989) el instrumento obtuvo un coeficiente de Cronbach 0.966, siendo creado y validado por la OIT y la OMS. El análisis de validez fue reportado a través del análisis de contenido mediante la V de Aiken (.80) lo que precisó la pertinencia, relevancia y claridad en la composición de los ítems (Suárez, 2013).

Propiedades Psicométricas Peruanas:

Suárez (2018) su muestra de investigación estuvo constituida por 203 asesores de una empresa. La validez de la evaluación psicológica se garantizó a través del estudio factorial, el cual logró un índice de KMO (Kaiser-Meyer-Olkin) siendo 0.953. Su estableció una validez basada en el contenido a través de juicio de expertos. Por otra parte, a través del alfa de Cronbach se comprobó la fiabilidad del test, teniendo un resultado de .966, por lo cual se puede indicar que tiene un buen nivel de confiabilidad.

Propiedades Psicométricas del piloto:

Para la confirmación de resultados se consideró la totalidad de participantes (103 trabajadores) para poder obtener las propiedades psicométricas de la prueba, por lo cual se reportó el estudio del instrumento, en su conjunto, consiguió una puntuación de permanencia interna aceptable ($\alpha = .952$; $\omega = .952$) con IC (95%) de rangos por encima de lo requerido para aceptar la puntuación en torno al instrumento ($Li = .931$, $Ls = .967$), con lo que se puede evidenciar la fiabilidad de las puntuaciones extraídas en torno a los ítems.

Ficha Técnica 2

Se utilizó el cuestionario de Bienestar psicológico (BIEPS–A) Adultos, de la autora Casullo María Martina, el cual fue creado el año 2002, en Argentina. Se realizó la adaptación en Perú por el Dr. Sergio A. Domínguez Lara (2014) prueba puede ser administrada grupal o individual, para ambos sexos, tiene 13 ítems, el tiempo de duración: 10 a 15 minutos.

Tipos de respuesta: son 03 (tres), de acuerdo, ni de acuerdo ni en desacuerdo, en desacuerdo.

Reseña histórica: Este instrumento fue empleado de forma clásica en las áreas organizacional, clínico y educativa; el cual establece los índices de bienestar psicológico para personas adultas. Se amparó teóricamente en la propuesta de satisfacción eudaimonico elaborada por Ryff y Keyes (1995).

Consigna para la aplicación: se le pide al colaborador examiné con cuidado los siguientes enunciados. Marque solo una de las opciones en cada una de ellas en concordancia con lo que pensó y consideró en este último mes. No hay opciones, ni buenas, ni malas: todas son útiles. No dejar preguntas sin contestar (Casullo, 2002).

Propiedades psicométricas originales del instrumento: Los estudios iniciales se llevaron a cabo en 350 adultos argentinos (19 a 61 años), evidenciándose un valor aceptable de fiabilidad (.70), pero debido a la poca cantidad de ítem, los valores de las dimensiones descienden (Casullo, 2002).

Propiedades Psicométricas Peruanas: Domínguez (2014) llevó a cabo una revisión instrumental en un grupo de 222 participantes de lima, de 67 de sexo femenino y masculino, con edades fluctuantes (16 – 44 años) del alumnado de Psicología de una universidad privada, siendo la desviación estándar de 3.58 y la media de 20.8. Se recabó los datos a través de un muestreo intencional, reportándose valores de fiabilidad aceptable a nivel general (.80) y las dimensiones oscilaron entre .66 y .89.

Propiedades Psicométricas del piloto: Se pudo obtener las propiedades psicométricas de la prueba, se reportó una puntuación de consistencia interna aceptable ($\alpha = .810$; $\omega = .840$) con IC (95%) de rangos por encima de lo requerido para aceptar las puntuaciones asociadas al instrumento ($Li = .774$, $Ls = .888$), se evidenció la fiabilidad de la escala.

3.5. Procedimientos

Inicialmente, se hizo un análisis documentario, teniendo en consideración las variables que se trabajaron; los antecedentes nacionales e internacionales, así como la teoría que se utilizaría para sustentar las variables abordadas en el presente tema. Se buscó los instrumentos psicológicos que estuvieron acorde con los constructos de investigación; se solicitó la autorización correspondiente vía correo electrónico a los autores, para el uso con fines académicos. Se envió un correo al Gerente General de la empresa solicitando su autorización para poder realizar las evaluaciones psicológicas al personal de dicha institución, el cual respondió con otro correo solicitando una entrevista vía Zoom. Después de obtener la aprobación se procedió a coordinar el día de la aplicación de los instrumentos a los colaboradores de la empresa, aplicándose las escalas de forma colectiva, con tiempo variable entre 20 a 30 minutos, se realizó vía Zoom en dos diferentes días. Se les explicó a los colaboradores la manera correcta del llenado de las encuestas. Finalmente, se copiaron los datos en la matriz de Programa Excel para luego ser enviados al programa estadístico Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) versión 20, para conseguir los resultados.

3.6. Método de análisis de datos:

La información fue analizada por criterios estadísticos, a través de puntuaciones directas obtenidas, como resultado de la recaudación de información mediante el programa Microsoft Excel, para someterla a los estudios convenientes en el programa SPSS versión 20, demostrando la correlación de las variables (escala de Estrés Laboral OIT-OMS y el

Bienestar Psicológico BIEPS- A adultos). Para el análisis de los resultados se utilizó Rho de Spearman (Bologna, 2013; Domínguez-Lara, 2018).

3.7. Aspectos éticos

La investigación se llevó a cabo teniendo en consideración los aspectos éticos sustentados por el Colegio de Psicólogos del Perú (C.Ps.P., 2016) asociados a los principios de la transparencia, objetividad, libre decisión de participación y el respeto a cada uno(a) de los(as) colaboradores de la empresa.

Se les informó sobre el objetivo de la investigación, al conocer dicha información, brindaron la aprobación para formar parte del estudio, luego firmaron el consentimiento informado y sucesivamente fueron respondidas las encuestas (instrumentos psicológicos). Se recalcó que los datos recabados iban a ser tratados de forma confidencial.

Así mismo, cumpliendo con el Código de ética de la Universidad César Vallejo respetando la integridad y autonomía de los colaboradores. Siendo respetuosos de la autoría intelectual de otros investigadores, reduciendo la probabilidad de plagio y verificando los requisitos éticos y legales.

IV. RESULTADOS

En las siguientes líneas se describirán los resultados alcanzados en la recopilación de información que se recabaron en la muestra de investigación; inicialmente se precisarán los detalles psicométricos que respaldan el uso de los instrumentos aplicados para el recabe de información, posteriormente se detallará la información que permitirá responder a las hipótesis de investigación.

Prueba de Normalidad

Tabla 1

Análisis de contrastación de variables mediante la prueba de bondad de ajuste

Variables	Descriptivos				Inferencial
	M	DE	Q1	Q2	Shapiro-Wilk (p)
Estrés Laboral	83.6	29.0	.114	-.569	.404
Clima Organizacional	13.7	5.29	.190	-.672	.070
Estructura Organizacional	12.3	4.65	.150	-.668	.060
Territorio Organizacional	8.69	3.58	.366	-.633	.006
Tecnología	10.1	3.89	.262	-.326	.110
Influencia del líder	14.4	5.93	.250	-.630	.083
Falta de Cohesión	14.0	5.39	.208	-.502	.123
Respaldo de grupo	10.4	4.21	.291	-.454	.066
Bienestar Psicológico	35.7	3.53	-1.56	2.68	<.001
Aceptación	11.5	1.10	-2.63	6.49	<.001
Autonomía	8.56	.936	-3.19	13.4	<.001
Vínculos	7.59	.137	-.912	.312	<.001
Proyectos	7.99	1.22	-1.25	1.23	<.001

Nota. M = Media; DE = Desviación Estándar; Q1 = asimetría, Q2 = curtosis; p (significancia), $p < .05$ (no paramétrico)

En la Tabla 1, el análisis inferencial de la distribución de los datos, tanto para la escala de Estrés Laboral, así como para la escala de Bienestar Psicológico, ambos con sus componentes, se apreció que la gran mayoría presentó un comportamiento no paramétrico ($p < .05$), se optó por la correlación por rangos de Spearman (r_s) para dar respuestas a las hipótesis de investigación destinadas para el estudio.

Contrastación de hipótesis de investigación

Tabla 2

Estrés Laboral y Bienestar Psicológico en colaboradores.

Variables	Bienestar Psicológico		
	r_s	p	r^2
Estrés Laboral	-.265**	.003	.070

Nota. Ho es correlación positiva; * $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

En la Tabla 2, se presentó la correlación entre el estrés Laboral y el Bienestar Psicológico en colaboradores de una empresa privada de Lima; el análisis expresó correlación negativas, bajas y estadísticamente significativas (-.265**), así mismo se notó que el tamaño del efecto (TE) fue mínimo recomendado (.70) afirmándose que el estrés laboral es un buen predictor del desarrollo de bienestar psicológico. Se concluyó que existe correlación estadísticamente significativa y negativa entre el estrés Laboral y el Bienestar Psicológico en colaboradores de una empresa privada de Lima.

Tabla 3

Niveles de estrés laboral

Indicadores	Estrés Laboral	
	<i>Frecuencia</i>	<i>%</i>
Bajo	22	21.4
Medio Bajo	19	18.4
Moderado	12	11.7
Medio Alto	19	18.4
Alto	31	30.1

Nota. $N = 103$ casos; puntos de corte: Bajo (≤ 57), Medio Bajo (58 – 72), Moderado (74 – 85), Medio Alto (86 – 98), Alto (≥ 99)

En la Tabla 3, el análisis de estrés laboral manifiesto evidenció que el 21.4% de casos (22) reporta tener un índice de estrés bajo o poco significativo, aunque el 18.4% de los encuestados (19) indicó un nivel medio-bajo, se apreció que hubo un 11.7% de casos (12) que señaló encontrarse en un nivel de prevalencia media-

moderada; sin embargo, lo más preocupante se apreció en los indicadores medio-alto y alto, ya que la prevalencia de ambos denotó un 48.5% del total de participantes que percibe elevadas incidencias de estrés laboral.

Tabla 4

Niveles de Bienestar Psicológico

Indicadores	Bienestar Psicológico	
	Frecuencia	%
Muy Bajo	22	21.4
Bajo	27	26.1
Regular	32	31.1
Adecuado	22	21.4

Nota. N = 103 casos; puntos de corte: Muy Bajo (≤ 33), Bajo (34 – 36), Regular (37 – 38), Alto (> 39)

En la Tabla 4, el análisis del bienestar psicológico en los colaboradores de una empresa privada presentó que el 21.4% de casos encuestados (22) reportó un nivel Muy Bajo de Satisfacción y percepción adecuada sobre su situación actual, el 26.1% (27) reportó un nivel Bajo, hubo un 31.1% (32) que precisó encontrarse en un nivel regular, mientras que el 21.4% (22) percibió que su nivel de bienestar psicológico se encuentra en un nivel adecuado.

Tabla 5

Estrés Laboral y Bienestar Psicológico, según género

Variable	Grupo	Bienestar Psicológico		
		r_s	p	r_s^2
Estrés Laboral	Femenino (n = 61)	-.308***	.016	.094
	Masculino (n = 42)	-.245	.118	.060

Nota. Ho es correlación positiva; * $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

En la Tabla 5, se presentó la correlación entre el estrés Laboral y el Bienestar Psicológico en colaboradores de una empresa privada de Lima, según el género; en el caso del grupo femenino se apreció que el análisis expresó correlaciones negativas, moderadas y estadísticamente significativas (-.308**); sin embargo, en el caso del grupo masculino, si bien hubo correlación negativa y baja, esta no fue

estadísticamente significativa (-.245). Se concluyó que existe correlación estadísticamente significativa y negativa entre el estrés Laboral y el Bienestar Psicológico en colaboradores de una empresa privada de Lima, en el caso de las mujeres.

Tabla 6

Relación entre las dimensiones de estrés laboral y Bienestar Psicológico

Variables	Bienestar Psicológico		
	r_s	p	r^2
Clima Organizacional	-.308***	.016	.094
Estructura Organizacional	-.227*	.026	.051
Territorio Organizacional	-.250*	.014	.062
Tecnología	-.294*	.031	.086
Influencia del líder	-.281*	.039	.078
Falta de Cohesión	-.440**	.004	.193
Respaldo de grupo	-.227*	.026	.051

Nota. Ho es correlación positiva; * $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

En la Tabla 6, se presentó la correlación entre las dimensiones del estrés Laboral y el Bienestar Psicológico en colaboradores de una empresa privada de Lima; se apreció que todas las correlaciones observadas fueron negativas y estadísticamente significativas, siendo las más representativas el clima organizacional (-.308**) y la falta de cohesión (-.440**), afirmándose que para que el colaborador potencie el bienestar psicológico. Así mismo, tanto el clima laboral como el sentirse incluido dentro de un espacio de trabajo van a jugar un rol fundamental en el afianzamiento de sus lazos con la organización y la comodidad en la misma. Se concluyó que existe correlación estadísticamente significativa y negativa entre las dimensiones del estrés Laboral y el Bienestar Psicológico en colaboradores de una empresa privada de Lima.

Tabla 7

Relación entre las dimensiones del Estrés Laboral y las dimensiones del Bienestar Psicológico

Variables	Bienestar Psicológico			
	<i>Proyecto</i>	<i>Control</i>	<i>Autonomía</i>	<i>Vínculos</i>
Clima Organizacional	-.048	-.128	-.186*	-.216
Estructura Organizacional	-.151	-.131	-.183*	-.196
Territorio Organizacional	-.091	-.155	-.137	-.222*
Tecnología	-.040	-.198*	-.288**	-.272**
Influencia del líder	-.073	-.121	-.208*	-.275**
Falta de Cohesión	.015	-.177*	-.211*	-.211*
Respaldo de grupo	-.032	-.164*	-.196*	-.213*

Nota. Ho es correlación positiva; * $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

En la Tabla 7, se reportó las correlaciones entre las dimensiones del estrés laboral y las dimensiones del bienestar psicológico en colaboradores de una empresa privada de Lima; los datos indicaron que los factores que inciden más sobre el bienestar psicológico fueron la tecnología, la influencia del líder, la falta de cohesión y el respaldo de grupo. Se concluyó que existe correlación estadísticamente significativa y negativa entre las dimensiones del estrés laboral y el bienestar psicológico.

Tabla 8*Estrés Laboral y Bienestar Psicológico, según edad*

Variable	Grupo	Bienestar Psicológico		
		r_s	p	r^2
Estrés Laboral	18 a 29 años (32)	-.250	.167	.062
	30 a 45 años (58)	-.427**	.001	.182
	46 a 60 años (9)	-.657	.055	.431
	61 a 69 años (4)	-.775	.225	.601

Nota. Ho es correlación positiva; * $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

En la Tabla 8, se presentó la correlación entre el estrés Laboral y el Bienestar Psicológico en colaboradores de una empresa privada de Lima, según la edad; en el caso del grupo de 18 a 29 años ($n = 32$) se apreció que el análisis expresó correlaciones negativas, moderadas y estadísticamente no significativas (-.250), en cuanto al análisis del grupo de 30 a 45 años (-.427**) se apreció una correlación negativa, moderada y estadísticamente significativa, en cuanto al grupo de 46 a 60 años (-.657) y 61 a 69 años (-.775) se apreció que las correlaciones fueron fuertes, negativas y estadísticamente no significativas, aunque esta conclusión podría estar sesgada por el tamaño de muestras; el análisis del tamaño del efecto reportó en todos los casos que esta correlación es predictiva y se va agravando en la medida de se incrementa la edad. Se concluyó que existe correlación estadísticamente significativa, según la edad, en el caso del grupo de 30 a 45 años.

V. DISCUSIÓN

El impacto en la sociedad, debido al brote epidémico por el SARS-Cov-2, provocó que muchos espacios sociales, entre ellos el trabajo, pues se pasó de la modalidad presencial al remoto o teletrabajo, en donde se incrementó las jornadas laborales lo que desembocó en el incremento de estrés, ansiedad y otros problemas de salud mental.

El propósito fundamental de la investigación se enmarcó en detallar la relación entre el estrés laboral y el bienestar psicológico en el grupo de colaboradores los cuales fueron informados para seguidamente ser encuestados; se observó que la correlación fue estadísticamente significativa, reafirmando lo reportado por Sánchez (2018) quien encontró también correlaciones empíricas entre el estrés con el bienestar psicológico; así mismo se asocia con lo señalado por Hsien et al. (2018) quien en su estudio llevado a cabo en Asia, se reportó que la seguridad se asocia al bienestar percibido a nivel psicológico motivo por el cual se debería considerar.

Estos estudios reafirman la importancia que juega las condiciones laborales en la construcción y desarrollo de factores de salud mental, el cual es muy importante, como es considerado al Bienestar Psicológico, siendo avalado por la postura que señala la importancia de promover condiciones protectoras, ya que estas impactan sobre el desarrollo-reacciones de tipo emocional, neural, e inmunológico en el ser humano (Sánchez, 2011; Truco, 2020).

Los alcances apreciados en este primer objetivo denotan la importancia, sobre todo, en la coyuntura, de poder promover condiciones favorables de trabajo (en esta nueva normalidad) pues esto a corto o largo plazo afectará directamente sobre las percepciones de salud laboral que el colaborador pueda percibir, afectando sobre diferentes aristas de su vida (entre ellas a la productividad).

Dentro de los objetivos específicos, la investigación se propuso identificar los niveles de estrés laboral percibido por los colaboradores que participaron en el estudio; los resultados pusieron de manifiesto un alto nivel de prevalencia en los

indicadores medio alto-alto en torno a situaciones de estrés (48.5%), el cual es coincidente con lo encontrado con Huamán (2020) quien reportó valores de estrés 19.7% y 17.2% en un grupo de trabajadores de Salud.

Al ser un estudio actual reporta la situación de coyuntura que se está viviendo debido al COVID-19, reflejándose que las condiciones laborales han sido afectadas, incrementándose los niveles de estrés según el tipo de trabajo que se desempeñe.

Así también, otro de los propósitos específicos de la investigación se enmarcó en determinar el nivel de prevalencia del Bienestar psicológico en los colaboradores que participaron en el estudio; se apreció que el 47.6% reportó niveles bajo-muy bajo en su percepción, lo cual dista de las investigaciones detalladas por investigaciones nacionales-internacionales (Vargas, 2020; Veliz et al., 2018) quienes reportaron niveles de bienestar en profesores en un 86% y 57.5% en un grupo de trabajadores del sector salud.

Es presuntivo que este tipo de resultados se hayan visto mermados en función a la coyuntura en la que se vive actualmente (pandemia, confinamiento e inestabilidad en distintas esferas de la persona), lo cual demuestra el impacto psicológico que ha tenido el COVID-19 en la consolidación de la salud mental.

Otro de los propósitos específicos del estudio fue encontrar relación estadísticamente entre el estrés laboral y el bienestar psicológico, según el género; los resultados reportaron mayor valor de correspondencia en el grupo de damas, frente a los varones.

Estos resultados incluirían un nuevo valor teórico en torno a la construcción de bienestar psicológico propuesto por Ryff quien no precisó diferencias en el constructo sobre la base del criterio del género. Se precisa que con estos resultados, se abren nuevas posibilidades de investigación que apuntan a seguir reafirmando la propuesta teórica de diferenciar al constructo según el género.

Así mismo, para Cano (2002), el estrés provoca un estado de agotamiento

mental y físico, causa múltiples trastornos en la persona, motivo por el cual es una respuesta ante situaciones complicadas (Sociedad Española para el Estudio de la Ansiedad y el Estrés, 2006).

Por otro lado, se buscó relacionar las dimensiones del estrés laboral con el bienestar psicológico en el grupo de colaboradores; los resultados reportaron que los valores de Clima organizacional (-.308^{***}) y carencia de cohesión (-.440^{**}) demostraron presentar mayores valores relacionales-explicativos del bienestar psicológico. Estos resultados apreciados se amparan y reafirman en lo propuesto por Lazarus y Folkman (1984) quienes señalaron que las condiciones de exceso de trabajo, poco apoyo y desequilibrio emocional por falta de condiciones favorables en un entorno, desembocan en una disminución de la comodidad-bienestar e incremento del estrés percibido por las personas.

Según, Selye (1926) señala que el estrés es la respuesta no específica del cuerpo ante la demanda que ejercen.

De igual manera, se buscó identificar la correlación existente entre las dimensiones del estrés laboral con las dimensiones de bienestar psicológico en el grupo de colaboradores; los resultados reportaron que los factores que más se vinculan son la tecnología, respaldo de grupo y falta de cohesión.

Estos detalles encontrados también encuentran asidero en lo manifiesto por Lazarus y Folkman (1984) quienes señalaron que las condiciones de exceso de trabajo, poco apoyo y desequilibrio emocional por falta de condiciones favorables en un entorno, desembocan en una disminución de la comodidad-bienestar e incremento del estrés percibido por las personas.

Finalmente, otro de los propósitos del estudio se enmarcó en encontrar correlaciones estadísticamente significativas entre el estrés laboral y el bienestar psicológico, según la edad; los resultados reportaron correlaciones significativas en el grupo de 30 a 45 años (-.427^{**}) pero hubo tamaños del efecto (TE) importantes en los demás grupos, los cuales no presentaron significatividad por el tamaño de muestra. Estos resultados incluirían un nuevo valor teórico en torno a

la construcción de bienestar psicológico propuesto por Ryff quien no precisó diferencias en el constructo con base en el criterio de edad.

VI. CONCLUSIONES

PRIMERA: De forma global, se apreció que hubo correlación negativa, baja y estadísticamente significativa (-.265**) entre el estrés laboral y el bienestar psicológico en un grupo de colaboradores.

SEGUNDA: En cuanto al análisis de los niveles de estrés laboral en un grupo de colaboradores de una empresa privada, se notó que la mayor prevalencia estuvo enmarcada en los niveles medio alto (18.4%) y Alto (30.1%), lo que es inminente un plan de prevención-intervención.

TERCERA: En relación con el análisis de la prevalencia en torno al bienestar psicológico, en un grupo de trabajadores de Lima, 2020, se apreció que el 31.1% de casos reportó un nivel de tendencia regular y solo un 21.4% de colaboradores percibió este nivel como Adecuado; se encontró un alarmante 47.6% de casos que se agrupan en niveles bajo-Muy bajo con lo que se confirma el impacto de la coyuntura de la pandemia sobre los colaboradores.

CUARTA: Las correlaciones entre el estrés laboral y el bienestar psicológico, según el género, pusieron de manifiesto que el mayor impacto se presenta en el grupo de mujeres frente a los varones, siendo significativa en el primer grupo mencionado.

QUINTA: En cuanto a la relación manifiesta entre las dimensiones del estrés laboral con el bienestar psicológico, se encontró correlaciones estadísticamente significativas con las dimensiones del estrés laboral, sobre todo con los componentes de cohesión, clima organizacional y tecnología.

SEXTA: Específicamente, en relación con las dimensiones del estrés laboral, con las dimensiones del bienestar psicológico, se apreció que hubo correlaciones estadísticamente significativas entre los componentes, siendo más prevalente a la tecnología, la influencia del líder, la falta de cohesión y el respaldo de grupo.

VII. RECOMENDACIONES

PRIMERA: Las evidencias psicométricas analizadas en ambos instrumentos revelan que presentan fuentes de validez pertinentes; sin embargo, se sugiere ampliar muestra para llegar a conclusiones más certeras, utilizándose también otros softwares más robustos (R Studio, JASP, JAMOVI, AMOS).

SEGUNDA: Debido a que se encontró evidencias estadísticas sobre la relación entre el estrés laboral y el bienestar psicológico, se sugiere implementar planes de intervención con el propósito de impactar sobre la mejora en el bienestar psicológico de los colaboradores, teniendo como variables protectoras a la regulación del estrés laboral.

TERCERA: Las evidencias estadísticas revelan que el género es una variable diferenciadora, por lo que se sugiere implementar planes de intervención-promoción diferenciados con el fin de controlar el impacto del estrés laboral y bienestar psicológico en las mujeres.

CUARTA: El análisis empírico reportó que la edad es una variable mediadora de la presencia de correlaciones entre el estrés laboral y el bienestar psicológico, por lo que se sugiere que los programas de intervención se enfoquen en la vulnerabilidad que podrían presentar las personas de mayor edad; por lo que es importante implementar espacios de escucha, cohesión (Zoom), actividades lúdicas, tomas de café (virtual) con el fin de promover la proximidad frente a esta coyuntura que se torna como incierta.

REFERENCIAS

- Andreu, E. (2020). Actividad física y efectos psicológicos del confinamiento por covid-19. *Revista INFAD de Psicología. International Journal of Developmental and Educational Psychology.*, 2(1), 209-220. doi:<https://doi.org/10.17060/ijodaep.2020.n1.v2.1828>
- Ángulo, R., Bayona, J. & Esparza, M. (2014). Estrés laboral en el sector servicios. *Revista Lebre* (6), 351-366. DOI: <https://doi.org/10.15332/rl.v0i6.1461>
- Ato, M., López, J. y Benavente, A. (2013). Un sistema de clasificación de los diseños de investigación en Psicología. *Anales de Psicología*, 29 (3), 1038-1059. <https://doi.org/10.6018/analesps.29.3.178511>
- Bologna, E. (2013). *Estadística para Psicología y Educación*. Buenos Aires: Editorial Brujas
- Can, Y.S., Arnrich, B., Ersoy, C., 2019. Stress detection in daily life scenarios using smart phones and wearable sensors: A survey. *J. Biomed. Inform.* 92, 103-139. <https://doi.org/10.1016/j.jbi.2019.103139>
- Casullo, M. (2002). *Evaluación del bienestar psicológico en Iberoamérica*. Paidós.
- Chávez, N. (2007). *Introducción a la Investigación Educativa* (Tercera ed.). Maracaibo: La Columna.
- Cheng, S.-T., & Chan, A. (2005). Measuring psychological well-being in the Chinese. *Personality and Individual Differences*, 38 (6), 1307–1316. <https://sci-hub.se/10.1016/j.paid.2004.08.013>
- Chiang, M., Riquelme, G., & Rivas, P. (2018). Relación entre Satisfacción Laboral, Estrés Laboral y sus Resultados en Trabajadores de una Institución de Beneficencia de la Provincia de Concepción. *Ciencia & trabajo*, 20(63), 178-186. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492018000300178>
- Chrousos, G.P., 2009. Stress and disorders of the stress system. *Nat. Rev. Endocrinol.* 5, 374–381. <https://doi.org/10.1038/nrendo.2009.106>

- Domínguez, E. (2019). *Estrés laboral y somnolencia en trabajadores de Instituciones Privadas – Lima, 2019*. (Tesis de Pregado) Universidad Cesar Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/47156>
- Domínguez-Lara, S. (2014). Análisis psicométrico de la escala de bienestar psicológico para adultos en estudiantes universitarios de lima: un enfoque de ecuaciones estructurales. *Psychologia. Avances de la Disciplina*, 8(1), 23-31.
http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S19002386201400100003&lng=en&tlng=es.
- Domínguez-Lara, S. (2018). Magnitud del efecto: una guía rápida. *Educación Médica*, 19 (4), 251 - 254. doi: [10.1016/j.edumed.2017.07.002](https://doi.org/10.1016/j.edumed.2017.07.002)
- Elizalde, V. (2019). *Estrés y Clima laboral en los trabajadores de Caja Huancayo del distrito de Tumbes, 2018*. (Tesis de pregrado). Universidad Nacional de Tumbes. <http://repositorio.untumbes.edu.pe/handle/UNITUMBES/404>
- Gallo, A. (2020). *Bienestar psicológico y compromiso organizacional en colaboradores de una empresa privada en la ciudad de Trujillo* (tesis de pregrado). Universidad Cesar Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/45731>
- García, J. (2018). *Bienestar psicológico y compromiso organizacional en trabajadores de la empresa Corporación de Servicios Básicos SAC, Lima, 2018*. (Tesis de Maestría). Universidad Cesar Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/23525>
- Gómez, B., & Escobar, A. (2006). Estrés y sistema inmune. *Revista Mex Neuroci*, 7 (1), 30 -38.
<https://escueladecoherenciacardiaca.com/recursos/estreseinmunemejico.pdf>
- Graneros, J. (2018). *Factores psicosociales en el trabajo y estrés laboral en colaboradores de una empresa de ingeniería – Lima, 2017*. (Tesis de Maestría). Universidad Peruana Cayetano Heredia. Lima-Perú. <http://repositorio.upch.edu.pe/handle/upch/645>

- Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, P. (2014). Metodología de la Investigación. McGraw Hill Education. <https://dspace.scz.ucb.edu.bo/dspace/bitstream/123456789/166/1/1646.pdf>
- Hsien, T., Chii, W. & Hsun, H. (2018). Impact of coping strategies on nurses' Well being and practice. *Journal of nursing scholarship Profession and society*, 51 (2), 195-204. <https://doi.org/10.1111/jnu.12467>
- Huamán, L. (2020). *Inteligencia emocional y estrés laboral en el personal asistencial de la Red de Salud Conchucos Sur – Huari, 2019*. (Tesis de Maestría). Universidad Cesar Vallejo. Lima-Perú. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/43544>
- İsgör, İ., & Haspolat, N. (2016). Investigating the Psychological Well-Being and Job Satisfaction Levels in Different Occupations. *International Education Studie*, 9 (12), 194. DOI: 10.5539 / ies.v9n12p194
- Ivancevich, J. M., Konopaske, R., & Matteson, M. T. (2006). *Comportamiento organizacional*. McGraw-Hill .
- Lazarus, R.S. & Folkman, S., (1984). Stress, appraisal, and coping. Springer. https://books.google.com.pe/books?hl=es&lr=&id=i-ySQQUupr8C&oi=fnd&pg=PR5&ots=DgDOirdeSc&sig=9l6OS5EQU6Pn_12CFwTUr3BCLrw&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false
- Lopategui, E. (2000). *Estrés: Concepto, causas y control*. Universidad Interamericana de PR - Metro. <http://www.saludmed.com/Documentos/Estres.html>
- Ma, J.Y., Kerulis, A.M., Wang, Y., Sachdev, A.R., 2019. Are workflow interruptions a hindrance stressor? The moderating effect of time-management skill. *Int. J. Stress Manag. Advance online publication*. 27 (3), 252-261. <https://doi.org/10.1037/str0000149>

- Merín, R., Cano, A., & Tobal, A. (1995). El estrés laboral: bases teóricas y marco de intervención. *Revista de la universidad de Madrid R*, 113-130.
[https://www.researchgate.net/publication/230577109_El_estres_laboral_bas es_teoricas_y_marco_de_intervencion_Occupational_stress_theoretical_ba ckground_and_intervention_framework/link/09e41501afca081a0e000000/download](https://www.researchgate.net/publication/230577109_El_estres_laboral_bas_es_teoricas_y_marco_de_intervencion_Occupational_stress_theoretical_ba ckground_and_intervention_framework/link/09e41501afca081a0e000000/download)
- Muñoz, E., Fernández A., & Jacott, L. (2018). Bienestar subjetivo y satisfacción vital del profesorado. REICE. *Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*, 16 (1), 105-117.
<https://doi.org/10.15366/reice2018.16.1.007>.
- OIT. (2004). *La organización del trabajo y el estrés*.
http://www.who.int/occupational_health/publications/pwh3sp.pdf.
- OMS. (2008). Sensibilizando sobre el Estrés Laboral en los Países en Desarrollo. Un riesgo moderno en un ambiente tradicional de trabajo: Consejos para empleadores y representantes de los trabajadores. *Organización Mundial de la Salud*.
https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/43770/9789243591650_spa.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- OMS. (2015). *El estrés según la Organización Mundial de la Salud*.
<https://abcdelestres.wordpress.com/2015/05/13/el-estres-segun-la-organizacion-mundial-de-la-salud/>
- Orozco, J. (2018). *Nivel de estrés, de los docentes de la facultad de humanidades de psicología clínica y psicología industrial/organizacional de dedicación completa en la universidad Rafael Landívar*. (Tesis de Pregrado). Universidad Rafael Landívar. Guatemala.
<http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2018/05/42/Orozco-Jackeline.pdf>
- Pastor, J. (2021) Psychological effects of COVID-19. *Archivos de la Sociedad Española de Oftalmología*, 95 (9), 417-418.
<https://doi.org/10.1016/j.oftal.2020.06.010>
- Peiró, J., & Salvador, A. (1992). *Estrés Laboral*. UDEMA S. A.

- Prieto, I. (2019). *El bienestar psicológico y el clima laboral en trabajadores del área comercial de una empresa de servicios en Lima 2019*. (Tesis de Pregrado). Universidad Cesar Vallejo. Lima-Perú. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/41034>
- Reza, M. (2018). *El estrés laboral y su influencia en el compromiso organizacional del personal de planta del consorcio ABRUS – HAVOC en el año 2017*. (Tesis Pregrado). Pontificia Universidad Católica de Ecuador. <http://repositorio.puce.edu.ec/handle/22000/14657>
- Ribot, V., Chang, N., & González, A. (2020). Efectos de la COVID-19 en la salud mental de la población. *Revista Habanera de Ciencias Médicas*, 19 (Supl. 1), e3307. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1729519X2020000400008&lng=es&tlng=es.
- Ryan, R. (2009). Self-determination Theory and Wellbeing. <https://richarddehoop.nl/upload/file/self-determination.pdf>
- Ryan, M. & Deci, E. (2001). On happiness and human potentials: A review of research on hedonic and eudaimonic well-being. *Annual Review of Psychology*. 52, 141-166. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.141>
- Ryff, C., & Keyes, C. (1995). The structure of psychological well-being revisited. *Journal of Personality and Social Psychology*, 69 (4), 719-727. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.69.4.719>
- Ryff, C. & Singer, B. (2008). Know Thyself and Become What You Are: A Eudaimonic Approach to Psychological Well-Being. *Journal of happiness studies*, (1), 13. [DOI: 10.1007 / s10902-006-9019-0](https://doi.org/10.1007/s10902-006-9019-0)
- Ryff, D. (1989). Happiness is everything, or is it? Explorations on the meaning of psychological well-being. *Journal of personality and social psychology*. 57 (6), 1069-1081. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.57.6.1069>
- Sanchez, L. (2018). *Síndrome de Burnout y bienestar psicológico en trabajadores de Contact Center de la ciudad de Lima*. (tesis de maestría). Universidad de San Martín de Porres: Lima-Perú <https://hdl.handle.net/20.500.12727/405>

- Sociedad Española para el Estudio de la Ansiedad y el Estrés. (2006). La naturaleza del estrés. Ansiedad y estrés. Obtenido de https://webs.ucm.es/info/seas/estres_lab/el_estres.htm
- Suárez, A. (2013). Adaptación de la escala de estrés laboral de la OIT-OMS en trabajadores de 25 a 35 años de edad de un contact center de Lima. *Revista PsiqueMag*, 2 (1), 33-50. <http://www.ucvlima.edu.pe/psiquemag/index.htm>
- Thakur, M., Chandrasekaran, V., & Guddattu, V. (2018). Role conflict and psychological well-being in school teachers: A cross-sectional study from southern India. *Journal of Clinical and Diagnostic Research*, 12(7), VC01-VC06. <https://doi.org/10.7860/JCDR/2018/31776.11738>
- Trucco, M. (2002). Estrés y trastornos mentales: aspectos neurobiológicos y psicosociales. *Revista Chilena de Neuro-psiquiatría*, 40 (Supl. 2), 8-19. <https://dx.doi.org/10.4067/S0717-92272002000600002>
- Vargas, R. (2020). *Bienestar psicológico y desempeño docente en la I.E. San Luis Gonzaga, SJM, 2019*. (Tesis de Maestría). Universidad Cesar Vallejo: Lima-Perú. Recuperado: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/41160>
- Vásquez, D., & Agudelo, C. (2017). *El bienestar psicológico, la satisfacción laboral y el compromiso organizacional en colaboradores de un Institución de Educación Superior*. (Tesis maestría), Universidad de Antioquía: Medellín - Colombia. (en línea).
- Veenhoven, R. (2007). World Database of Happiness, continuous register of scientific research on subjective enjoyment of life. Holanda: *Erasmus Universiteit Rotterdam*, 24, 1-19. DOI: <https://www.researchgate.net/publication/228659294> (en línea).
- Veliz, A., Dörner, A., Soto, A., Reyes, J. & Ganga, F. (2018). Inteligencia emocional y bienestar psicológico en profesionales de enfermería del sur de Chile. *MediSur*, 16(2), 259-266 http://scielo.sl.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1727897X2018000200009&lng=es&Ing=es.

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

Título: Estrés laboral y bienestar psicológico en colaboradores de una empresa privada de Lima, 2020

Autora: Catherine Silva Miguel

PROBLEMA	HIPÓTESIS	OBJETIVOS	VARIABLES E ÍTEMS		MÉTODO	
¿Cuál es la relación entre estrés laboral y bienestar psicológico en colaboradores de una empresa privada de Lima, 2020?	General	General	Variable 1: Estrés Laboral		Diseño: No experimental y transversal	
	Existe relación significativa entre Estrés laboral y bienestar psicológico en colaboradores de una empresa privada de Lima, 2020.	Identificar la relación que existe entre Estrés laboral y bienestar psicológico en colaboradores de una empresa privada de Lima, 2020	Dimensiones	Ítems		Tipo: Descriptivo-correlacional
			1.-Clima Organizacional 2.-Estructura organizacional 3.-Territorio Organizacional 4.-Tecnología 5.-Influencia de líder 6.-Falta de Cohesión 7.-Respaldo de grupo	1,10,11 y 20 2, 12, 16 y 24 3, 15 y 22 4, 14 y 25 5, 6, 13 y 17 7, 9, 18 y 21 8, 19 y 23		
	Específicos	Específicos	Variable 2: Bienestar Psicológico		POBLACIÓN- MUESTRA	
	a) Existe relación significativa entre Estrés laboral y bienestar psicológico en colaboradores de una empresa privada de Lima, 2020, según sexo. b) Existe relación entre las dimensiones del Estrés laboral y bienestar psicológico en colaboradores de una empresa privada de Lima, 2020. c) Existe relación entre las dimensiones del Estrés laboral y las dimensiones del bienestar psicológico en colaboradores de una empresa privada de Lima, 2020 d) Existe relación significativa entre Estrés laboral y bienestar psicológico en colaboradores de una empresa privada de Lima, 2020, según edad.	a) Identificar los niveles del Estrés laboral en colaboradores de una empresa privada de Lima, 2020. b) Identificar los niveles del bienestar psicológico en colaboradores de una empresa privada de Lima, 2020. c) Identificar la relación que existe entre Estrés laboral y bienestar psicológico en colaboradores de una empresa privada de Lima, 2020, según sexo. d) Identificar la relación que existe entre las dimensiones del Estrés laboral y bienestar psicológico en colaboradores de una empresa privada de Lima, 2020. e) Identificar la relación que existe entre las dimensiones del Estrés laboral y las dimensiones del bienestar psicológico en colaboradores de una empresa privada de Lima, 2020. f) Identificar la relación que existe entre Estrés laboral y bienestar psicológico en colaboradores de una empresa privada de Lima, 2020, según edad.	Dimensiones	Ítems		
			1.-Aceptación/Control 2.-Autonomía 3.-Vínculos 4.-Proyectos	2,11 y 13 4, 9 y 12 5, 7 y 8 1, 3, 6 y 10		
INSTRUMENTOS	INSTRUMENTO 1: "ESCALA DE ESTRÉS LABORAL OIT - OMS"		El instrumento obtuvo un coeficiente de Cronbach .966; se reportó además valores de validez de contenido aceptables (.80).			
	INSTRUMENTO 2: CUESTIONARIO DE BIENESTAR PSICOLOGICO		El instrumento reportó un valor de fiabilidad aceptable (.70); en el análisis de contexto peruano se reportó valores aceptables que fluctuaron entre .66 y .84 (Domínguez, 2014).			

Anexo 2. Operacionalización de la variable – Estrés Laboral

Tabla 9

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Ítems	Escala de medición	Tipo de variable	
Estrés Laboral	OIT (2016) Es la firmeza que tiene el individuo ante los requerimientos y presiones laborales que no se ajustan a sus experiencias anteriores y potencial, poniendo su prueba su tolerancia para manejar situaciones.	OMS (2016) Es la firmeza que tiene el individuo ante los requerimientos y presiones laborales que no se ajustan a sus experiencias anteriores y potencial, poniendo su prueba su tolerancia para manejar situaciones.	Se evaluarán dimensiones básicas del bienestar psicológicos con 25 (veinticinco) ítems, los cuales serán puntuados de la siguiente manera:	Clima Organizacional	<u>1,10,11 y 20</u>	Politémica	Ordinal
		Nunca (1)	Estructura organizacional	<u>2, 12, 16 y 24</u>	Nunca (1)		
		Raras veces (2)	Territorio Organizacional	<u>3, 15 y 22</u>	Raras veces (2)		
		Ocasionalmente (3)	Tecnología	<u>4, 14 y 25</u>	Ocasionalmente (3)		
		Algunas veces (4)	Influencia de líder	<u>5, 6, 13 y 17</u>	Algunas veces (4)		
		Frecuentemente (5)	Falta de Cohesión	<u>7, 9, 18 y 21</u>	Frecuentemente (5)		
		Generalmente (6)	Respaldo de grupo	<u>8, 19 y 23</u>	Generalmente (6)		
Siempre (7)			Siempre (7)				

Anexo 3: Operacionalización de la variable – Bienestar Psicológico

Tabla 10

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Ítems	Escala de medición	Tipo de variable
Bienestar Psicológico	El bienestar Psicológico es la ausencia que siente la persona de malestar o perturbaciones psicológicas, obteniendo vivencias gratificantes (Casullo, 2002)	Se evaluarán dimensiones básicas del bienestar psicológicos con 13 (trece) ítems, los cuales serán puntuados de la siguiente manera:	Aceptación / Control	<u>2, 11 y 13</u>	Politómica	Ordinal
		En desacuerdo (1)	Autonomía	<u>4, 9 y 12</u>	En desacuerdo (1)	
		Ni de acuerdo ni en desacuerdo (2)	Vínculos	<u>5, 7 y 8</u>	Ni de acuerdo ni en desacuerdo (2)	
		De acuerdo (3)	Proyectos	<u>1, 3, 6 y 10</u>	De acuerdo (3)	

Anexo 4: Instrumentos utilizados

Escala de estrés Laboral

Ivancevich, 2012

INSTRUCCIONES:

El presente cuestionario sirve para medir el nivel de ESTRÉS LABORAL. Para cada pregunta.

Marque para indicar con qué frecuencia la condición descrita es una fuente actual de estrés. De acuerdo a la escala que se presenta a continuación: 1= 'Nunca', 2= 'Raras veces', 3= 'Ocasionalmente', 4= 'Algunas veces', 5= 'Frecuentemente', 6= 'Generalmente', 7= 'Siempre'

N°	Preguntas	Nunca	Raras veces	Ocasionalmente	Algunas veces	Frecuentemente	Generalmente	Siempre
1	El que no comprenda las metas y misión de la empresa me causa estrés							
2	El rendirle informes a mis supervisores y a mis subordinados me estresa							
3	El que no esté en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo me produce estrés							
4	El que el equipo disponible para llevar a cabo mi trabajo sea limitado me estresa							
5	El que mi supervisor no dé la cara por mí ante los jefes me estresa							
6	El que mi supervisor no me respete me estresa							
7	El que no sea parte de un equipo de trabajo que colabore estrechamente me causa estrés							
8	El que mi equipo de trabajo no me respalde en mis metas me causa estrés							
9	El que mi equipo de trabajo no tenga prestigio ni valor dentro de la empresa me causa estrés							
10	El que la forma en que trabaja la empresa no sea clara me estresa							
11	El que las políticas generales de la gerencia impidan mi buen desempeño me estresa							
12	El que las personas que están a mi nivel dentro de la empresa tengamos poco control sobre el trabajo me causa estrés							
13	El que mi supervisor no se preocupe por mi bienestar me estresa							
14	El no tener el conocimiento técnico para competir dentro de la empresa me estresa							
15	El no tener un espacio privado en mi trabajo me estresa							
16	El que se maneje mucho papeleo dentro de la empresa me causa estrés							
17	El que mi supervisor no tenga confianza en el desempeño de mi trabajo me causa estrés							
18	El que mi equipo de trabajo se encuentre desorganizado me estresa							
19	El que mi equipo no me brinde protección en relación con las injustas demandas de trabajo que me hacen los jefes me causa estrés							
20	El que la empresa carezca de dirección y objetivos me causa estrés							
21	El que mi equipo de trabajo me presione demasiado me causa estrés							
22	El que tenga que trabajar con miembros de otros departamentos me estresa							
23	El que mi equipo de trabajo no me brinde ayuda técnica cuando lo necesito me causa estrés							
24	El que no respeten a mis supervisores, a mí y a los que están debajo de mí, me causa estrés							
25	El no contar con la tecnología adecuada para hacer un trabajo de calidad me causa estrés							

CUESTIONARIO DE BIENESTAR PSICOLOGICO
Casullo, 2014

Instrucciones: Le pedimos que lea con atención las frases siguientes. Marque su respuesta en cada uno de los recuadros, sobre la base de lo que pensó y sintió durante el último mes. Las alternativas de respuesta son: Estoy de acuerdo; Ni de acuerdo, ni en desacuerdo; Estoy en desacuerdo. No hay respuestas malas ni buenas: todas sirven. No deje las frases sin responder.

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

Anexo 5: Ficha demográfica

FICHA DEMOGRAFICA

Agradeceré contestar con una "X" en la opción que corresponda.

✓ Edad:	18 A 29	
	30 A 45	
	46 A 60	
	61 A 69	

✓ Sexo:	FEMENINO	
	MASCULINO	

✓ Grado de instrucción:	OPERARIO	
	ADMINISTRATIVOS	
	COORDINADOR /GERENCIAL	

✓ Estado Civil:	SOLTERO	
	CASADO	
	VIUDO	
	DIVORCIADO	
	CONVIVIENTE	

✓ Grado de Instrucción:	SECUNDARIA	
	TECNICO	
	UNIVERSITARIO	

Anexo 8: Autorización para utilizar instrumento

Solicitud de Autorización para aplicar la Escala de estrés laboral OIT- OMS

SOLICITO SU AUTORIZACIÓN PARA APLICAR LA ESCALA DE ESTRES LABORAL OIT OMS.

AS Angela Suarez <angela.suarez.t@gmail.com>
Lun 7/12/2020 19:11
Para: Usted

Buenas noches,

Cuenta con mi autorización para utilizar la prueba que adapte de Estrés Laboral de la OIT - OMS. Me comentas si necesitas algo más de mi parte ya que toda contribución con la investigación del tema de mi interés por muchos años me entusiasma. En relación a la prueba completa la distribución la realiza el centro psicológico PsicoPlus (Cel. 902280374), puedes contactarte con ellos y solicitar la información.

Si necesitas que complete algún formato o algo adicional me cuentas.
¡Que tengas una excelente semana!

Saludos,
Ángela Suárez

El lun, 7 dic 2020 a las 15:19, Catherine Silva Miguel (<cathysilvam@hotmail.com>) escribió:
Estimada Mg. Angela Suarez

Buenas tardes, mi nombre es Catherine Silva estudiante la Universidad Cesar Vallejo de la Facultad de Psicología, me dirijo a usted solicitado la autorización para utilizar la escala de estrés laboral OIT OMS y a su vez poder adquirir dicha escala para fines académicos. A la espera de su pronta y gentil respuesta

Saludos.

Catherine Silva Miguel
Cel 953 644 652

Libre de virus. www.avast.com

Angela Suarez
Psicóloga

Solicitud de Autorización para aplicar el cuestionario de Bienestar Psicológico (BIEPS-A).

SOLICITO SU AUTORIZACIÓN PARA APLICAR EL CUESTIONARIO DE BIENESTAR PSICOLOGICO PARA ADULTOS (BIEP -A)

MB Maria Elena Brenlla <bren@uca.edu.ar>
Mar 8/12/2020 14:30
Para: Usted

Estimada Catherine Silva Miguel,

Por la presente y por mi parte, autorizo el uso de la Escala BIEP-A para su uso en tareas de investigación.

Le deseo éxitos en sus estudios.

Atentamente,

María Elena Brenlla

Dra. María Elena Brenlla
Centro de Investigaciones en Psicología y Psicopedagogía (CIPP)
Universidad Católica Argentina (UCA)
Avda. Alférez Moreno de Justo 1600, 2º piso (C1107AFD)
54-11-4340-0200, int. 1107
bren@uca.edu.ar

De: Catherine Silva Miguel <cathysilvam@hotmail.com>
Enviado: lunes, 7 de diciembre de 2020 17:31
Para: María Elena Brenlla <bren@uca.edu.ar>
Asunto: SOLICITO SU AUTORIZACIÓN PARA APLICAR EL CUESTIONARIO DE BIENESTAR PSICOLOGICO PARA ADULTOS (BIEP -A)

Estimada Dra. María Elena Brenlla

Buenas tardes, mi nombre es Catherine Silva Miguel de Perú estudiante la Universidad Cesar Vallejo de la Facultad de Psicología, me dirijo a usted solicitado la autorización para utilizar el cuestionario de bienestar psicológico para adultos (BIEP -A), para poder realizar mi investigación (tesis) fines académicos.
Que atenta a su pronta y gentil respuesta

Saludos.

Catherine Silva Miguel
Cel 953 644 652

Anexo 9: Consentimiento Informado



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Srta. / Sr(a):

Con el debido respeto, me presento a usted, mi nombre es **Catherine Silva Miguel** estudiante de la carrera de psicología de la Universidad César Vallejo – Lima Norte. En la actualidad me encuentro realizando una investigación sobre **“Estrés laboral y bienestar psicológico en colaboradores de una empresa privada de Lima, 2020.”** y para ello quisiera contar con su importante colaboración. El proceso consiste en la aplicación de dos pruebas: **“Escala de Estrés Laboral OIT - OMS y Cuestionario De Bienestar Psicológico (BIEPS-A)”**. De aceptar participar en la investigación, se informará todos los procedimientos de la investigación. En caso tenga alguna duda con respecto a algunas preguntas, se explicará cada una de ellas.

Gracias por su colaboración.

Atte. Catherine Silva Miguel
Estudiante de la EAP de Psicología
Universidad Cesar Vallejo

De haber sido informado y estar de acuerdo, por favor rellene la siguiente parte:

Yo acepto aportar en la investigación sobre **“Estrés laboral y bienestar psicológico en colaboradores de una empresa privada de Lima, 2020”** de la señorita Catherine Silva Miguel, habiendo informado mi participación de forma voluntaria.

Lima,... de diciembre de 2020

Firma

Anexo 10: Resultados del Piloto

Tabla 11

Evidencia Psicométrica de la escala de estrés Laboral de la OIT- OMS

Variables	N° ítem	M (DE)	Alfa (α)	Omega (ω)	IC (Li – Ls)
Estrés Laboral	25	3.34 (1.16)	.952	.952	95% (.931 - .967)
Clima Organizacional	4	3.42 (1.32)	.790	.794	95% (.712 - .852)
Estructura Organizacional	4	3.07 (1.16)	.679	.693	95% (.581 - .779)
Territorio Organizacional	3	2.90 (1.19)	.644	.674	95% (.556 - .765)
Tecnología	3	3.37 (1.30)	.666	.679	95% (.556 - .765)
Influencia del líder	4	3.59 (1.48)	.794	.795	95% (.714 - .855)
Falta de Cohesión	4	3.50 (1.35)	.781	.783	95% (.698 - .846)
Respaldo de grupo	3	3.47 (1.40)	.749	.779	95% (.692 - .844)

Nota. $n = 103$; M = Media, DE = Desviación Estándar; Li = Límite Inferior, Ls = Límite Superior; Omega $> .70$, estimación aceptable.

En la Tabla 11, se analizó la evidencia en base a las respuestas hacia los reactivos, las dimensiones propuestas para la medición del Estrés laboral, así como la escala general compuesta por 25 ítems; el análisis del instrumento, en su totalidad, reportó puntuaciones de consistencia interna aceptables ($\alpha = .952$; $\omega = .952$) con IC (95%) de rangos por encima de lo requerido para aceptar las puntuaciones en torno al instrumento ($Li = .931$, $Ls = .967$), con lo que se puede evidenciar la fiabilidad de las puntuaciones extraídas en torno a los ítems; en cuanto al análisis de dimensiones se estimó que todas evidencias ser consistentes, ya que el análisis del IC reportó valores aceptables a nivel del Límite Superior; se concluyó que la escala guarda pertinencia para su uso.

Tabla 12*Evidencia Psicométrica de la escala de Bienestar Psicológico BIEPS-A*

Variables	N° ítem	M (DE)	Alfa (α)	Omega (ω)	IC (Li – Ls)
Bienestar Psicológico	13	2.74 (.272)	.810	.840	95% (.774 - .888)
Aceptación	3	2.85 (.312)	.678	.730	95% (.628 - .807)
Autonomía	3	2.53 (.456)	.526	.579	95% (.439 - .692)
Vínculos	3	2.66 (.406)	.543	.610	95% (.477 - .716)
Proyectos	4	2.88 (.275)	.772	.787	95% (.703 - .849)

Nota. $n = 103$; M = Media, DE = Desviación Estándar; Li = Límite Inferior, Ls = Límite Superior; Omega $> .70$, estimación aceptable.

En la Tabla 12, se analizó la evidencia en base a las respuestas hacia los reactivos, las dimensiones propuestas para la medición del Bienestar Psicológico, así como la escala general compuesta por 13 ítems; el análisis del instrumento, en su totalidad, reportó puntuaciones de consistencia interna aceptables ($\alpha = .810$; $\omega = .840$) con IC (95%) de rangos por encima de lo requerido para aceptar las puntuaciones en torno al instrumento ($Li = .774$, $Ls = .888$), con lo que se puede evidenciar la fiabilidad de las puntuaciones extraídas en torno a los reactivos; en cuanto al análisis de dimensiones se estimó que todas evidencias ser consistentes (a excepción de *autonomía*) ya que el análisis del IC reportó valores aceptables a nivel del Límite Superior; se concluyó que la escala guarda pertinencia para su uso.

Tabla 13

Análisis factorial confirmatorio del modelo teórico Manifiesto en la escala de Estrés Laboral

Variable	χ^2	RMSEA	CFI	GFI	p
Estrés Laboral	1.38	.064	.901	.906	.017

Nota. $n = 103$; χ^2 = Chi-cuadrado; RMSEA = Error cuadrático medio de aproximación, CFI = Índice de Ajuste Comparativo, GFI = Índice de Bondad de Ajuste, p = grado de significancia ($<.05$) *

En la Tabla 13, se presentó el análisis de evidencias de estructura interna a través del análisis factorial confirmatorio (AFC) de los instrumentos utilizados en el estudio; en el caso del estrés laboral se apreció que los criterios de ajuste fueron pertinentes: RMSEA (.064), CFI (.901) y GFI (.906), con lo que fue pertinente el modelo presentado por la escala de estrés

Tabla 14

Análisis factorial confirmatorio del modelo teórico Manifiesto en la escala de Bienestar Psicológico

Variable	χ^2	RMSEA	CFI	GFI	p
Bienestar Psicológico	1.34	.061	.916	.906	.018

Nota. $n = 103$; χ^2 = Chi-cuadrado; RMSEA = Error cuadrático medio de aproximación, CFI = Índice de Ajuste Comparativo, GFI = Índice de Bondad de Ajuste, p = grado de significancia ($<.05$) *

En la Tabla 14, se presentó el análisis de evidencias de estructura interna a través del análisis factorial confirmatorio (AFC) de los instrumentos utilizados en el estudio; en cuanto al Bienestar Psicológico, se apreció que el ajuste también fue pertinente, ya que los criterios de adecuación RMSEA (.061), CFI (.916) y GFI (.906). Estos resultados afirman que los instrumentos fueron adecuados para los análisis posteriores.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, YUCRA CAMPOSANO JENNIFER FIORELLA, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD de la Escuela Profesional de PSICOLOGÍA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC – LIMA NORTE, asesora de la Tesis titulada: "ESTRÉS LABORAL Y BIENESTAR PSICOLÓGICO EN COLABORADORES DE UNA EMPRESA PRIVADA DE LIMA, 2020", de la autora SILVA MIGUEL, CATHERINE, constato que la investigación cumple con el índice de similitud establecido y verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

Lima, 25 enero de 2021

YUCRA CAMPOSANO JENNIFER FIORELLA

DNI: 44745102

ORCID: [0000-0002-2014-1690](https://orcid.org/0000-0002-2014-1690)