



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

Estrés laboral y bienestar psicológico en los trabajadores de un centro de salud particular del distrito Los Olivos, 2020.

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Psicología

AUTORA:

Hernandez Sanchez, Araceli Edith (ORCID:0000-0002-9966-5787)

ASESOR:

Mg. Escudero Nolasco, Juan Carlos (ORCID:0000-0002-5158-7644)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Desarrollo Organizacional

LIMA- PERÚ

2020

DEDICATORIA:

A mis padres y hermanos por su leal e incondicional compañía, por su valor de mantenerse a mi lado, brindándome su apoyo necesario para continuar en este largo, difícil, pero no imposible camino de la preparación académica.

AGRADECIMIENTO:

A Dios, por ser mi guía, a mis padres, por ser ese amor incondicional que necesito día a día, a mis profesores por ser parte de esta investigación y enseñarme a ser una persona competitiva.

Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de tablas.....	v
Índice de figuras.....	vi
Resumen.....	vii
Abstract.....	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II.MARCO TEÓRICO.....	5
II. METODOLOGÍA.....	12
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	12
3.2. Variables y operacionalización.....	12
3.3. Población, (criterios de seleccion),muestra y muestreo.....	14
3.4. Técnicas e instrumento de recolección de datos.....	15
3.5. Procedimientos.....	18
3.6. Métodos de análisis de datos.....	19
3.7. Aspectos éticos.....	19
IV. RESULTADOS.....	20
V. DISCUSIÓN.....	24
VII. CONCLUSIONES.....	28
VIII. RECOMENDACIONES.....	29
REFERENCIAS:.....	30
ANEXOS.....	34

Índice de tablas

Tabla 1 Niveles de estrés laboral	20
Tabla 2 Niveles de bienestar psicológico	20
Tabla 3 Prueba de normalidad para las variables estudiadas mediante la prueba de Kolmogorov Smirnov.....	21
Tabla 4 Correlación entre estrés laboral y bienestar psicológico	21
Tabla 5 Relación entre estrés laboral y las dimensiones del bienestar psicológico	22
Tabla 6 Relación entre bienestar psicológico y las dimensiones del estrés laboral	22
Tabla 7 Validez de contenido de estrés laboral a través del coeficiente V de Aiken	22
Tabla 8 Validez de contenido del bienestar psicológico a través del coeficiente V de.....	66
Tabla 9 Análisis de confiabilidad de los cuestionarios estrés laboral de Jss y escala de bienestar psicológico.....	68

Índice de figuras

Figura 1. Diagrama de puntos.....	74
-----------------------------------	----

RESUMEN

La presente investigación realizada tuvo como objetivo general determinar la relación entre el estrés laboral y bienestar psicológico en trabajadores de un centro de salud particular del distrito de Los Olivos, 2020. A través de un estudio correlacional de diseño no experimental, así como de corte transversal. La muestra estuvo conformada de 300 trabajadores entre las edades de 20 a 60 años. El muestreo no probalístico autoelegido. Los instrumentos utilizados fueron el cuestionario de estrés laboral jss de Spielberger y Vagg, así como la escala de bienestar psicológico (BIESPS-A) de María Martina Casullo. Los resultados evidenciaron fueron que existe una correlación baja de tipo inverso ($r=-,264^{**}$) y muy significativo ($p<.000$) entre estrés laboral y bienestar psicológico, esto quiere decir que a mayor nivel estrés laboral es menor el bienestar psicológico o viceversa.

Palabras claves: estrés laboral y bienestar psicológico.

ABSTRACT

The present research carried out had the general objective of determining the relationship between work stress and psychological well-being in workers of a private health center in the Los Olivos district. Through a correlational study of non-experimental design, as well as a cross-sectional one. The sample was made up of 300 workers between the ages of 20 to 60 years. self-selected no probalistic sampling. The instruments used were the jss occupational stress questionnaire by Spielberger and Vagg, as well as the scale of psychological well-being (bieps-a) by Maria Martina Casullo. The results showed that there is a low correlation of the inverse type ($r = -, 264^{**}$) and very significant ($p < .000$) between work stress and psychological well-being, this means that the higher the level of work stress the lower the well-being psychological or viceversa.

Keywords: occupational stress and psychological well-being.

I. INTRODUCCIÓN

Gómez, González y Escobar (2006). En los últimos años diversos trabajadores están experimentando un incremento en los niveles de estrés en el ámbito laboral a causa de las exigencias y demandas durante la realización de sus actividades. El estrés no solo se evidencia en las actividades laborales; sino también en la vida diaria, generando diversas problemáticas que perjudican la salud mental y desencadenándose depresión, irritabilidad, tensión y ansiedad.

Según la Agencia Europea para la Salud (2005) se encontró el 28% en las personas están siendo afectados por el estrés y el 50% presentaron estrés en otros seis estudios la misma problemática, se dice que el personal de salud tiene mayor prevalencia de niveles más altos de estrés laboral en comparación con las demás ocupaciones. Las investigaciones acerca de este problema se han reflejado en el personal que prestan atención en hospitalización y atención primaria.

La problemática del estrés es uno de las primeras dificultades a los que se presenta el mundo, el 35% de población sufre de estrés y 60% presentan diferentes síntomas por factores estresantes, entre los más habituales es exceso de trabajo, falta de satisfacción del trabajador, salario insuficiente, todo ello se da dentro de una organización (López et al,2012).

En Latinoamérica se realizó un estudio en 18 países por las autoridades de la Organización Internacional del Trabajo - OIT (2018) en donde se concluyó que la calidad de vida del personal del sector salud son inapropiadas, se dice que el 22% de los trabajadores tienen un sueldo menor a lo esperado, el 45% no posee utilidades el 43%, posee contratos temporales, el 45% no cuenta con un seguro social, el 27% del personal que trabajan más de 48 horas semanales y solamente el 12% reciben sueldos que cubran las necesidades, a causa de estos factores se puede desencadenar el estrés y otras enfermedades de salud mental.

En Venezuela, Escalona et al., (2011) realizaron un estudio en Médicos Residentes en el Hospital Dr. Carlos Arvelo, reportó que el 15% de los encuestados evidenciaron estrés laboral y 28% tienen un deterioro de Desgaste Profesional. Otros estudios realizados en la carrera de salud revelan un mayor porcentaje del Síndrome de Desgaste en diferentes países, la vinculación con variables sociodemográficas y laborales básicas también presentan estrés.

Según las autoridades del Instituto de Integración (2015). Obtuvieron el 58% de las personas en el Perú sufren de estrés, solo un 8% vive sin esta problemática. Las causas principales son los bajos recursos y enfermedades, después de la última investigación que se realizó a 2,200 personas en 19 distritos del Perú, podemos observar que seis de cada diez personas mencionaron que en su vida diaria han experimentado situaciones estresantes, el 63% de las personas de sexo femenino son más propensas a sufrir niveles altos de estrés, las causas pueden ser las responsabilidades, estudios, trabajo u hogar.

Según las autoridades del Ministerio de Salud, [MINSA] (2020) menciona que bajo el contexto de la pandemia COVID-19 el personal de salud está directamente vinculado en el tratamiento de las personas contagiadas por el virus, cabe mencionar que el personal de primera línea alcanza mayor prevalencia en desarrollar síntomas de ansiedad, depresión, estrés, insomnio, agotamiento laboral, tensión excesiva, miedo al ser infectado y temor a contagiar a su familia.

Según el encargado del centro de las áreas de Radiología y Enfermería del centro de salud particular del distrito de los olivos, indicó que mediante la pandemia covid-19, los trabajadores están presentando comportamientos inadecuados como agresividad, irritabilidad, mal humor y miedo. Evidenciando estrés algunos trabajadores han bajado su nivel de productividad (Vargas, 2020).

Según Gonzales (2012) menciona sobre los factores relacionados al estrés, que son las demandas temporales, sobrecarga laboral, conflictos entre compañeros, satisfacción laboral, cabe mencionar que existe mayor prevalencia en las mujeres de presentar estrés; ya que ellas realizan un mayor porcentaje de actividades como cuidar de sus hijos y vivienda.

Según Duran (2009). El estrés afecta al bienestar psicológico, produciendo irritabilidad, tensión, baja autoestima, problemas para la toma de decisiones; asimismo tiene como consecuencia en la salud, provocando enfermedades gastrointestinales, cardiovasculares, etc.

La Organización Mundial para la Salud – (OMS) y la Organización Internacional del Trabajo-(OIT) mencionaron que los riesgos psicosociales tienden a aumentar la probabilidad de riesgo para la salud mental generando consecuencias graves afectando al bienestar de la persona (Camacho, 2017). Por todo ello, se propone la pregunta del estudio ¿Existe relación entre estrés laboral y bienestar psicológico en los trabajadores de un centro de salud particular del distrito de Los Olivos, 2020?

El propósito de la investigación es conocer de qué forma se relaciona el estrés laboral y el bienestar psicológico en los trabajadores. De esa manera, el presente estudio se justifica con el fin de aportar información a nivel práctica, teórica y social. A nivel práctico, es importante conocer la relación que existe entre estrés laboral y bienestar psicológico, con la intención que las autoridades del centro de salud al conocer los resultados tomen la decisión de implementar talleres, charlas o programas preventivos, donde puedan capacitar al personal como a afrontar el estrés y mejorar el bienestar psicológico. También puedan identificar las áreas de conflicto y apliquen las técnicas o estrategias pertinentes en beneficio de sus trabajadores.

A nivel teórico, se obtendrá mayor conocimiento sobre la relación entre ambas variables con el propósito de tener mayor comprensión sobre la problemática del estrés laboral en trabajadores del sector salud.

Por último, a nivel social según los resultados obtenidos serán de gran ayuda para los profesionales de salud mental en general y en segundo plano se beneficiarán las autoridades de dicho centro, para que puedan abordar el estrés y mejorar el bienestar psicológico en los trabajadores. El estudio, tuvo como objetivo general determinar la relación entre estrés laboral y bienestar psicológico en los trabajadores de un centro de salud del distrito de Los Olivos, 2020. Con respecto a los objetivos específicos fueron: describir los niveles de estrés laboral en los trabajadores de un centro de salud particular del distrito de Los Olivos. Describir los

niveles del bienestar psicológico en los trabajadores de un centro de salud particular del distrito de Los Olivos, 2020. Determinar la relación entre estrés laboral y las dimensiones de bienestar psicológico en los trabajadores de un centro de salud particular del distrito de Los Olivos. Así mismo se plantea la hipótesis general. Existe correlación significativa e inversa entre estrés laboral y bienestar psicológico en los trabajadores de un centro de salud particular del distrito de Los Olivos, 2020. Con respecto a las hipótesis específicas: existe correlación significativa e inversa entre las dimensiones del estrés laboral en los trabajadores en un centro de salud particular del distrito de Los Olivos, 2020. Existe correlación significativa e inversa entre las dimensiones de bienestar psicológico en los trabajadores en un centro de salud particular del distrito de Los Olivos, 2020.

II. MARCO TEÓRICO.

En base lo redactado en los siguientes textos se ha realizara los antecedentes en el contexto internacional. Cuadra et al., (2016) realizaron una investigación cuyo objetivo fue determinar la relación entre el bienestar psicológico, apoyo social, estado de salud física y mental con calidad de vida en las personas de tercera edad en África. El tipo de muestreo fue el no probalístico por conveniencia, los instrumento empleados fueron el cuestionario de calidad de vida Whoolold y la escala de bienestar psicológico de Ryff. La muestra fue de 150 personas. En los resultados encontraron una correlación positiva y significativa entre bienestar psicológico y calidad de vida con un valor de ($r=0.763$, $p<0,000$).

Castillo et al., (2015) tuvo como objetivo determinar los factores vinculados con el estrés en los asistenciales de dos hospitales de la ciudad de Cartagena. La muestra es de 156 enfermeras y enfermeros, los instrumentos empleados fueron la versión española del instrumento "Stress Scale". Los principales resultados a los que se llegaron fue que el 94,2% (156) pertenecieron a las mujeres. El porcentaje mayor de 33,9% (53) de los encuestados evidenciaron estrés, los factores vinculados al estrés es tener menos de 30 años, estar casado o tener una familia. Las personas que tienes mayores actividades diarias en su vida son las que evidencian mayores niveles de estrés.

Mendoza (2019) realizó un estudio lo cual tuvo como objetivo determinar la relación entre estrés laboral y calidad de vida laboral en profesionales de enfermería del hospital de Teodoro Maldonado Carbo en Ecuador, el estudio de tipo transversal con alcance correlacional y la muestra fue de 240 profesionales, las evaluaciones empleadas fueron estrés laboral y calidad de vida. Los resultados encontrados indican una relación significativa inversa entre estrés laboral y calidad de vida laboral ($r=-,0.563$, $p=0,000$).

Peña et al. (2018) desarrollaron un estudio cuyo propósito fue determinar si existe relación entre estrés laboral y calidad de sueño en el personal que trabaja en el hospital San Rafael Facatativá. La tesis es de tipo transversal con alcance correlacional y la muestra estuvo conformada por 98 enfermeras. Los cuestionarios utilizados fueron la escala de estrés percibido-version 14 y el índice de calidad de sueño Pittsburg-version colombiana. Los resultados encontrados indican una relación positiva débil ($r= 0,258$; $p=0,001$).

Pulluquitin (2019) en su investigación considero como objetivo encontrar la relación entre el estrés laboral y la calidad de vida en guardias de seguridad de la empresa (Seproe bpp Cialtda), esta investigación es de tipo correlacional, los instrumentos utilizados son: Estrés Laboral OIT-OMS y cuestionario de Calidad de Vida. Según los resultados hallados fueron que no existe una relación entre estrés laboral y calidad de vida con los valores ($r=0, 068$ $p>0,05$).

En cuanto a las investigaciones realizados a nivel nacional en Perú, se encontraron las siguientes. Según Ortega et al (2016), tuvo como objetivo determinar el vínculo entre estrés laboral satisfacción laboral y bienestar psicológico en trabajadores de salud. La muestra estuvo conformada por 114 colaboradores del sector salud. Los instrumentos utilizados fueron estrés laboral de Cooper, satisfacción laboral y bienestar psicológico "bieps-a" (m.m.casullo). Los resultados encontrados fueron que existe relación a nivel moderado $r=0.512$ y una significancia positiva del 0.00 según satisfacción laboral y del bienestar psicológico obtuvieron una significancia moderada alta con $r= 0.581$ y $p=0.00$

Yataco (2019) realizó un estudio como la finalidad determinar la relación entre el bienestar psicológico y el estrés en universitarios de las carrera de Ingeniería de una Universidad privada en Villa El Salvador. La muestra fue 496 universitarios entre las de 16 a 29 años. Los cuestionarios empleados fueron la Escala de Bienestar Psicológico y el Inventario SISCO de Estrés Académico. En relación a los resultado se encontró una relación negativa entre el bienestar psicológico y el estrés ($Rho=-,091^{***}$; $P=.043$). Se deduce que a mayor bienestar psicológico es menor el estrés.

Uzurriaga (2019) realizó una investigación cuyo propósito es determinar la relación entre el estrés laboral y el bienestar psicológico en los colaboradores de la Universidad Nacional del Centro del Perú. La metodología es de enfoque cuantitativo; la muestra fue de 258 docentes y 213 administrativos, de la provincia de Huancayo; los instrumentos utilizados fueron. Bienestar Psicológico BIEPS-A y Estrés Laboral OIT-OMS. Los resultados encontrados mencionan que el estrés laboral está relacionado de forma negativa con el bienestar psicológico con un valor ($r=-,266$, $p<0,000$)

Tualambo (2018) desarrolló una investigación con el interés de encontrar relación entre estrés laboral y el bienestar psicológico en los profesores de una universidad particular de Lima. La muestra es de 203 trabajadores, los cuestionarios usados fueron estrés laboral y bienestar psicológico de Carol Ryff (1989). Según los resultados evidencian que existe relación inversa entre el estrés laboral y el bienestar psicológico ($\rho= -,301$ $p<0.01$)

Matalinares (2016) investigó sobre la relación entre modos de afrontamiento del estrés y bienestar psicológico. El estudio fue de 934 alumnos de Lima y Huancayo, con edades de 16 y 25 años, los instrumentos empleados fueron Modos de Afrontamiento al Estrés (COPE) y de bienestar psicológico por Carol Ryff (1989). Según los resultados obtenidos se encontró una relación directa entre Modos de Afrontamiento al Estrés y bienestar psicológico ($r=,118^{**}$ $p<000$).

Después de la revisión de diversos antecedentes a nivel internacional y nacional damos a conocer lo teórico según las variables. Para Spielberger y Vagg (2010) el estrés laboral está vinculado con el desgaste profesional por causa de problemas de salud, percance laboral, consumo de sustancias alcohol o problemas de conducta, lo cual conlleva a la baja productividad. También menciona que los niveles altos de estrés en el campo laboral están afectando directamente a la salud del individuo.

Asimismo, habla de tres escalas. Índice de estrés laboral: es cuando la persona experimenta estrés laboral en su trabajo, esta dimensión analiza la severidad y la frecuencia del estrés y la segunda escala es severidad del estrés laboral: se refiere a la percepción del individuo en las situaciones estresantes dentro del campo laboral y la tercera escala es.: Frecuencia del estrés laboral en esta

escala se evalúa más de 10 situaciones de estrés que están relacionadas al trabajo. También cuenta con subescalas que están relacionadas a las escalas principales, presión laboral y severidad de la presión, frecuencia de presión, falta de apoyo de las organizaciones, estas subescalas están relacionadas con los problemas que existen dentro de la organización, por ejemplo. Equipamiento inadecuado, trabajo excesivo, salario insuficiente, discrepancias entre superiores y compañeros (Spielberger y Vagg, 2010).

Según las teorías del estrés laboral es de demandas-control de Karasek (1979) esta teoría está centrada en la interacción entre las demandas objetivas o presiones del ambiente laboral y la libertad de decisiones del trabajador al cumplir con los requerimientos de su trabajo se ha comprobado que la alta demanda contribuye a la aparición de tensión psicológica, a la disminución de la productividad y consecuencias en el bienestar psicológico

Teoría ajuste Persona-Ambiente de French et al (1982) explica sobre la problemática del estrés y de sus factores de riesgos que pueden desarrollar mediante una diferencia de actividades de la persona y la valoración del ámbito laboral, y sus habilidades de la persona para dar respuesta a esas demandas. La teoría del ajuste persona-ambiente ha sido una guía para orientar el estudio del estrés basado en el paradigma cognitivo conductual. Diferentes definiciones acerca del estrés como menciona. Naranjo (2009) el estrés es un tema de interés para diferentes analistas de la salud mental. Cuando la persona presenta situaciones de preocupación y angustia pueden desencadenar trastornos mentales afectando en la dinámica familiar y social. Todos los individuos necesitan aprender a desarrollar habilidades blandas para el manejo adecuado del estrés quienes no lo hacen pueden tener un riesgo en su salud. Y también explica que el estrés es un agotamiento mental mediante situaciones de preocupación puede conducir al distrés, donde se presenta el desequilibrio entre

La mente y el organismo, lo que impide responder de manera adecuada. Según diferentes autores definen al estrés laboral

Para Selye (1956) menciona sobre el estrés que abarca tres fases: alerta, es cuando el organismo está expuesto a situaciones de tensión. En la fase de resistencia los síntomas son irritabilidad y cansancio emocional constante, en la fase la tensión es constante con el individuo nunca cuenta con habilidades para afrontar el estrés. Y última fase el agotamiento, donde el estrés se vuelve crónico en la persona.

Para Cooper (1988) el estrés se puede entender como una fuerza de factores ambientes que conlleva a la causa psicológica y somática más allá de sus límites de estabilidad y produzca tensión en las personas. Así mismo, Grandjean (1998) la principal consecuencia del estrés, es el nivel de exigencia del trabajador y las habilidades para poder asumir las responsabilidades. Por ende, es muy importante contar con habilidades blandas, inteligencia emocional, control de impulsos, tolerancia a la frustración, etc.

Silla, (2015). Los trabajadores enfrentan cotidianamente al estrés, ya que esta problemática causa deterioro en la productividad y se evidencia de forma negativa en la salud de las personas como en el contexto familiar y personal. Se dice también que los individuos que reflejan baja tolerancia a la frustración tienden a tener consecuencias negativas en sus actividades.

Según la variable bienestar psicológico. Para Casullo (2002) El bienestar psicológico en las personas se da cuando ellas realmente son felices, aceptando su vida tal como es, por ende, tiene menor prevalencia de sufrir por problemas del entorno familiar y social, porque han desarrollado habilidades blandas, comunicación asertiva, resiliencia, autoestima y son realmente motivados con ellos mismos, es decir que a mayor satisfacción con la vida es un indicador de una buena salud mental. Por ello quiere decir que el ser humano llega a un bienestar psicológico cuando está satisfecho en las diferentes áreas de su vida tales como aceptación / control, autonomía, vínculos y proyectos. También menciona que para poder medir el bienestar psicológico es necesario definir las dimensiones.

Aceptación / control: es aceptar uno mismo admitiendo nuestra manera de vivir también tiene que ver con los hábitos de cada día. Así mismo Poseer una

emoción de intervenir con las personas. También se dice que la autonomía; es el dominio para tomar decisiones personales de manera asertiva y actuar con total libertad, y asumiendo los actos de nuestra conducta. Asimismo, vínculos hace referente a la capacidad de construir adecuados lazos con otras personas y tener seguridad en los individuos y mostrar una amistad empática y cordial. Finalmente los proyectos son metas trazadas que se va logrando a largo plazo, que permite satisfacer nuestras expectativas y conecta con la felicidad definiendo nuestro crecimiento personal. Para ampliar las definiciones del bienestar psicológico se citan diferentes autores. Según Fierro (2000). Hace referente que el bienestar psicológico depende de la responsabilidad de cada individuo como acepta sus experiencias vividas durante toda su vida. Asimismo hace mención Gonzales (2005) el bienestar psicológico es algo innato que todas las personas lo tenemos, también es la aceptación de nuestra experiencia personal y con el entorno.

Para Carol Ryff (1989) el bienestar psicológico está definido mediante emociones positivas o de placer del funcionamiento. Asimismo, propone 6 dimensiones para lograr el bienestar psicológico como es: control ambiental o de entorno, desarrollo del individuo, objetivo para la vida, autonomía, aceptación y vinculación positivas

Según el modelo de Acercamiento a la Meta. Para Brunstein et al (1993) consideran los cambios del bienestar y los valores de las personas son guías principales, de acuerdo a ello varían sus metas y en consecuencia cada persona conseguirá un mayor bienestar psicológico dependiendo sus objetivos personales. Según diferentes estudios mencionan sobre el estrés laboral y el bienestar psicológico como un punto relevante a considerar en este marco teórico se debe mencionar la relación estrés laboral y bienestar psicológico. No obstante, se ha señalado en la teoría Esfuerzo- Recompensa propuesto por el psicólogo alemán, Johannes Siegrist (1996) menciona que el estrés está vinculado al desequilibrio entre el esfuerzo y la recompensa en el trabajo, cuyas recompensas sociales se da mediante tres oportunidades: dinero, estima y consideraciones. Cuando existe desigualdad en los beneficios y refuerzos positivos se incrementa mayor tensión lo cual desencadenar problemas de

ansiedad, estrés, y reacciones fisiológicas y psicológicas que afectan en el bienestar psicológico de las personas.

Por ello Siegrist (2004) ha estudiado su eficacia en la investigación de diferentes formas los problemas de salud: en el estado del bienestar psicológico, teniendo las consecuencias como trastornos de sueño, fatiga, ansiedad, depresión, y reacciones fisiológicas y psicológicas. Esta teoría de demandas y el esfuerzo hace referencia que cada individuo percibe el estrés en el campo laboral, pero eso se debe a las características de cada persona como se afronta al estrés según el estado de bienestar que se encuentre cada persona y el compromiso con su trabajo lo cual llamamos esfuerzo intrínseco.

El estrés es un tema investigado por diferentes científicos de la conducta humana para Díaz (2007) menciona que toda ser humano debe estar preparado para evitar el estrés, para que no afecte al bienestar psicológico. Según el autor hace mención que los factores fisiológicos y bioquímicos están basados en una respuesta orgánica que se genera en un individuo al enfrentarse a situaciones amenazante. Asimismo, los factores psicosociales y factores externos surgen a partir que la persona tome en cuenta los aspectos internos. Los autores mencionan, al investigar sobre el estrés y felicidad, han encontraron que el estrés depende de cada persona como percibe los problemas de su entorno. El estudio mostró que cuando un individuo considera que su bienestar psicológico se encuentra amenazado, empleaban estrategias de distanciamiento, escape o evitación. Para no experimentar estrés muchos de ellos perciben altos niveles de estrés con consecuencias en la salud mental

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Diseño

Fue de diseño no experimental, ya que no se manipulan las variables, presenta un corte transversal debido a que se recopila información para hacer un cálculo de las variables en un tiempo determinado (Maletta 2009)

Tipo

El estudio es de tipo básica con el propósito de buscar perfeccionamiento de la información agregada de la ciencia, ampliar los conceptos hipotéticos, sin relacionarse claramente en sus potenciales concentraciones (Muñoz, 2011).

Nivel o alcance

La investigación, fue correlacional, dado que tuvo enfocado a determinar las variables en forma independientes para identificar el nivel de correlación (Bernal, 2010).

En cuanto al enfoque: fue cuantitativo, esto se debe a que se emplearon la recopilación de datos para probar la hipótesis, con análisis estadístico, para establecer la objetividad en el estudio. (Barrantes, 2014).

3.2 Variables y operacionalización.

Definición conceptual

Para Spielberger y Vagg (2010) el estrés laboral está vinculado con el desgaste profesional por causa de problemas de salud, percance laboral, consumo de sustancias o problemas de conducta, lo cual conlleva a la baja productividad. También menciona que los niveles altos de estrés en los centros de labor están afectando directamente a la salud de las personas.

Definición operacional: se da mediante las puntuaciones adquiridas en el instrumento de Jss estrés laboral, elaborada por Spielberger y Vagg (2010), según considera puntuaciones a los niveles de estrés bajo, modera y alto.

Dimensiones: índice de estrés, severidad y frecuencia del estrés por otro lado, menciona indicadores la falta de apoyo de los superiores, equipamiento inadecuado, discrepancia entre compañeros, personal insuficiente, descuerdo de tareas, manejo inadecuado de conflictos, y salarios insuficientes.

Escala de medición: es de tipo ordinal, el cual consta de 3 respuestas bajo, moderado, alto

Variable 2: Bienestar psicológico.

Definición conceptual: de la variable bienestar psicológico según Casullo (2002), define al bienestar psicológico cuando las personas están realmente son felices, aceptando su vida tal como es, por ende, tiene menor prevalencia de sufrir por problemas del entorno familiar, social y laboral porque han desarrollado habilidades blandas, comunicación asertiva, resiliencia, autoestima y son realmente motivados con ellos mismos, decir que a mayor satisfacción con la vida es un indicador de una buena salud mental.

Definición operacional: medición de la variable, se da por mediante puntaje obtenido en la escala bienestar psicológico de Casullo (2002), menciona los percentiles alto =76-99 medio = 26-75 bajo = 1 -25.

Dimensiones: de acuerdo a las dimensiones aceptación/control, autonomía, vínculos y proyectos según los indicadores baja aceptación de control, toma de decisiones de modo independiente, establecer vínculos con los demás, tener metas y proyectos en la vida.

Escala de medición: es de tipo ordinal cual consta de 3 respuestas: en desacuerdo, ni de acuerdo ni en desacuerdo y de acuerdo.

3.3. Población, muestra y muestreo.

Población Es una agrupación de unidades de análisis que son materia de un estudio particular: personas, o cosas con diferentes características comunes, en un determinado espacio (Alarcón et al., 2014). En ese sentido, la población está conformada por los trabajadores un centro de salud particular del distrito de Los Olivos, de las áreas Radiología y Enfermería entre las edades de 20 hasta los 60 años de ambos sexo. La muestra estuvo conformado por un total de (300) Según menciona el encargado de las áreas (Vargas, 2020).

Criterio de inclusión:

- Encontrarse trabajando en el centro de salud particular del distrito de Los Olivos.
- Tener entre 20 a 60 años
- Aceptar el asentimiento informado

Criterio de exclusión:

- No aceptar participar voluntariamente del estudio
- Trabajadores que no completen adecuadamente los cuestionarios
- Tener un puntaje mayor a 10 en la escala de mentiras

Muestra: es parte de la población, de la que obtiene dicho contenido para el estudio, lo cual se obtendrá información para la investigación y analizar las variables objeto de estudio (Otzen y Manterola, 2017). Para muestra se trabajó con toda la población que estuvo conformada por un total de (300) en edades de 20 años a 60 años. Para Comrey y Lee (1992) hacen referencia sobre la muestra con 300 sujetos se califica regularmente adecuada. En ese sentido, la muestra será de un mínimo de 300 participantes.

Muestreo: un es subconjunto con la finalidad de llegar a conocer los diferentes rasgos de la población que se quiere estudiar (Bologna, 2011) el muestreo que se utilizó es el no probabilístico autoelegido. Lo cual quiere decir que permite seleccionar aquellos que acceden a participar voluntariamente. Asimismo, Arroyo y Sádaba (2012) mencionan que este tipo de muestreo es el utilizado en el caso de encuestas online.

3.4. Técnicas e instrumento de recolección de datos

Para poder obtener las informaciones confiables y validos se llegará a utilizar la técnica de medición esto nos servirá para poder evaluar y recaudar los datos necesarios; la técnica utilizada llegará a depender del problema y la metodología del estudio también se utiliza la observación, encuestas, cuestionarios, etc. (Vera, 2014).

A continuación, se pasa a describir los instrumentos a usarse.

Ficha Técnica

Nombre:	:Cuestionario de Estrés laboral JSS
Nombre original:	:Job Stress Survey JSS
Autores:	:Ch. D. Spielberger y P. R. Vagg
Procedencia:	: PAR, Psychological Assessment Resources, Inc. Odessa Florida. EE.UU.
Adaptación española:	: Carlos Catalina Romero, con la colaboración especial de: Ibermutuamur (2010).
Aplicación:	:Individual y colectiva
Ámbito de aplicación:	de Adultos
Duración:	: Entre 15 a 20 min
Finalidad:	: Evaluación del nivel general de estrés laboral, y de severidad y la frecuencia con que ocurren 30 fuentes genéricas de estrés.

Estructura: de estrés laboral (JSS) fue creado por Charles D. Spielberger y Peter R. Vagg. Adaptado al español por Carlos Catalina Romero de procedencia estadounidense en el año 1999, está distribuida en un total de 30 ítems divididas en tres dimensiones: Índice de estrés (1), Severidad del estrés laboral (2-30) y Frecuencia del estrés laboral (31-60)

Consigna de aplicación

La aplicación es individual o colectiva, lo cual se usará para la investigación y tiene como finalidad medir el nivel de estrés laboral. El instrumento cuenta con 60 ítems y se evalúa acorde a una escala de tipo Likert de cinco puntos (1=muy bajo 2 = alto 3= moderado 4 = alto y 5 = muy alto). Además, cuenta con 3 escalas. JS-X. Índice de estrés laboral (1) Severidad del estrés laboral abarca los ítems del (2-30). Frecuencia del estrés laboral (31-60) ítems, la duración es de 15 y 20 minutos. También cuenta con subescalas que están relacionadas a las escalas principales, el Índice de presión laboral y severidad de la presión, el índice de falta de apoyo de las organizaciones, estas subescalas están relacionadas con los problemas que existen dentro de la organización, por ejemplo. Equipamiento inadecuado, trabajo excesivo, salario insuficiente, discrepancias entre superiores y compañeros (Spielberger y Vagg, 2010).

En relación a sus propiedades psicométricas en la versión original.

Se obtuvieron valores de confiabilidad por consistencia interna de 0.85 en el coeficiente alfa, en cuanto a la validez los valores del análisis factorial exploratorio indican que las 3 escalas y las 6 subescalas las correlaciones fueron de las escalas. JP-f y el índice Js-x es 0,70 mientras las correlaciones entre Js-x y JP-S ($r=-0,30$, $p<0,01$) y en la subescalas de falta de apoyo ($r=0,45$, $P<0,001$), y tiene un 0.5, indica concordancia entre los ítems

Respecto a la versión traducida y adaptada al español.

El coeficiente alfa fue de 0.88, los coeficientes de validez y fiabilidad se realizaron dos análisis factoriales: un de tipo exploratorio y el otro confirmatorio ratificaron la estructura de las escalas y subescalas (J_s-s y $-F = 0,61$) ($S Y F = 0,56$) ($S Y F = 0,61$) los ajustes adecuados. Asimismo, en una investigación realizada en Perú por Rupay (2018) utilizó el cuestionario de estrés laboral de JSS, lo cual obtuvo como propiedades psicométricas obteniendo los valores de confiabilidad de alfa de cronbach con 0,929 de los 60 ítems, eso quiere que el instrumento presenta una confiabilidad adecuada.

Propiedades validez y confiabilidad peruanas

Rupay (2018) con trabajadores de una aerolínea realizó una investigación que obtuvo. El alfa de Cronbach un total de 0,836 identificándolo como altamente confiable, mientras que las tres escalas: Índice de estrés laboral ($\alpha = 0,683$), Severidad del estrés laboral ($\alpha = 0,565$) y Frecuencia del estrés laboral ($\alpha = 0,552$) se encuentran en un área confiable.

Propiedades psicométricas del piloto

Fue 135 trabajadores utilizando el análisis de fiabilidad y el uso del Alfa de Cronbach, se obtuvo un valor de 0.943, que significa que el instrumento es confiable.

Con respecto al segundo instrumento

Ficha Técnica

Nombre: : Escala de bienestar psicológico para adultos (Biesp-a)
Autores: : Casullo y Castro (2002)
Procedencia: : Argentina
Casullo y Castro (2002)
Aplicación: : Individual y colectiva
Ámbito de Adultos
aplicación:
Duración: : Entre 10 a 15 min
Finalidad: : Evaluación los niveles del bienestar psicológico en adultos.

Estructura: El instrumento cuenta con 13 ítems y se evalúa acorde escala de tipo Likert de tres puntos (1 = en desacuerdo 2= ni desacuerdo ni en desacuerdo 3= de acuerdo) y cuenta con 4 dimensiones aceptación/ control,(posee tres ítems), autonomía (tres ítems), vínculos (tres ítems) y proyectos (tiene cuatro ítems) la duración para resolver la prueba es de aproximadamente de 10 a 15 minutos.

Casullo (2002) se basó en teoría del bienestar psicológico de (Riff, 1989; & Singer, 1995) a fin de investigar un instrumento sencillo para intervenir. La Escala de Bienestar Psicológico para Adultos (Bieps-a), cuenta con un estudio

psicométrico cuya muestra fue 359 adultos argentinos (178 mujeres y 181 hombres), de 19 a 61 años, la mayoría de los evaluados eran mayores a 35 años.

La confiabilidad: de la escala se dio una consistencia interna fue de 0.74, los valores de confiabilidad de las cuatro escalas fueron (A/C = 0.56) (A= 0.51) (V=0.55) (P=0.50) los ajustes son adecuados.

Propiedades validez y confiabilidad peruanas

En Perú, Domínguez (2014) tuvo como objetivo analizar las propiedades psicométricas en la versión original se obtuvieron valores de confiabilidad por consistencia interna de 0,813 en el coeficiente alfa. Se observa que moderadamente todas las escalas de bienestar son asociadas al sentido de afecto positivo y negativo.

Propiedades psicométricas del piloto: mediante la muestra de piloto de 135 trabajadores el análisis de fiabilidad y el uso del Alfa de Cronbach, se halló el valor de 0.575, lo cual significa que el instrumento es confiable.

3.5. Procedimientos.

En primer paso se elaboró un formulario de recojo de datos vía virtual mediante la aplicación Google Forms, el cual tuvo una breve presentación del estudio, donde se les informa de carácter anónimo y voluntario de su participación, el asentimiento informado, una ficha de datos sociodemográficos, los instrumentos con sus respectivas instrucciones. Luego de su elaboración se procedió con su difusión a través de las redes sociales mediante Facebook, WhatsApp, etc. Se optó como táctica de difusión el ingreso del enlace del formulario en grupos virtuales con intereses afines a la población de estudio (relacionados al estrés laboral y bienestar psicológico). La recolección de los datos se ejecutó por una duración de tres meses. Luego se dio el recojo de datos, se trasladó a la base de datos en formato Excel y se procedió con su depuración según los criterios de inclusión y exclusión. Finalmente se concluyó con la ejecución de los análisis estadísticos pertinentes.

3.6. Métodos de análisis de datos.

Para ejecutar los objetivos formulados en el estudio se emplearon dos procedimientos: el análisis mediante estadística descriptiva e inferencial. En lo descriptivo los datos estuvieron enfocados a describir los niveles de ambas variables mediante las tablas de frecuencias y porcentajes, y percentiles para transformar los puntajes directos en puntajes normativos. Asimismo, se realizó mediante el estadístico Kolmogorov – Smirnov. Para determinar la distribución de los datos de la muestra, lo cual se evidenció que los datos no cumplen una distribución normal, por ende, para la prueba de hipótesis que impliquen la correlación de dos variables, se utilizó el coeficiente de correlación de la prueba no paramétrica de Rho Spearman, puesto que ambas variables a ser correlacionadas no se ajustaron a la distribución normal. Finalmente, el nivel de significancia, es de 0.05. Según (Hernández, et al., 2014), de manera similar, se estableció la potencia estadística en 0.8 (Cohen, 1992).

3.7. Aspectos éticos

Esta investigación cumple con los métodos, normas y técnicas de la American Psychological Association [APA] (2020), para asegurar y certificar la exactitud del conocimiento científico en este estudio, no se manipularon los resultados ni se falsearon los datos recolectados en el periodo de recogida de datos. Con el propósito de proteger todos los derechos de los trabajadores, en la investigación se les informó y preguntó sobre el asentimiento para su colaboración en el estudio, mencionándoles que los resultados obtenidos se utilizarán bajo confidencialidad (anonimato), y se protegerá la reserva de sus respuestas.

Por último, para reservar los derechos de pertenencia intelectual, se consideraron las normas internacionales de la legislación vigente sobre la autorización del autor en cuanto al empleo de información bibliográfica: tesis, libros, artículos científicos, revistas, páginas de internet, etc. De la misma manera se empleó las tablas y figuras y mostrando las citas de los autores y textos según la redacción de la APA (2020)

IV. RESULTADOS

Objetivo: Describir el nivel de estrés laboral en los trabajadores de un centro particular del distrito de Los Olivos, 2020.

Tabla 1

Niveles de estrés laboral

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	79	26,23
Medio	145	48,3
Alto	76	25,3
Total	300	100,0

En la tabla 1 se evidencia el nivel de estrés laboral en los trabajadores se ubica el mayor porcentaje en el nivel medio, con el 48,3%, le siguen el nivel bajo con un 26,3%, finalmente el nivel alto de estrés laboral, se encuentra con el 25,3%.

Objetivo: Describir el nivel de bienestar psicológico en los trabajadores de un centro particular del distrito de Los Olivos, 2020.

Tabla 2

Niveles de bienestar psicológico

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	52	17,3
Medio	162	54,0
Alto	86	28,7
Total	300	100,0

En la tabla 2 se muestran los niveles de bienestar psicológico. En ese sentido, la mayoría de los encuestados se ubican en el nivel medio, siendo el 54,0% y con nivel alto fueron el 28,7%, para concluir el nivel bajo de bienestar psicológico se encuentra el 17,3%.

Tabla 3

Prueba de normalidad para las variables estudiadas mediante la prueba de Kolmogorov Smirnov

	KS	N	P
Estrés laboral	,034	300	,200*
Severidad	,051	300	,061
Frecuencia	,032	300	,200*
Bienestar psicológico	,153	300	,000
Aceptación/ Control	,232	300	,000
Autonomía	,199	300	,000
Vínculos	,536	300	,000
Proyectos	,255	300	,000

En la tabla 3 se evidencia que el nivel de significancia de las variables estrés laboral y bienestar psicológico los valores P son menores a 0.05, lo cual no se adecúan a una distribución normal, por ello, se utilizó el estadístico no parámetro de Rho Spearman.

Objetivo: Determinar la relación estrés laboral y bienestar psicológico en los trabajadores de un centro de salud particular del distrito de Los Olivos, 2020.

Tabla 4

Correlación entre estrés laboral y bienestar psicológico

		Bienestar psicológico
Estrés laboral	R	-,264**
	r ²	,069
	P	,000
	N	300

Nota: r=Rho de Spearman; r²= coeficiente de determinación; P= valor de probabilidad; N=muestra

Tabla 4 se visualiza la correlación encontrada entre estrés laboral y bienestar psicológico. Cabe indicar que una correlación estadísticamente significativa es la que muestra un valor $p < 0,05$. De lo mencionado se puede afirmar que existe una correlación estadísticamente significativa e inversa (negativa) entre el estrés laboral y bienestar psicológico. Así, los encuestados evidencias mayor estrés laboral, tienden a presentar menor bienestar psicológico. También se halló el tamaño del efecto pequeño el coeficiente de determinación (r^2), arrojando un valor de ,069 el cual indica efecto pequeño (Ellis, 2010). En ese sentido, existe

una correlación estadísticamente significativa, siendo la magnitud de esta correlación pequeña.

Objetivo: Determinar la relación estrés laboral y las dimensiones del bienestar psicológico en los trabajadores de un centro de salud particular del distrito de Los Olivos, 2020.

Tabla 5

Relación entre estrés laboral y las dimensiones del bienestar psicológico

	Aceptación/ control	Autonomía	Vínculos	Proyectos
Estrés laboral R	-,241**	-,146*	-,068	-,189**
r ²	,058	,021	,046	,035
P	,000	,011	,242	,001
N	300	300	300	300

Nota: r=Rho de Spearman; r²= coeficiente de determinación; P= valor de probabilidad; N=muestra

En la tabla 5 se evidencia la relación entre estrés laboral y las dimensiones de bienestar psicológico. Asimismo, la correlación estadísticamente significativa que valor es $p < 0.05$. De lo anterior, se puede confirmar que existe una correlación significativa y negativa inversa entre aceptación/control con estrés laboral es decir cuando los evaluados que presentan mayor aceptación/control, tienden a presentar mayor manejo para el estrés. También se halló el tamaño del efecto pequeño el coeficiente de determinación (r^2), arrojando valores de 0,58 , 0,21, 046, y 0,35 respectivamente, los cuales indican efectos pequeños en ambos casos (Ellis, 2010). En ese sentido, existen correlaciones estadísticamente significativas, siendo la magnitud de estas correlaciones pequeña.

Objetivo: Determinar la relación de bienestar psicológico y las dimensiones del estrés laboral en los trabajadores de un centro de salud particular del distrito de Los Olivos, 2020.

Tabla 6

Relación entre bienestar psicológico y las dimensiones del estrés laboral

	Severidad	Frecuencia
Bienestar psicológico r	-,260**	-.264**
r ²	,067	,069
P	,000	,000
N	300	300

Nota: r=Rho de Spearman; r²= coeficiente de determinación; P= valor de probabilidad; N=muestra

En la tabla 6 se visualiza la correlación entre bienestar psicológico y las dimensiones del estrés laboral. En ese sentido, la correlación estadísticamente significativa en donde se evidencia que es $p < 0.05$. Es decir que existe una correlación estadísticamente significativa y negativa inversa en el bienestar psicológico con severidad y frecuencia. Así, los trabajadores que presentan menor bienestar psicológico, evidencia mayor en frecuencia del estrés y severidad. También se halló el tamaño del efecto pequeño el coeficiente de determinación (r^2), arrojando valores de 0,67 y 0,69, los cuales indican un efecto pequeño en ambos casos (Ellis, 2010). En ese sentido, existen correlaciones estadísticamente significativas, siendo la magnitud de estas correlaciones pequeñas.

V. DISCUSIÓN

La presente investigación, de carácter correlacional, determinar la relación entre estrés laboral y bienestar psicológico en los trabajadores de un centro de salud del distrito de Los Olivos, 2020. Para Spielberger y Vagg (2010) el estrés laboral está vinculado con el desgaste profesional por causa de problemas de salud, carga laboral, consumo de sustancias alcohol o problemas de conducta, lo cual conlleva a la baja productividad. También menciona que los niveles altos de estrés en los centros de labores están afectando directamente a la salud de las personas. Y para Siegrist (1996) menciona que el estrés está vinculado al desequilibrio mental entre el esfuerzo y la recompensa en el trabajo, cuyas recompensas sociales se da mediante tres oportunidades: dinero, estima y consideraciones. Cuando existe desigualdad en los beneficios y refuerzos positivos se incrementa mayor estrés, tensión, preocupación, etc. Para Casullo (2002), menciona que el bienestar psicológico se da cuando las personas están realmente son felices, aceptando su vida tal como es, por ende, tiene menor prevalencia de sufrir por problemas del entorno familiar, social y laboral. Y también cuando desarrollado habilidades blandas, comunicación asertiva, resiliencia, autoestima y son realmente motivados con ellos mismos, decir que a mayor satisfacción con la vida es un indicador de una buena salud mental. Sino estos indicadores pueden llegar a desencadenar problemas de ansiedad, estrés, y reacciones fisiológicas y psicológicas que afectan en el bienestar psicológico de las personas. De tal modo, se da a conocer los resultados obtenidos, en cuanto al objetivo general, fue determinar la relación entre estrés laboral y bienestar psicológico. Se encontró una correlación baja de tipo inversa ($r=-,264^{**}$) y muy significativo ($p<0,000$). Teniendo en cuenta el valor de significancia obtenido ($p<,000$), se acepta la hipótesis general, es decir existe relación entre estrés laboral y bienestar psicológico. Estos resultados concuerdan con Uzurriaga (2019) quien obtuvo una correlación baja de tipo inversa ($r=-,266$ $p<0,000$) entre estrés laboral y bienestar psicológico, en una muestra de 213 en personal administrativo de una universidad nacional de la provincia de Huancayo. Según French et al (1982) explica sobre la problemática del estrés y de sus factores de riesgos que pueden desarrollar mediante una

diferencia de actividades de la persona y la valoración del ámbito laboral, y sus habilidades de la persona para dar respuesta a esas demandas.

En cuanto al primer objetivo específico, el cual fue describir el nivel de estrés laboral en trabajadores de una centro de salud del distrito de los olivos. Se encontró que el 48.3% de los trabajadores presentan un nivel de estrés medio, el 26.23% presentan un nivel bajo y el 25.3% presentan un nivel alto. Estos resultados son similares con los hallados por Castillo et al, (2015) quien encontró que el 94,2% de las enfermeras presentaron alto niveles de estrés, el 33,9% evidenciaron un nivel de estrés medio, en una muestra de 156 enfermeras y enfermeros de la ciudad de Cartagena. Para Naranjo (2009) explica que el estrés es un agotamiento mental mediante situaciones de preocupación puede conducir al distrés, donde se presenta el desequilibrio entre la mente y el organismo, lo que impide responder de manera adecuada. Para el segundo objetivo específico, fue describir los niveles del bienestar psicológico en trabajadores de un centro de salud del distrito de Los Olivos. Se halló que el 54.0% presentan un nivel medio de bienestar psicológico, el 28.7% presentan un nivel alto de bienestar psicológico y el 17.3% presentan un nivel bajo. Estos resultados no son similares de Mendoza (2019) quien encontró una relación significativa inversa entre estrés laboral y calidad de vida laboral ($r=-,0.563$, $p=0,000$), en una muestra de 240 profesionales de enfermería en Ecuador. Para Selye (1956) menciona sobre el estrés que abarca tres fases: alerta, es cuando el organismo está expuesto a situaciones de tensión. En la fase de resistencia los síntomas son irritabilidad y cansancio emocional constante, en la fase la tensión es constante con el individuo nunca cuenta con habilidades para afrontar el estrés. Y última fase el agotamiento, donde el estrés se vuelve crónico en la persona.

Para el tercer objetivo específico, el cual fue determinar la relación entre estrés laboral y las dimensiones de bienestar psicológico. Se encontró que el estrés laboral presenta una correlación baja de tipo negativa ($r=-,241^{**}$) y muy significativo ($p<000$), con la dimensión aceptación/control. Asimismo, presenta una correlación baja de tipo inversa ($r=-,189^{**}$) y muy significativa ($p<01$) con la dimensión proyectos. Tomando en cuenta el valor de significancia obtenida ($p<01$) en ambos casos, se acepta la hipótesis específica, es decir, existe

relación entre estrés laboral y las dimensiones del bienestar psicológico en los trabajadores en un centro de salud del distrito de Los Olivos, 2020. Estos resultados no concuerdan con los hallados por Peña et al. (2018) quien realizó un estudio en una muestra de 98 enfermeras en Colombia, en donde encontró una relación positiva débil pero estadísticamente significativa ($r= 0,258$; $p=0,001$). En conclusión se dice que a mayor estrés percibido es peor la calidad de sueño Según. De igual manera. Presenta una correlación baja de tipo inversa ($r=-,189^{**}$) y muy significativo ($p<.01$), con la dimensión proyectos. Según Carol Ryff (1989) indica que el bienestar psicológico se define mediante emociones positivas o de placer del funcionamiento. Asimismo, propone seis dimensiones para lograr el bienestar psicológico como es: control ambiental o de entorno, desarrollo del individuo, objetivo para la vida, autonomía, aceptación y vinculación positivas.

Para el cuarto y último objetivo específico, el cual fue determinar la relación entre bienestar psicológico y las dimensiones de estrés laboral en los trabajadores de un centro de salud particular del distrito de Los Olivos, 2020. Se encontró que el bienestar psicológico presenta una correlación baja de tipo inversa ($r=-,260^{**}$) y muy significativo ($p<.000$) con la dimensión severidad. También, presenta una correlación baja de tipo inversa ($r=-,264^{**}$) y muy significativo ($p<.000$) con la dimensión frecuencia. Teniendo en cuenta el valor de significancia encontrado ($p<.000$) en ambos casos, se acepta la hipótesis específica, es decir, existe relación entre bienestar psicológico y las dimensiones del estrés laboral en los trabajadores de un centro de salud particular del distrito de Los Olivos. Estos resultados son similares a Tualambo (2018) quien realizó un estudio a una a 203 trabajadores en Lima, en donde encontró que existe relación negativa entre el estrés laboral y el bienestar psicológico ($\rho= -,301$ $p<0.01$); es decir, que a mayores niveles de estrés laboral menores niveles de bienestar psicológico.

Durante la investigación realizada se identificaron algunas limitaciones, entre ellas, el acceso a la muestra de estudio, debido a la coyuntura dada a nivel mundial ocasiona por el COVID-19. Y no pudo realizar las evaluaciones de manera presencial. Por ende se vio necesario realizar de forma virtual, pero al realizar este procedimiento no se encontró preposición en todos los encuestados, es decir algunos no desearon contestar otros contestaron de

forma incompleta. Asimismo, el tamaño de muestra que fue muy pequeña o distintas a de otras investigaciones de referencia a los antecedentes. También hubo dificultades en la escasez de los antecedentes internacionales que trabajan con ambas variables de forma conjunta, así como también el tiempo de recolección de datos. Hubo dificultades en la manera como se recolectaron los datos o en la depuración y otras que consideramos pertinentes.

Finalmente, luego de analizar los resultados como las limitaciones se concluye que la presente investigación presente un aporte al campo de la psicología dado que, a partir de lo hallado aporta en mayores conocimientos para los profesionales de la salud mental en general sobre las variables estudiadas, y esto ayudará a generar nuevos estudios que precisen en ahondar en los aspectos teóricos y social.

VI. CONCLUSIONES

PRIMERA:

En esta investigación se encontró que existe una relación entre estrés laboral y bienestar psicológico, los factores relacionados al estrés son excesiva carga laboral, cansancio mental, conflictos entre compañeros e insatisfacción laboral, son que provocan que las personas presenten un bienestar psicológico bajo teniendo como consecuencia la baja productividad en el ámbito laboral.

SEGUNDA:

Se encontró que los trabajadores que presentan altos niveles de estrés suelen tener compartimientos inadecuados, como irritabilidad, mal humor e inestabilidad emocional, por ende lo reflejan en el bienestar psicológico afectando en personal, laboral, familiar y social, etc.

TERCERA:

Los trabajadores cuando presentar un mayor porcentaje en aceptación/ control de emociones, manejo asertivo en las relaciones sociales, tienden a afrontar de una manera adecuada al estrés. Asimismo, los individuos cuando tienen proyectos, metas futuras, pensamientos positivos suelen a reflejar una buena relaciones impersonales, en ámbito laboral, o el entorno.

CUARTA:

En cuando al bienestar psicológico de los trabajadores que presentan un adecuado control de impulsos, confianza en sí mismo, relaciones saludables y se enfocan en sus proyectos personales, son personas que tienen a evidenciar menor prevalencia en severidad y frecuencia del estrés.

VII. RECOMENDACIONES

PRIMERA:

Se recomienda realizar investigaciones, a nivel nacional, en población del sector salud en general, con el fin de ampliar los conocimientos de ambas variables.

SEGUNDA:

Se recomienda proponer nuevos temas relacionados a nuestra investigación. Plantear diferentes modos de abordar el tema, por ejemplo, con poblaciones de seguridad social, poblaciones de trasportes, etc.

TERCERA:

Se recomienda tomar en cuenta los resultados obtenidos con la intención de poder trabajar en la problemática de estrés. Para brindar alternativas de solución que permitan mejorar, el bienestar psicológico de todos los trabajadores que se encuentren trabajando en el sector salud.

CUARTA:

Para concluir, se recomienda a las autoridades del sector salud, trabajar en el estrés como se encontró relación en las variables esto se debe considerar el estrés relacionado al bienestar psicológico de los trabajadores, es por ello que se sigue implementando talleres o charlas de promoción y prevención capacitaciones, para tener mayor control en el estrés.

REFERENCIAS:

- Agencia Europea para la Salud y la Seguridad en el Trabajo (2005). *Archivos de Prevención de Riesgos Laborales*, 18(1), 30-32.
- Alarcón, D. & Vera, K. (2019). *Ambientes de trabajo saludable y modelo para la sección*. Ministerio de Trabajo. 4(4), 26-30. https://www.who.int/occupational_health/5_keys_SP_web.pdf
- Alarcón, R. (2008). *Métodos y diseños de investigación del comportamiento*. Universidad Ricardo Palma
- American Psychological Association (2020). *Publication Manual of the American Psychological Association*. (7a ed.)
- Arroyo, M. y Sádaba, I. (2012). *Metodología de la investigación social: técnicas innovadoras y sus aplicaciones*. Síntesis.
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación*. (3a ed). Pearson Educación S.A.
- Bologna, E. (2011). *Estadística para psicología y educación*. Editorial Brujas.
- Brunstein, J, Schultheiss, O., y Grassmann, R. (1998). "Personal goals and emotional well-being: The moderating role of motive dispositions". *Journal of Personality and Social Psychology*, 75 (2), 494-508.
- Camacho, A. y Mayorga, D (2017). Riesgos laborales psicosociales. Perspectiva organizacional, jurídica y social. *Revista Prolegómenos Derechos y Valores*, 20, 40, 159-172. DOI: <http://dx.doi.org/10.18359/prole.3047>
- Castillo, I., Torres, N., Ahumada, A., Cárdenas, Karina, y Licon, S. (2015). Estrés laboral en enfermería factores asociados: *Revista Salud Uninorte*, 30(1), 34-4
- Casullo, M. (2002). *Evaluación del bienestar psicológico en Iberoamérica*. Buenos aires: Paidós
- Cohen, J. (1998). *Statistical power analysis for the behavioral sciences* (2da Ed.). Hillsdale, NY: Lawrence Erlbaum Associated.
- Comrey, A. & Lee, H. (1992). *A first course in factor analysis*. Erlbaum.
- Cooper, c. I. (1988). *Reacciones al estrés en los trabajadores manuales y no manuales los factores en el trabajo*.

- Cuadra A., Cáceres, E & Guerrero, K. (2016). Relación de bienestar psicológico, apoyo social, estado de salud física y mental con calidad de vida en adultos mayores de la ciudad de Arica. Límite. *Revista Interdisciplinaria de Filosofía y Psicología*, 11(35), 56-67.
- Díaz, D. (2007). La Evaluación del Bienestar: Poder, Procesamiento de la Información y Confianza. El modelo del Estado Completo de Salud. Tesis Doctoral. Universidad Autónoma de Madrid. Departamento de Psicología Social y Metodología
- Duran, M. (2009) bienestar psicológico: el estrés y la calidad de vida en el contexto laboral *Revista Nacional de administración* 1 (1) 71-84
- E. Vargas (encargado de las áreas radiologías y enfermería, 22 de septiembre de 2020).
- Ellis, P. (2010). The essential guide to effect sizes: Statistical power, meta-analysis, and the interpretation of research results. Cambridge University Press.
- Escalona, E., Rivera, H., Carreras, J., Llamas, S., & Mora, B. (2011). Tratamiento temprano de las Clases III. *RevEspOrtod*, 41, 79-89.
- Escurra, L. (1988). Cuantificación de la validez de contenido por criterio de jueces. *Revista De Psicología*, 6(1-2), 103-111.
- Fierro, A. (2000). El cuidado de sí mismo y la personalidad sana. *Revista de la Asociación Española de Psiquiatría*, 20(76), 35-47.
- French, J & Caplan, R (1972). Occupational stress and individual strain. En.A. J Marrow (Ed.), *The failure of success* (pp.30_66). Nueva York: Amacon
- García-Moyano, L. y Guerrero, S. (2016). Guía de elaboración de un proyecto de investigación. *Revista Rol de Enfermería*, 39(2), 126 – 135.
- Gómez, A., González, B., & Escobar, A. (2006). Estrés y sistema inmune. *Revista Mex Neuroci*, 30 -38.
- Gómez, A., González, B., y Escobar, A. (2006). Estrés y sistema inmune. *Revista Mex Neuroci*, 30 -38.
- González, H. (2005). *El paradigma personal. Un modelo integrador en psicoterapia*. Universidad de Los Andes. Consejo de Publicaciones. Mérida, Venezuela.
- González, N. (2012). Estrés en el ámbito laboral de las instituciones de salud: un acercamiento a narrativas cotidianas. México. UAM-Xochimilco
- Gradjean, E. 1998 Manual de ergonomía. Porto Alegre, Bookman.

<http://repositorio.upeu.edu.pe/handle/UPEU/1393>

<http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/psicologia/article/view/4555>

<https://scielo.conicyt.cl/pdf/ijmorphol/v35n1/art37.pdf>

Instituto de integración- ISSI. (2015). Estrés en los peruanos
<https://rpp.pe/peru/actualidad/el-58-de-los-peruanos-sufre-de-estres-noticia-764777>

Karasek, R. (1979). Job demands, job decision latitude and mental strain: implications for job redesign. *Administrative Science Quarterly*, 24, 285-308.

López, L., Solano, A., Arias, A., Aguirre, S., Osorio, C., Vásquez, E. (2012) El estrés laboral y los trastornos psiquiátricos en profesionales de la medicina. *Rev ces Salud vol, 3(2) 280-288*

Maletta, H. (2009). Epistemología aplicada: metodología y técnicas de producción científica. CEPES.

Matalinares, M., Díaz, G., Raymundo, O., Baca, D., Uceda, J., y Yaringaño, J. (2016). *Afrontamiento del estrés y bienestar psicológico en estudiantes universitarios de Lima y Huancayo. Persona, (019), 105-126.*
<https://doi.org/10.26439/persona2016.n019.975>

Mendoza, N. (2019). Estrés laboral y calidad de vida laboral del profesional de enfermería del Hospital de Especialidades Teodoro Maldonado Carbo.
<http://repositorio.ucsg.edu.ec/handle/3317/14027>

Ministerio de salud –MINSA (2020) <https://www.gob.pe/minsa/#noticias>

Muñoz, C. (2011). *Cómo elaborar y asesorar una investigación de tesis.* (2a ed.). Pearson Educación.

Naranjo, R. (2009). El cambio en las organizaciones. *Ingeniare*, 112-113. Real Academia de la Lengua Española. (2001). *Diccionario de La Lengua Española.* Madrid.

Organización Internacional del Trabajo - OIT. (2018). *Estrés en el trabajo: un desafío colectivo.* Centro Internacional de Formación de la OIT, Italia

Ortega, J. y Quispe D. (2016). Estrés laboral, satisfacción laboral y bienestar psicológico en personal de salud de la Microred Ampliación Paucarpata.
<http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/3536>

Otzen, T. y Manterola, C. (2017). Técnicas de muestreo sobre una población a estudio. *Int. J. Morphol*, 35(1), 227 – 232.

- Peña, R. A., Nieto, O. L. P., y Sánchez, P. D. M. (2018). *Relación entre estrés percibido y calidad del sueño en enfermeras de los turnos nocturno y rotativo del hospital san rafael de facatativá* [Doctoral dissertation]. <http://repositorio.ucundinamarca.edu.co/handle/20.500.12558/1637>
- Pulluquitín, S. G. (2019). *Estrés laboral y calidad de vida en guardias de seguridad con turno rotativo* [Bachelor's thesis], Universidad Técnica de Ambato-Facultad de Ciencias de la Salud-Carrera de Psicología Clínica. <https://repositorio.uta.edu.ec/jspui/handle/123456789/29580>
- Ryff, C. (1989) Scale of Psychological Well-being. The structure of Psychological well-being revisited. *Journal of personality and social psychology*. (69); 719-727.
- Selye, H. (1956). *El estrés de la vida*. Published by the McGraw-Hill Book Company Printed in the United States of America
- Siegrist, J. (1996) Adverse health effects of high effort/low-reward conditions. *Journal of Occup. Health Psychology*, 1(1) ,27-41.
- Siegrist, J., Starke, S., Chandola, T., Godin, I., Marmot, M., Niedhammer, I. & Peter, R. (2004). The measurement of effort-reward imbalance at work: European comparisons. *Social Science & Medicine*, 58(8), 1483-1499. Doi: 10.1016/s0277-9536(03)00351-4
- Silla J. (2015). Nuevas tendencias en la investigación sobre estrés laboral y sus implicaciones para el análisis y prevención de los riesgos psicosociales.
- Spielberg, C. D., Vagg, P. R., & Catalina, C. (2010). JSS, cuestionario de estrés laboral. TEA.
- Tualombo, L. M. (2018). *Estrés laboral y el bienestar psicológico en docentes de una universidad privada del lima este*
- Uzuriaga, C. (2019). *Estrés laboral y Bienestar psicológico en el personal docente y administrativo de la Universidad Nacional del Centro del Perú*. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/36941>
- Yataco, J. P. (2019). *Bienestar psicológico y estrés académico en estudiantes de la carrera de Ingeniería de Sistemas de una universidad privada de Lima Sur [tesis universidad de Lima]*
- <http://repositorio.autonoma.edu.pe/handle/AUTONOMA/707>

ANEXOS: 1 Matriz de consistencia

TÍTULO: Estrés Laboral y Bienestar Psicológico de los trabajadores de un centro de salud particular del distrito de Los Olivos, 2020.						
AUTOR: Hernández Sánchez, Araceli Edith						
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES			
			DIMENSIONES	Variable 1: Estrés laboral		
				Indicadores	Ítems	Escala
¿Existe relación entre estrés laboral y bienestar psicológico en los trabajadores de un centro de salud particular del distrito de Los Olivos?	Objetivo general: Determinar la relación entre estrés laboral y bienestar psicológico en los trabajadores de un centro de salud particular del distrito de Los Olivos,2020 Objetivos específicos: -Describir el niveles de estrés en los trabajadores de un centro salud particular	Hipótesis general: Existe correlación significativa negativa e inversa entre estrés laboral y bienestar psicológico en los trabajadores de un centro de salud particular del distrito de Los Olivos, 2020. Hipótesis específicas: H1: Existe correlación estadísticamente significativa e inversa entre las dimensiones del estrés laboral en los trabajadores en un centro de	D1 Índice de estrés laboral	Nivel de estrés		Ordinal
			D2 Severidad del estrés laboral	-Falta de apoyo de los superiores	1,2,3,4,5,6,7,8,9	
				-equipamiento inadecuado -falta entre colegas - personal insuficiente	10,11,12,13,14, 15,16,17,18,19, 20,21,22,23,24, 25,26,27,28,29, 30	
D3 Frecuencia del estrés laboral	-desacuerdo con las tareas -manejo inadecuado de conflictos -salario insuficiente -dificultades con los superiores	31,32,33,34,35, 36,37,38,39,40, 41,42,43,44,45, 46,47,48,49,50, 51,52,53,54,55, 56,57,58,59,60				

<p>del distrito de Los Olivos, 2020.</p> <p>-Describir el nivel de bienestar psicológico en los trabajadores de un centro de salud particular del distrito de Los Olivos, 2020.</p> <p>- Determinar la relación entre el estrés laboral y las dimensiones de bienestar psicológico en los trabajadores de un centro de salud particular del distrito de Los Olivos, 2020</p> <p>Determinar la relación entre bienestar psicológico y las</p>	<p>salud particular del distrito de Los Olivos, 2020.</p> <p>H:2 Existe correlación estadísticamente significativa e inversa entre las dimensiones de bienestar psicológico en los trabajadores de un centro de salud particular del distrito de Los Olivos, 2020.</p>		Metas excesivas			
			DIMENSIONES	Variable 2: Bienestar Psicológico		
				Indicadores	Ítems	Escala
			D1 Aceptación / control	Baja aceptación de control	2,11,13,	Ordinal
			D2 autonomía	Toma de decisiones de modo independiente	4,9,12	
			D3 vínculos	Establecer vínculos con los demás	5,7,8	
		D4 proyectos	tener metas y proyecto de vida.	1,3,6,10		

	dimensiones del estrés laboral en los trabajadores de un centro de salud particular del distrito de Los Olivos, 2020.			

TIPO DE LA INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICA E INSTRUMENTOS	ESTADÍSTICA
<p>Tipo El estudio es de tipo básica con el propósito de buscar en perfeccionamiento de la información agregada de la ciencia, ampliar los conceptos hipotéticos, sin relacionarse claramente en sus potenciales concentraciones (Muñoz, 2011).</p> <p>Diseño. La investigación fue de diseño no experimental, ya que no se manipulan las variables, presenta un corte transversal debido a que se recopila información para</p>	<p>Población. En ese sentido, la población está conformada por los trabajadores un centro de salud particular del distrito de Los Olivos, el estudio esta direccionado a los trabajadores de las áreas Radiología y Enfermería la muestra estuvo conformado por un total de (300) en edades de 20 años a 60 años, de ambos sexos, Según menciona el encargado de las áreas (Vargas, 2020).</p> <p>Tamaño de muestra.</p>	<p>VARIABLE 1. Estrés laboral</p>	<p>DESCRIPTIVA</p>
		<p>Nombre: JSS. Cuestionario de estrés laboral Autor: CH,D Spielberger y P.R. Vagg. Objetivos: Evaluación del nivel general de estrés laboral, y de severidad y la frecuencia con que ocurren 30 fuentes genéricas de estrés. Áreas: Psicología Organizacional Ítems 60</p>	<p>Frecuencia Porcentaje</p>
		<p>VARIABLE 2. Bienestar Psicológico</p>	<p>INFERENCIAL</p>
		<p>Nombre: Escala de Bienestar Psicológico (BIESP-A). Autor: María Martina Casullo Objetivos: Evaluación los niveles del bienestar psicológico en adultos. Áreas: Psicología Clínica Ítems: 13</p>	<p>Frecuencia Porcentaje</p>

<p>hacer un cálculo de las variables en un tiempo determinado (Maletta 2009)</p> <p>Nivel o alcance</p> <p>En cuanto al alcance del estudio, fue correlacional, dado que tuvo enfocado a determinar las variables en forma independientes para establecer el nivel de correlación (Bernal, 2010).</p> <p>En cuanto al enfoque: fue cuantitativo, esto se debe a que se emplearon la recopilación de datos para probar la hipótesis, con análisis estadístico, para</p>	<p>es parte de la población, de la que obtiene dicho contenido para el estudio, lo cual se obtendrá información para la investigación y analizar las variables objeto de estudio (Otzen y Manterola, 2017). Para muestra se trabajó con toda la población que estuvo conformada por un total de (300) en edades de 20 años a 60 años. Para Comrey y Lee (1992) hacen referencia sobre la muestra con 300 sujetos se califica regularmente adecuada. En ese sentido, la muestra será de un mínimo de 300 participantes.</p> <p>Tipo de muestreo. El muestreo que se utilizó es el no probabilístico autoelegido. Lo cual quiere decir que permite seleccionar aquellos que aceden a participar</p>		
--	--	--	--

<p>establecer la objetividad en el estudio. (Barrantes, 2014).</p>	<p>voluntariamente. Asimismo, Arroyo y Sádaba (2012) mencionan que este tipo de muestreo es el utilizado en el caso de encuestas online.</p>		
--	--	--	--

Anexo: 2 Matriz de operacionalización

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Definición Operacional	Dimensiones	Dimensiones	Indicadores	Indicadores	Ítems	Ítems	Escala de medición	Escala de medición											
Bienestar psicológico	Según Casullo (2002), define al bienestar psicológico como el estado en el que las personas están involucradas, felices, aceptando sus vidas, profesando por causas, de problemas de sus problemas del entorno social, por el estado de bienestar de las personas, conductas asertivas, autoestima y relaciones positivas, que una mayor satisfacción con la vida laboral están afectando	Mediante el puntaje obtenido en la escala de bienestar psicológico de Casullo (2002), se mencionan los percentiles alto =76-99 medio = 26-75 bajo = 1-25.	Índice de estrés	Aceptación/Control	Baja aceptación de control	de	Ítems	2,3,4,5,6,7,8,9,10,11	2,11,13	Ordinal	Alto: 76-99 Percentil Medio: 26-75 Percentil Bajo: 1-25											
												Autonomía	- Falta de apoyo de los superiores - modo independiente - equipamiento inadecuado - Establecer vínculos con los demás - falta entre colegas - personal insuficiente	,12,13,14,15,16,17,18,19,20,21,22,23,24,25	26,27,28,29,30	Ordinal	Bajo					
																		Vínculos	- Tener metas y proyectos de conflictos - salario insuficiente	50,51,52,53,54,55,56,57	58,59,60	Alto

Anexo: 3 Instrumentos de estrés laboral 1

El cuestionario de estrés laboral (JSS) fue creado por Charles D. Spielberger y Peter R. Vagg. (1999). Adaptado al español por Carlos catalina romero, con la colaboración especial de ibermutuamur (2010).

NOMBRE Y APELLIDOS:

DNI:

EDAD:

SEXO: V M

FECHA DE EVALUACION:

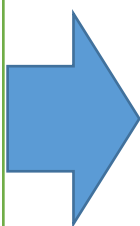
PUESTO:

EMPRESA:

NIVEL EDUCATIVO:

- ESTUDIOS BÁSICOS
- BACHILLERATO
- FP/EDUCACION TÉCNICA
- CICLO FORMATIVO DE GRADO SUPERIOR
- DIPLOMATURA O LICENCIATURA

Indique a cuál de los siguientes grupos laborales pertenece en función del puesto que desempeña o ha desempeñado



Grupo I: Trabajos manuales (trabajadores de la agricultura y pesca, artesanos o trabajadores de la industria manufacturera, la construcción o la minería, trabajadores no cualificados)

Grupo II: Ocupaciones manuales con cualificación intermedia (trabajadores de los servicios de restauración, personajes, protección y vendedores, operadores de instalaciones y máquina y montadores)

Grupo III: Ocupaciones de oficina (dirección de las empresas y administraciones públicas, técnicos y profesionales científicos e intelectuales, técnicos y profesionales de apoyo, empleados de tipo administrativo).

PARTE A. INSTRUCCIONES

En las situaciones relacionadas con su trabajo que le produzcan aproximadamente la misma cantidad de estrés que la asignación de tareas desagradables, señale con un círculo el 5. En aquellas situaciones que Ud. Sienta que son más estresantes que el estándar, marque con un círculo un número proporcionalmente mayor que el 5. Si siente que un evento es menos estresante que el estándar, señale con un círculo un número proporcionalmente menor que 5.

SITUACIONES ESTRESANTES RELACIONADAS CON EL TRABAJO.

	Baja			Moderada			Alta			
1.- Asignación de tareas desagradables	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9
2.- Trabajar horas extras.	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9
3.- Falta de oportunidades de promoción.	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9
4.- Asignación de obligaciones nuevas o poco familiares.	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9
5.- Compañeros que no realizan su trabajo.	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9
6.- Apoyo insuficiente por parte del superior.	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9
7.- Ocuparse de situaciones de crisis.	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9
8.- Falta de reconocimiento por el trabajo bien hecho.	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9
9.- Realizar tareas no incluidas en la descripción del puesto.	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9
10.- Equipamiento insuficiente o de pobre calidad.	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9
11.- Asignación de mayores responsabilidades.	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9
12.- Periodos de inactividad.	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9
13.- Dificultad para acceder al superior.	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9
14.- Experimentar actitudes negativas hacia la empresa.	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9
15.- Personal insuficiente para realizar una tarea.	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9
16.- Tomar decisiones cruciales que están en el punto de mira.	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9

17.- Ofensa personal por parte del cliente, usuario o un compañero.	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9
18.- Falta de participación en las decisiones organizadas.	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9
19.- Salario insuficiente.	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9
20.- Competencia para promocionar.	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9
21.- Supervisión pobre o insuficiente.	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9
22.- Área de trabajo ruidosa.	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9
23.- Interrupciones frecuentes.	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9
24.- Cambios frecuentes de actividades aburridas a demandantes.	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9
25.- Papeleo excesivo.	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9
26.- Reuniones de última hora.	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9
27.- Tiempo personal insuficiente (ej. café, comida).	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9
28.- Cubrir el trabajo de otro empleado.	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9
29.- Compañero de trabajo poco motivado.	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9
30.- Conflictos con otros departamentos.	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9

PARTE B. INSTRUCCIONES

En las siguientes laborales, por favor indique el número aproximado de días durante los últimos 6 meses en los que ha experimentado personalmente cada acontecimiento. Marque con un círculo el 0 si el acontecimiento no ocurrió; marque el 9 + si Vd. Experimento personalmente esa situación en 9 o más días en los últimos 6 meses.

1.- Asignación de tareas desagradables	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9
2.- Trabajar horas extras.	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9
3.- Falta de oportunidades de promoción.	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9
4.- Asignación de obligaciones nuevas o poco familiares.	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9
5.- Compañeros que no realizan su trabajo.	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9

6.- Apoyo insuficiente por parte del superior.	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9
7.- Ocuparse de situaciones de crisis.	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9
8.- Falta de reconocimiento por el trabajo bien hecho.	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9
9.- Realizar tareas no incluidas en la descripción del puesto.	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9
10.- Equipamiento insuficiente o de pobre calidad.	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9
11.- Asignación de mayores responsabilidades.	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9
12.- Periodos de inactividad.	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9
13.- Dificultad para acceder al superior.	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9
14.- Experimentar actitudes negativas hacia la empresa.	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9
15.- Personal insuficiente para realizar una tarea.	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9
16.- Tomar decisiones cruciales que están en el punto de mira.	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9
17.- Ofensa personal por parte del cliente, usuario o un compañero.	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9
18.- Falta de participación en las decisiones organizadas.	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9
19.- Salario insuficiente.	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9
20.- Competencia para promocionar.	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9
21.- Supervisión pobre o insuficiente.	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9
22.- Área de trabajo ruidosa.	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9
23.- Interrupciones frecuentes.	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9

24.- Cambios frecuentes de actividades aburridas a demandantes	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9
25.- Papeleo excesivo.	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9
26.- Reuniones de última hora.	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9
27.- Tiempo personal insuficiente (ej. café, comida).	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9
28.- Cubrir el trabajo de otro empleado.	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9
29.- Compañero de trabajo poco motivado.	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9
30.- Conflictos con otros departamentos.	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9

Anexo:4 Instrumento de bienestar psicológico 2

Escala de bienestar psicológico para adultos (Biesp-a) de
María Martina Casullo (2002)

Fecha de hoy:

Apellido y nombre.....**Edad:**

Marcar con una cruz las opciones que correspondan

O Mujer

O Varón

Educación:

O Primario incompleto

O Secundario incompleto

O Terciario incompleto

O Primario completo

O Secundario completo

O Terciario/universitario completo

Lugar donde nació:

Lugar donde vivo ahora:

Ocupación actual..... Persona /s con quienes vivo.....

.....

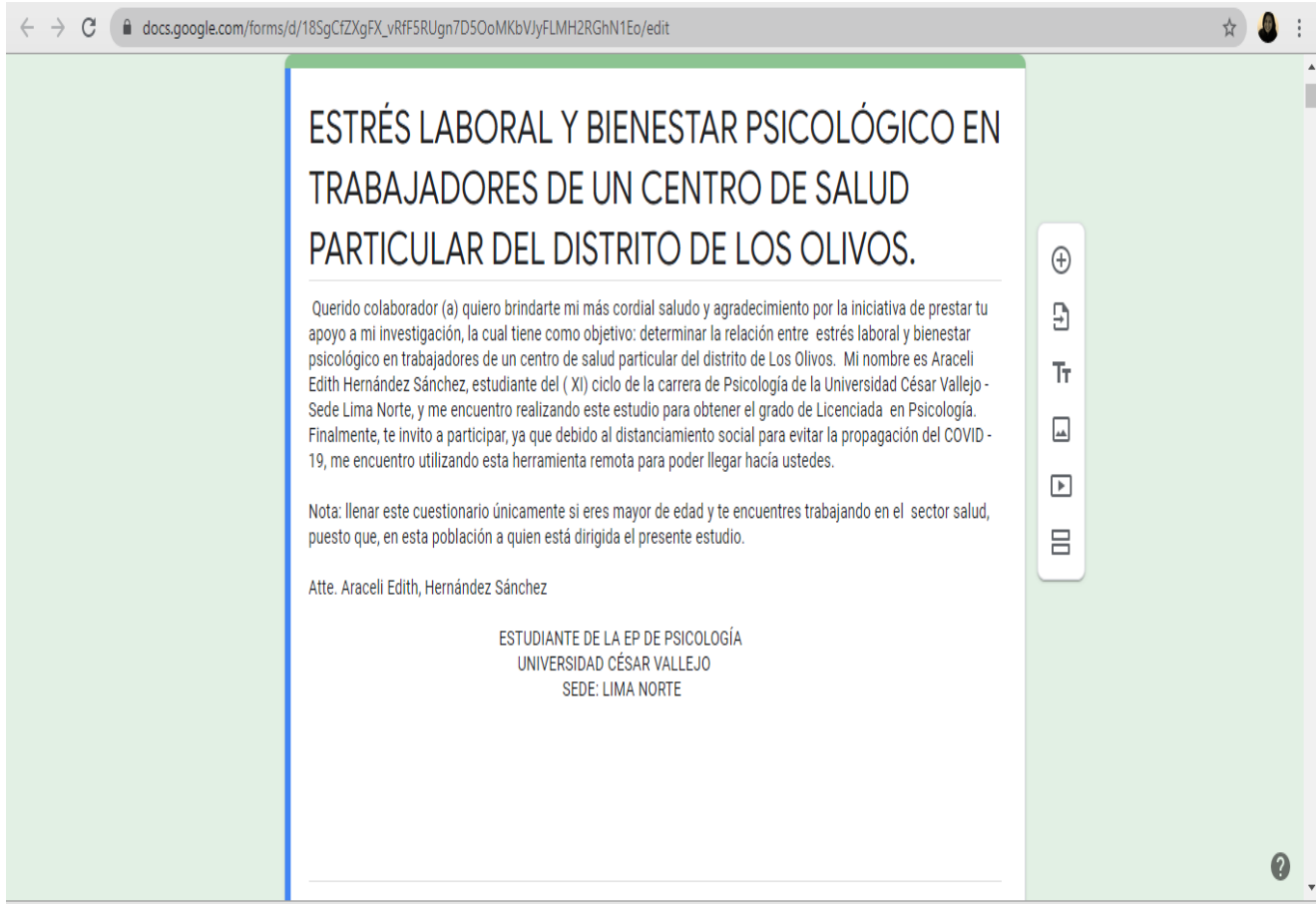
Le pedimos que lea con atención las frases siguientes. Marque su respuesta en cada una de ellas sobre la base de lo que pensó y sintió durante el último mes. Las alternativas de respuesta son: **-ESTOY DE ACUERDO- NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO -ESTOY EN DESACUERDO-** No hay respuestas buenas o malas: todas sirven. No deje frases sin responder. Marque su respuesta con una cruz (aspa) en uno de los tres espacios.

	De acuerdo	Ni de acuerdo Ni en des-Acuerdo	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 haré en el futuro.			
4. Puedo decir lo que pienso sin mayores problemas			
5. Generalmente le caigo bien a la gente.			

6. Siento que podré lograr las metas que me proponga			
7. Cuento con personas que me ayudan si lo necesito.			
8. Creo que en general me llevo bien con la gente.			
9. En general hago lo que quiero, soy poco 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

https://docs.google.com/forms/d/18SgCfZXgFX_vRfF5RUgn7D5OoMKbVJyFLMH2RGhN1Eo/edit



ESTRÉS LABORAL Y BIENESTAR PSICOLÓGICO EN TRABAJADORES DE UN CENTRO DE SALUD PARTICULAR DEL DISTRITO DE LOS OLIVOS.

Querido colaborador (a) quiero brindarte mi más cordial saludo y agradecimiento por la iniciativa de prestar tu apoyo a mi investigación, la cual tiene como objetivo: determinar la relación entre estrés laboral y bienestar psicológico en trabajadores de un centro de salud particular del distrito de Los Olivos. Mi nombre es Araceli Edith Hernández Sánchez, estudiante del (XI) ciclo de la carrera de Psicología de la Universidad César Vallejo - Sede Lima Norte, y me encuentro realizando este estudio para obtener el grado de Licenciada en Psicología. Finalmente, te invito a participar, ya que debido al distanciamiento social para evitar la propagación del COVID - 19, me encuentro utilizando esta herramienta remota para poder llegar hacia ustedes.

Nota: llenar este cuestionario únicamente si eres mayor de edad y te encuentres trabajando en el sector salud, puesto que, en esta población a quien está dirigida el presente estudio.

Atte. Araceli Edith, Hernández Sánchez

ESTUDIANTE DE LA EP DE PSICOLOGÍA
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
SEDE: LIMA NORTE

Anexo:6 Carta de presentación



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

"Año de la universalización de la salud"

Los Olivos, 21 de septiembre de 2020

CARTA INV.N°1456 -2020/EP/PSI. UCV LIMA-LN

SRES.
Clínica Jesús del Norte

Presente.-

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para expresarle mi cordial saludo y a la vez solicitar autorización para la Srta. **Hernández Sánchez Araceli Edith**, con DNI N°71639081 estudiante de la carrera de psicología, con código de matrícula **6700272306** quien desea realizar su trabajo de investigación para optar el título de licenciada en Psicología titulado: "**Estrés laboral y bienestar psicológico en trabajadores de un centro de salud particular del distrito de Los Olivos, 2020.**" Este trabajo de investigación tiene fines académicos, sin fines de lucro alguno, donde se realizará una investigación.

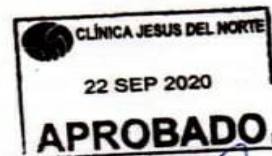
Agradecemos por antelación le brinde las facilidades del caso proporcionando una carta de autorización para el uso del instrumento en mención, para sólo fines académicos, y así prosiga con el desarrollo del proyecto de investigación.

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

Atentamente,



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



VARCAS VALLEJOS, ELDER
César Vallejo
Jefe y Coordinador General
de la Clínica Jesús del Norte

Anexo: 7 carta de solicitud de autorización



"Año de la universalización de la salud"

Los Olivos, 21 de septiembre de 2020

CARTA INV.N°1456 -2020/EP/PSI. UCV LIMA-LN

SRES.
Clínica Jesús del Norte

Presente.-

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para expresarle mi cordial saludo y a la vez solicitar autorización para la Srta. **Hernández Sánchez Araceli Edith, con DNI N°71639081** estudiante de la carrera de psicología, con código de matrícula **6700272306** quien desea realizar su trabajo de investigación para optar el título de licenciada en Psicología titulado: "**Estrés laboral y bienestar psicológico en trabajadores de un centro de salud particular del distrito de Los Olivos, 2020.**" Este trabajo de investigación tiene fines académicos, sin fines de lucro alguno, donde se realizará una investigación.

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

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

Atentamente,



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

Anexo 8: Autorización del uso del Instrumento 1



Por la presente Hogrefe TEA Ediciones S.A.U. da su **autorización** a HERNÁNDEZ SÁNCHEZ, ARACELI EDITH, estudiante del último año de la escuela de Psicología de Perú, para la utilización de la prueba JSS – Cuestionario de estrés laboral de los autores Ch. D.. Spielberger y P. R. Vagg para su investigación “ESTRÉS LABORAL Y BIENESTAR PSICOLÓGICO EN LOS TRABAJADORES DE UN CENTRO DE SALUD EN PERÚ,2020 “ y así poder optar al título de licenciada en psicología .

Tal permiso con fines académicos está limitado por las siguientes condiciones:

1. El permiso de utilización se concede únicamente para los **finés de la investigación** anteriormente expuesta.
2. Los materiales serán adquiridos de acuerdo al cauce habitual de comercialización y la investigadora se compromete al uso de material original y respetando los derechos de propiedad intelectual.
3. En ningún caso se autoriza un **uso comercial** del instrumento ni la divulgación, lucrativa o gratuita, por ningún medio escrito o informático.

Madrid, a 6 de mayo de 2020

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Ángeles Pérez Gómez', is written over a light blue horizontal line.



Fdo. Dña. M^ª Ángeles Pérez Gómez
Psicóloga-consultora
Responsable Internacional TEA Ediciones S.A.U.

Anexo: 9 Autorización del uso del Instrumento 2

CUESTIONARIO DE BIENESTAR PSICOLÓGICO PARA ADULTOS (BIEPS-A) - aracely22hernandez@gmail.com - Gmail - Google Chrome

m/mail/u/1/?ui=2&view=btopen&ver=ops2cvpehp6&q=elena%20b&search=query&th=%23thread-a%3Ar-5529677646327199550&cvid=1



Araceli Hernandez Sanchez <aracely22hernandez@gmail.com>

dom, 3 may 2020 0:21 ☆ ↶ ⋮

para bren ▾

Es grato dirigirme a usted para expresarle mi cordial saludo y a la vez presentarme. Mi nombre es: HERNÁNDEZ SÁNCHEZ, ARACELI EDITH, estudiante del último año de la escuela de Psicología. Voy a realizar una investigación para optar el título de licenciada en psicología titulada: "ESTRÉS LABORAL Y BIENESTAR PSICOLÓGICO EN LOS TRABAJADORES DE UN CENTRO DE SALUD EN LIMA 2020 "

Agradezco por antelación que me brinde las facilidades del caso proporcionar una la AUTORIZACIÓN para el uso del instrumento en mención, para solo fines académicos y así prosiga con el desarrollo del proyecto de investigación. En esta oportunidad hago propicia la ocasión renovar los sentimientos de especial consideración y estima personal.
DESDE PERÚ.



Maria Elena Brenlla <bren@uca.edu.ar>

📧 lun, 4 may 2020 17:42 ☆ ↶ ⋮

para mí ▾

Estimada Araceli Hernández Sanchez,

Muchas gracias por su comunicación.

Le envío la escala BIEPS (para adultos y para adolescentes) para su uso exclusivo en tareas de investigación.

Le deseo muchos éxitos con su investigación,

Saludos cordiales,

María Elena Brenlla

Anexo: 10 Asentimiento informado para participantes en investigación

Estimado participante:

Quisiera contar con su valiosa participación en esta investigación. El proceso consiste en responder una serie de preguntas, con el fin de lograr el objetivo de investigación. Para su participación se requiere su conformidad. Es importante mencionarle que los datos recogidos serán tratados confidencialmente, no se comunicarán a terceras personas, no tienen fines diagnósticos y se utilizarán únicamente para propósitos de este estudio científico. De aceptar participar, debe marcar "SÍ ACEPTO". En caso tenga alguna duda en relación a la investigación, debe comunicarse con el supervisor responsable, el Mg. Juan Carlos Escudero Nolasco, a través del siguiente correo electrónico institucional: jcescuderoe@ucvvirtual.edu.pe. Asimismo, si tuviera alguna pregunta y/o sugerencia respecto al estudio, puede contactarse a aracely22hernandez@gmail.com. Desde ya agradezco su participación y la predisposición para completar el formulario.

Anexo11: Resultados del piloto validez de contenido de estrés laboral a través del coeficiente V de Aiken

ítem	J1	J2	J3	J4	J5	SUMA	V DE AIKEN
1	1	1	1	1	0	5	0.8
2	1	1	1	1	1	5	1
3	1	1	1	1	0	5	0.8
4	1	1	1	1	1	5	1
5	1	1	1	1	1	5	1
6	1	1	1	1	1	5	1
7	1	1	1	1	1	5	1
8	1	1	1	1	1	5	1
9	1	1	1	1	1	5	1
10	1	1	1	1	1	5	1
11	1	1	1	1	1	5	1
12	1	1	1	1	1	5	1
13	1	1	1	1	1	5	1
14	1	1	1	1	0	5	0.8
15	1	1	1	1	1	5	1
16	1	1	1	1	1	5	1
17	1	1	1	1	1	5	1
18	1	1	1	1	1	5	1
19	1	1	1	1	1	5	1
20	1	1	1	1	1	5	1
21	1	1	1	1	1	5	1
22	1	1	1	1	1	5	1
23	1	1	1	1	1	5	1
24	1	1	1	1	1	5	1
25	1	1	1	1	1	5	1
26	1	1	1	1	1	5	1
27	1	1	1	1	1	5	1
28	1	1	1	1	1	5	1
29	1	1	1	1	1	5	1
30	1	1	1	1	1	5	1
31	1	1	1	1	1	5	1
32	1	1	1	1	1	5	1
33	1	1	1	1	1	5	1
34	1	1	1	1	1	5	1
35	1	1	1	1	1	5	1
36	1	1	1	1	1	5	1
37	1	1	1	1	1	5	1
38	1	1	1	1	1	5	1
39	1	1	1	1	1	5	1
40	1	1	1	1	1	5	1
41	1	1	1	1	1	5	1
42	1	1	1	1	1	5	1
43	1	1	1	1	1	5	1

44	1	1	1	1	1	5	1
45	1	1	1	1	1	5	1
46	1	1	1	1	1	5	1
47	1	1	1	1	1	5	1
48	1	1	1	1	1	5	1
49	1	1	1	1	1	5	1
50	1	1	1	1	1	5	1
51	1	1	1	1	1	5	1
52	1	1	1	1	1	5	1
53	1	1	1	1	1	5	1
54	1	1	1	1	1	5	1
55	1	1	1	1	1	5	1
56	1	1	1	1	1	5	1
57	1	1	1	1	1	5	1
58	1	1	1	1	1	5	1
59	1	1	1	1	1	5	1
60	1	1	1	1	1	5	1

En la tabla se muestran los resultados de validez de contenido por criterio de jueces, mediante el coeficiente V de Aiken. Presentan valores adecuados, siendo considerados válidos.

Anexo: 12 Validez de contenido del bienestar psicológico a través del coeficiente V de Aiken

ítem	J1	J2	J3	J4	J5	SUMA	V DE AIKEN
1	1	1	1	1	1	5	1
2	1	1	1	1	1	5	1
3	1	1	1	1	1	5	1
4	1	1	1	1	1	5	1
5	1	1	1	1	1	5	1
6	1	1	1	1	1	5	1
7	1	1	1	1	1	5	1
8	1	1	1	1	1	5	1
9	1	1	1	1	1	5	1
10	1	1	1	1	1	5	1
11	1	1	1	1	1	5	1
12	1	1	1	1	1	5	1
13	1	1	1	1	1	5	1

En la tabla se muestran los resultados de validez de contenido por criterio de jueces, mediante el coeficiente V de Aiken. Presentan valores adecuados, siendo considerados válidos.

Anexo: 13 Análisis de confiabilidad de los cuestionarios estrés laboral de Jss y escala de bienestar psicológico

Variable	Alfa de cronbach omega	Omega de McDonald	Numero de ítems
Estrés laboral	0.951	0,952	60
Escala de bienestar psicológico	0.775	0,788	13

En la tabla se observa que el cuestionario de estrés laboral de Jss presenta un valor de alfa de cronbach de 0.951 a nivel general. Mientras que instrumento de la escala de bienestar psicológico presenta un valor de alfa de cronbach de 0.774 a nivel general. Se concluye que los instrumentos cuentan con un nivel alto de confiabilidad a nivel general en todos sus ítems.

Anexo: 14 Criterios de Jueces

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LA ESCALA DE BIENESTAR PSICOLÓGICO



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LA ESCALA DE BIENESTAR PSICOLÓGICO

Observaciones: _____

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: CÉSPEDES VARGAS MACHUCA SANDRA PATRICIA

DNI: 40912591

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

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	Universidad César Vallejo	Mgt. en Gestión del Talento Humano	2015 - 2017
02	Universidad César Vallejo	Lic. en Psicología	1998 - 2003

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

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	Univ. César Vallejo	Docente	Lima	2017 - actualidad	Dictar cursos de Psicología Organizacional
02	Temo Fast Ates	Analista	Lima	2012 - 2013	Selección, capacitación y evaluación del desempeño
03	Manpower	Free Lance	Lima	2011	Evaluación y selección de personal

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

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

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

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

13 de septiembre de 2020

MGR. SANDRA P. CÉSPEDES VARGAS MACHUCA
 C.P.S.P 10988

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LA ESCALA DE ESTRÉS LABORAL

Observaciones: _____

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Luis Alberto Barboza Zelada

DNI:07068974

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

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	UNIVERSIDAD DE SAN MARTIN DE PORRES	LICENCIADO/MAGISTER EN PSICOLOGÍA	1981-1987 / 2000 - 2003
02	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	DOCTOR EN PSICOLOGÍA	2013 - 2017

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

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	PNP – DIRBIE PNP	PSICOLOGO ESCOLAR – PSICOLOGO EDUCATIVO	LIMA	1987 – 2’018	PSICOLOGO – ASESOR PSICOEDUCTIVO
02	USMP	DOCENTE UNIVERSITARIO	LIMA	1998 - 2003	ASESOR INTERNO – DOCENTE UNIVERSITARIO
03	UCV	DOCENTE UNIVERSITARIO	LIMA	2010 - 2020	DOCENTE UNIVERSITARIO – ASESOR METODOLOGICO

*Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

15 de setiembre 2020



 Luis Alberto Barboza Zelada
 Doctor en Psicología
 C. P. P. 3516

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LA ESCALA DE BIENESTAR PSICOLÓGICO

Observaciones: _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [**X**] Aplicable después de corregir [] No aplicable []Apellidos y nombres del juez validador Mtra: **MARIA ISABEL DENEGRI VELARDE** DNI: **08367190****Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)**

	Institución	Especialidad	Período formativo
01	UNIVERSIDAD INCA GARCILASO DE LA VEGA	LICENCIATURA	1989-1995
02	UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO	MAESTRIA	2015-2018

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

	Institución	Cargo	Lugar	Período laboral	Funciones
01	HOSPITAL CENTRAL PNP	PSICOLOGA	JESUS MARIA	1996-2010	PSICOLOGA CLINICA
02	IEP. INFO ELITE 21	PSICOLOGA	CARABAYLLO	2007-2018	PSICOLOGA EDUCATIVA
03	UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO	DOCENTE	LOS OLIVOS	2015-2020	DOCENTE

¹ **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.² **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo³ **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

13 de septiembre de 2020


Mg. María Isabel Denegri Velarde
CPF 4737
PSICOLOGA

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LA ESCALA DE BIENESTAR PSICOLÓGICO

Observaciones: _____

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

Apellidos y nombres del juez validador Mg. Escudero Nolasco Juan Carlos.

DNI: 41432984

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

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	UNMSM	Maestría en Psicología Clínica y de la Salud	2015 – 2016
02	UNFV	2da Especialidad en Investigación y Estadística	2013 – 2014

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

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	Policlínico Peruano Japonés	Psicólogo Clínico	Jesús María	2009 - 2019	Consulta externa
02	UPN	Docente	SJL	2019 - 2020	Docente
03	UCV	Docente	Lima Norte	2019 - 2020	Docente

¹ **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.² **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo³ **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Juan Carlos Escudero Nolasco

C.Ps.P. 12965

13 de septiembre de 2020



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

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO	MAESTRÍA EN PSICOLOGÍA EDUCATIVA	2014- 2016
02			

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

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO	DOCENTE	LIMA	2017- ACTUALIDAD	DOCENTE DE ESCUELA
02					
03					

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

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

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

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

FIRMA
VALLE GONZALES BETZABETH ROSELLA
CPSP:15344

20 de octubre de 2020

Anexo: 15 Diagrama de puntos

Gráfico

