



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD.**

Bienestar Psicológico y Estrés Laboral en los colaboradores de los
Centros de Salud Mental Comunitarios de la Provincia de Sullana,
2019

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud.

AUTORA:
Adanaque Columbus, Krusky Maribel (ORCID: 0000-0003-4456-0432)

ASESORA:
Dra. Díaz Espinoza, Maribel (ORCID: 0000-0001-5208-8380)

LINEA DE INVESTIGACIÓN:
Calidad de las Prestaciones Asistenciales y Gestión en Riesgo de la Salud

PIURA – PERÚ
2020

DEDICATORIA

A Dios con mucho amor y gratitud.

A mis padres Gabriel Adanaque y Patricia Columbus, por haberme brindado siempre lo mejor de ellos.

A mi esposo Franck Flores y mis hijos Nikolas y Franco Flores Adanaque que son mi motor y motivo de salir siempre adelante.

AGRADECIMIENTO

A mi asesora Dra. Maribel Díaz Espinoza., quien guio paso a paso el desarrollo de mi trabajo y por su apoyo incondicional, para ella mi respeto y estima personal.

A mis tíos que en este proceso me apoyaron de forma incondicional para lograr llegar a mí meta.

A la coordinación del CSMC de la provincia de Sullana.

A la población de estudio quien me permitió realizar mi investigación.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA.....	i
DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO	iii
ÍNDICE.....	v
ÍNDICE DE TABLAS.....	vi
ÍNDICE DE FIGURAS	vii
ABSTRACT	ix
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MÉTODO.....	25
2.1. Tipo y diseño.....	25
2.2. Operacionalización de variables:	26
2.3. Población, Muestra y Muestreo	27
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad....	28
2.6. Método de análisis de datos.....	31
2.7. Aspectos Éticos.....	32
III. RESULTADOS	32
IV. DISCUSIÓN.....	48
V. CONCLUSIONES:	50
VI. RECOMENDACIONES	54
REFERENCIAS:.....	55
ANEXOS.....	60

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 - Distribución de la población	27
Tabla 2 - Distribución de la población muestra.....	27
Tabla 3- Escala de medición de bienestar psicológico.....	29
Tabla 4- Escala de medición de estrés laboral.....	30
Tabla 5- Evaluación de expertos de los instrumentos aplicados	31
Tabla 6- Evaluación de expertos de los instrumentos aplicados	31
Tabla 7-Análisis descriptivo de la variable de bienestar psicológico	32
Tabla 8-Análisis descriptivo de las dimensiones del bienestar psicológico	33
Tabla 9-Análisis descriptivo de la variable estrés laboral.....	35
Tabla 10-Análisis descriptivo de las dimensiones de estrés laboral	36
Tabla 11-Asociación entre las variables bienestar psicológico y estrés laboral	38
Tabla 12-Asociación entre la dimensión aceptación y control de la variable bienestar psicológico y estrés laboral	39
Tabla 13-Asociación entre la dimensión autonomía de la variable bienestar psicológico y estrés laboral	40
Tabla 14-Asociación entre la dimensión vínculos de la variable bienestar psicológico y estrés laboral	41
Tabla 15-Asociación entela dimensición proyectos de la variable bienestar psicológico y estrés laboral	42
Tabla 16- Relación entre el bienestar psicológico y el estrés laboral	43
Tabla 17-Relación entre el bienestar psicológico aceptación y control y estrés laboral ...	44
Tabla 18-Relación entre el benestar psicológico autonomía y el estrés laboral.....	45
Tabla 19-Relación entre el bienestr psicológico vínculos y el estrés laboral.....	46
Tabla 20-Relación entre bienestar psicológico proyectos y el estrés laboral	47

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 – Análisis gráfico – Descriptivo de la variable bienestar psicológico.....	33
Figura 2– Análisis gráfico – Descriptivo de la dimensión proyectos de bienestar psicológico	34
Figura 3– Análisis gráfico – Descriptivo de la variable estrés laboral	35
Figura 4– Análisis gráfico – Descriptivo de las dimensiones del estrés laboral	37
Figura 5- Representación gráfica de la asociación entre las variables bienestar psicológico y estrés laboral	38
Figura 6– Representación gráfica de la asociación entre la dimensión aceptación y control de la variable bienestar psicológico y estrés laboral	39
Figura 7- Representación gráfica de la asociación entre la dimensión autonomía de la variable bienestar psicológico y estrés laboral	40
Figura 8-Representación gráfica de la asociación entre la dimensión vínculos de a variable bienestar psicológico y estrés laboral.	42
Figura 9-Reprensión gráfica de la asociación entre la dimensión proyectos de la variable bienestar psicológico y estrés laboral	43

RESUMEN

La presente investigación titulada: “Bienestar Psicológico y Estrés Laboral en los colaboradores de los Centros de Salud Mental Comunitarios de la Provincia de Sullana, 2019”. Cuyo objetivo del presente estudio fue determinar la relación entre Bienestar Psicológico y estrés laboral en los colaboradores de los centros de salud mental comunitarios de la provincia de Sullana, 2019. Es un estudio no experimental de corte transversal y de tipo correlacional. Sé conto con una muestra de 44 colaboradores. Los instrumentos usados para la recolección de la información fueron: la Escala de estresores laborales y la Escala de bienestar psicológico, ambos instrumentos fueron adaptados por la investigadora. Los resultados muestran que no existe relación entre el estrés laboral y el bienestar psicológico ($\rho = -.233$ $p = 0.128$); es decir, que el estrés laboral no influye en el bienestar psicológico, así mismo tampoco se encontró relación entre las dimensiones de la variable estrés laboral con el bienestar psicológico ($p > 0.05$). Así mismo se encontró que los trabajadores de los centros de salud mental comunitaria cuentan con estrategias personales para afrontar situaciones de estrés y generar un buen estado de bienestar psicológico, aunque estas no influyan.

Palabras claves: Estrés laboral, bienestar psicológico, Autonomía, Proyectos y Vínculos.

ABSTRACT

The present investigation entitled: "Psychological Well-Being and Work Stress in the collaborators of the Community Mental Health Centers of the Province of Sullana, 2019". Whose objective of the present study was to determine the relationship between Psychological Well-being and work stress in the collaborators of the community mental health centers of the province of Sullana, 2019. It is a non-experimental cross-sectional and correlational type study. I have a sample of 44 collaborators. The instruments used to collect the information were: the Work Stressors Scale and the Psychological Well-Being Scale, both instruments were adapted by the researcher. The results show that there is no relationship between work stress and psychological well-being ($\rho = -.233$, $p = 0.128$); that is, that work stress does not influence psychological well-being, and no relationship was found between the dimensions of the work stress variable with psychological well-being, ($p > 0.05$). Likewise, it was found that the workers of the community mental health centers have personal strategies to face stress situations and generate a good state of psychological well-being, although these do not influence.

Key words: Work stress, psychological well-being, Autonomy, Projects and Links.

I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad los avances tecnológicos y sociales han ocasionado una fuerte impresión en el andar cotidiano de los individuos, es así que se vive con una presión generada por la competencia continua en el ámbito profesional y laboral, en donde todos luchan por ser mejor que otros para obtener un puesto y de esta manera tener un sustento económico que alivie la forma de vida a nivel familiar personal, y toda esta presión trae consigo diversos problemas de salud a nivel mental y físico; en tal sentido, algunos autores postulan que estamos viviendo en una era donde las personas vive demasiado preocupada y la preocupación excesiva en un tipo de enfermedad contemporánea. El estilo de vida que tienen las personas, sobre todo, en sociedades desarrolladas incrementa sus temores y angustias, manifestándose en una intranquilidad que puede resultar muy intensa ⁽¹⁾.

El estrés ha convivido con el ser humano desde sus principios, sin embargo, hoy en día se le ha dado relevancia al término en sí, antes el ser humano no tenía tantas opciones para afrontar o solucionar los conflictos como en la actualidad las tiene, por lo tanto, lo único que tenía como herramienta era él mismo y las habilidades que había adquirido para poder enfrentar y/o afrontar una adversidad; el estudio de este término cada vez es más pormenorizado y se investiga desde diversas áreas. De tal manera, la presente investigación pretende realizar un estudio del estrés desde el ámbito laboral; ya que si una persona tiene una inadecuada adaptación a las exigencias de su medio se produce incomodidad, así como síntomas de estrés ⁽²⁾.

Actualmente en las organizaciones, se vive una continua competencia, tanto por mantenerse dentro de ella como por conseguir ascensos para mejorar el estatus; esta presión que existe muchas veces es el generador del estrés laboral en el colaborador en su puesto laboral, de tal forma, el estrés en dentro de las organizaciones viene a ser una reacción generada a partir de las exigencias y/o demandas laborales, y que la persona no tiene la capacidad de afrontar, ya sea por su bajo nivel profesional o personal, o por otros motivos. Algunos autores refieren que existe una forma positiva del

estrés llamada eutrés y una negativa llamada distrés. Organización internacional del trabajo (OIT) ⁽³⁾.

Por otra parte, se encuentra el bienestar psicológico, constructo que ha generado interés de investigación, sobre todo en el ámbito laboral, aunque al igual que el estrés se involucra en los diferentes ámbitos de la persona; algunos autores manifiestan que el bienestar psicológico puede verse afectado por el estrés laboral. El bienestar psicológico se considera como el desenlace de todo un proceso evolutivo y de formación individual/personal, que se genera por la capacidad que tiene el ser humano para relacionarse positivamente con las exigencias de su entorno y sus formas de afronte ⁽⁴⁾.

El bienestar psicológico, es una percepción subjetiva en la cual un ser humano se aprecia, se construye y se empodera. En tal sentido, si una persona presenta niveles altos de bienestar psicológico es probable que no presente niveles de estrés, o en todo caso estas personas tendrían herramientas personales para poder afrontar situaciones estresantes, presentando perfiles altamente competitivos y productivos para el cumplimiento de sus funciones en cualquier organización.

En la presente tesis se genera por la necesidad de investigar y conocer si es que pueda existir una posible correlación entre el estrés laboral y el bienestar psicológico en trabajadores del sector de salud que laboran en centros de salud mental comunitario de la provincia de Sullana, habiéndose observado que algunos colaboradores presentan síntomas de estrés, y en base a la probabilidad teórica del bienestar psicológico como factor influyente se emprende el presente estudio, además de servir como referencia para posteriores investigaciones y como línea base de una intervención adecuada en los trabajadores del sector salud logrando una mejor calidad en el servicio de salud mental comunitaria.

La importancia de esta investigación de acuerdo a la realidad problemática se basa en un análisis de la actualidad, los individuos conviven en una sociedad con varios problemas que afectan su salud mental, provocando sentimientos de preocupación, tensión y ansiedad e incrementando el riesgo de enfermedades físicas ⁽⁵⁾. La organización mundial de la salud (OMS)

entiende que el estrés laboral es una enfermedad a nivel mundial, siendo este uno de los factores más importantes dentro del ámbito laboral y puede afectar a los trabajadores, ya que este genera un conflicto en el estado mental, físico, productivo y muchas veces también causa el incremento de accidentes.

Dentro del campo laboral las organizaciones exigen un máximo rendimiento y productividad a sus colaboradores, y muchas veces no toman en cuenta el estado afectivo de estos; en algunos casos, los trabajadores cumplen funciones en áreas donde no tienen ningún tipo de comunicación interpersonal, trabajando en todo su horario de manera mecánica. A pesar de las recomendaciones que hacen los especialistas, donde proponen a las empresas preocuparse por el trato hacia el capital humano, desarrollarse dentro de parámetros armoniosos que involucren relaciones interpersonales positivas. Sin duda alguna, es probable que estos trabajadores experimenten niveles altos de estrés, generando una reducción en su rendimiento y productividad en las funciones de su trabajo. Del mismo modo se debe tener en cuenta lo que mencionan algunos autores ⁽⁶⁾, en la cual postula que el bienestar psicológico está enmarcado por la evaluación propia y vital que un individuo realiza teniendo en cuenta los niveles de satisfacción y agrado que esta quiera tener.

La Compañía Peruana de Estudios de Mercados y Opinión Pública ⁽⁷⁾, realizó una investigación con dos mil doscientas personas en 19 departamentos, en la cual se observó que el 58% de los peruanos presentan estrés, un 35% han tenido algún tipo de episodio estresante y el 8% manifiesta estar bien. Mientras que la Organización Mundial del trabajo, en los resultados de un estudio con 100 colaboradores del área administrativa, se observó que un 65 % manifestaron sentirse estresados y con presencia dificultades psicosomáticas y sólo un 18 % se mantenían estables.

Algunos investigadores ⁽⁷⁾ encontraron una relación directa entre el estrés laboral y el bienestar psicológico, en la cual las personas perciben agentes amenazantes e intentan sustituir las diferentes demandas, y en la lucha se generan efectos negativos del estrés afectando su bienestar. Así mismo, la

influencia negativa del estrés laboral se asocia a una pluralidad de trastornos del estado de ánimo que repercuten en el bienestar psicológico del ser humano.

En los centros de salud mental comunitarios (CSMC) los trabajadores continuamente atienden personas con algún trastorno mental, del comportamiento y problemas en el ámbito psicosocial, como parte de la presente investigación se ha realizado una observación sobre las conductas y síntomas relacionadas a las variables por parte de la investigadora, en tal sentido, se observa la posibilidad que algunos colaboradores presenten síntomas de estrés laboral y estos puedan afectar el bienestar psicológico de los/as mismos/as, por lo que se cree necesario averiguar si existe relación de estas variables en los colaboradores, al indagarlo se podrá obtener resultados que beneficien al sector de salud, debido a la probabilidad que se presenta en un colaborador cuando este presenta un nivel bajo de estrés y un nivel muy elevado de bienestar psicológico, muchos resultados indican que éste se identificará con su trabajo, logrando esfuerzos necesarios para un mejor servicio a los usuarios. Los trabajadores de los CSMC sirven de manera especializada en el ámbito de salud mental ambulatoriamente, trabajan medio día atendiendo problemas de salud mental a la población infantil, población adolescente, joven, adulta y adulto mayor, y aunque el ministerio de salud prioriza el que los trabajadores de los CSMC tengan una capacitación continua para afrontar los conflictos de salud mental del grupo poblacional asignado, en cierta forma estos problemas en ocasiones afectan a los trabajadores en su estabilidad emocional.

En tal sentido de la presente indagación busca determinar si existe una relación entre el bienestar psicológico y el estrés laboral en los colaboradores que pertenecen a los centros de salud mental comunitarios en la provincia de Sullana.

Respecto a las exploraciones previas que se han revisado sobre las variantes propuestas dentro de esta indagación, encontramos en el ámbito internacional en Colombia se ejecutó una investigación “Bienestar psicológico en profesores de una universidad privada de Santa Marta–

Colombia” en el 2014, pretendía explicar el grado de bienestar psicológico, teniendo en cuenta la edad, sexo, estado civil, profesión, tiempo y tipo de vinculación laboral, la muestra fue de 480 profesores. Este proyecto investigativo fue descriptivo y de corte transversal. En los resultados se encontraron bajos niveles en cuatro de las dimensiones del bienestar psicológico: Autonomía (9.9%), Dominio del Entorno (9.4%), crecimiento personal (15.6%) y propósito en la vida (12%); sin embargo, obtuvieron altos niveles de bienestar psicológico en las escalas de auto aceptación (14.6%) y relaciones positivas (13.5%). Además, fue imposible encontrar correlaciones significativas por género ni por tiempo de vinculación, sin embargo, si se encontraron correlaciones significativas según el tipo de vinculación con la escala aceptación de uno mismo. El trabajo concluyó en que los profesores presentaron un adecuado estado de bienestar psicológico a nivel general y en las dimensiones de la escala ⁽⁸⁾.

En España se ejecutó una investigación “Bienestar psicológico, espiritualidad en el trabajo y percepción subjetiva de la salud en personal académico y administrativo de la universidad nacional – España” durante el 2014, con el fin de determinar si existe una relación entre el bienestar psicológico, espiritualidad en el trabajo y percepción subjetiva de la salud. El muestreo estuvo conformado por 655 personas. El trabajo fue de tipo descriptivo correlacional. Los resultados demostraron la existencia de correlaciones significativas entre las dimensiones del bienestar psicológico, la variable percepción de la salud y la variable espiritualidad. Además, fue posible apreciar niveles altos en las dimensiones: Propósito de vida, autoaceptación, funcionamiento social, significado del trabajo y vida interior, por su parte las dimensiones autonomía, dominio del entorno y relaciones interpersonales se observaron niveles más bajos. La conclusión indica la importancia en los aspectos internos del bienestar para los trabajadores, también conocer las áreas para su intervención e impulsar una comunidad saludable ⁽⁹⁾.

En el 2011 se ejecutó un proyecto investigativo “Estrés laboral, satisfacción en el trabajo y bienestar psicológico en trabajadores de una Industria Cerealera”. Con el fin de reconocer las situaciones percibidas como estresantes para los trabajadores y hallar la relación entre el estrés

percibido, el bienestar psicológico y la satisfacción laboral, con un muestreo compuesto por 64 colaboradores y un tipo de estudio correlacional. Los resultados encontraron una alta medida gradual de estrés laboral, por otra parte, se encontró una relación negativa entre el estrés y la satisfacción laboral, en pocas palabras, mientras menos sea la satisfacción tendrán más estrés, y de igual forma sucedió entre el estrés con el bienestar psicológico; mientras que entre la satisfacción laboral y el bienestar psicológico se observó una relación positiva, es decir que mientras mayor sea la satisfacción tendrán un mejor bienestar psicológico. En tal sentido, se concluyó que los niveles altos de estrés que mostraron los trabajadores sean probablemente por la rotación continua de los turnos, las exigencias, problemas de comunicación con los supervisores, el no cumplimiento con el perfil de tareas y una falta de reconocimiento en el trabajo. Finalmente fue posible observar un promedio alto y satisfactorio en relaciones con los supervisores, higiene y espacio del lugar de trabajo, pero menos satisfechos en la supervisión, el apoyo y el cumplimiento de la empresa respecto a normas legales ⁽¹⁰⁾.

En el ámbito nacional encontramos en el 2011 que se efectuó un proyecto investigativo “Afrontamiento, estrés y bienestar psicológico en estudiantes de educación social de nuevo ingreso”, esperando definir las estrategias de afrontamiento utilizadas y entender el nivel de bienestar psicológico además de su posible relación con la eficacia percibida en el afrontamiento, tuvo un muestreo conformado por 135 alumnos. La tipología del proyecto fue descriptiva correlacional. En los resultados se encontraron que las dificultades relacionadas con el ámbito educativo son más estresantes que un problema personal, y es el apoyo social con la resolución de problemas las estrategias de afrontamiento que los alumnos emplean más. Además, se observó que los alumnos presentaron un nivel medio de bienestar psicológico, así como un eficaz tipo de afrontamiento. En conclusión, refiere que las actividades académicas son percibidas como mayores generadores de estrés por los alumnos, siendo más estresantes para las mujeres que para los hombres ⁽¹¹⁾.

En Arequipa realizaron un trabajo “Estrés laboral, satisfacción laboral y bienestar psicológico en personal de Salud de la microred ampliación Paucarpata” en el 2016, pretendiendo hallar la relación entre estas variables, tuvo un muestreo conformado por 114 trabajadores y la tipología del proyecto fue descriptiva correlacional. En los resultados hallaron que el 36,1% presentaban niveles altos de estrés laboral y el 33,3% un nivel medio, en otro escenario, con respecto al bienestar psicológico una gran parte, 58,8% obtuvo un nivel bajo. Por último, se observó la presencia de una correlación moderada positiva entre las variantes observadas. Entonces, se pudo concluir que cuando los trabajadores presentan estrés, se genera una menor satisfacción laboral y tienden a un menor bienestar psicológico. Sin embargo, los que no presentan estrés laboral tienden a generar mayor satisfacción y bienestar ⁽¹²⁾.

En Lima se realizó una exploración científica “Influencia del síndrome de burnout en el desempeño de los profesores de la facultad de ciencias de la salud de la Universidad Nacional del Callao” en el 2014. Con una muestra de 50 profesores y 250 alumnos se buscó hallar la influencia del síndrome de burnout en el desempeño de los profesores. En los resultados se observaron que un 62% de profesores presentaron un nivel medio en el síndrome de burnout y un 16% niveles altos de agotamiento emocional, asimismo, con respecto al objetivo principal resultó que a mayor estrés crónico evidenciándose un menor desempeño laboral. Por lo tal, se concluye que los docentes evidencian un nivel medio con tendencia a alto del síndrome, y un desempeño regular con tendencia a deficiente, es decir, el síndrome de Burnout afecta significativamente el desempeño de los profesores ⁽¹³⁾.

En Lima desarrolló una investigación “Bienestar psicológico y estrés laboral en los trabajadores de la empresa comercializadora en la ciudad de Lima” en el 2013, esperando establecer la relación entre el bienestar psicológico y el estrés laboral, con un muestreo conformado por 245 colaboradores y un tipo de estudio correlacional. Los resultados que se obtuvieron demostraron que el bienestar psicológico que se percibe de manera general no presenta relación significativa con los factores de agotamiento emocional y despersonalización del estrés; no obstante, se encontró la presencia de una

relación directa entre la realización personal del estrés y la dirección positiva. En tal sentido, se concluyó que a mayor bienestar psicológico percibido incrementa la realización personal ⁽¹⁴⁾.

En Trujillo fue realizada una exploración científica titulada “Estrés laboral y satisfacción laboral en docentes de una institución educativa nacional de Trujillo” en el 2014, esperando saber de buena fuente si existe una relación entre el estrés laboral y la satisfacción laboral, con un muestreo conformado por 64 individuos. Con una tipología correlacional y un nivel aplicativo. Fue posible encontrar una relación negativa de grado débil y significativa ($p < 0.05$), entre las variantes de Satisfacción Laboral y el estrés laboral. La conclusión demuestra la importancia en la identificación de correlaciones altamente significativas de las variantes de Satisfacción Laboral y su influencia en el desempeño profesional ⁽¹⁵⁾.

En Lima en el 2010 se realizó un trabajo “Bienestar psicológico y síndrome de Burnout en docentes de la UGEL N°7 de Lima”, para determinar la relación que pueda existir entre las variables. Seleccionó un muestreo conformado por 179 docentes, empleando una tipología descriptiva correlacional. En los resultados fue posible apreciar la presencia de una correlación negativa entre el Bienestar Laboral y el Síndrome de Burnout, de tal forma, el personal docente que presentaban un nivel bajo de bienestar psicológico tenían niveles altos de Burnout y los profesores que presentaban un alto nivel de bienestar psicológico muestran un bajo nivel de Burnout, además, fue posible observar correlaciones negativas entre el Bienestar Subjetivo, Bienestar Material, Bienestar Laboral y Relaciones de Pareja y con el Síndrome de Burnout. Se logró concluir que predomina el nivel medio en el bienestar psicológico del personal docente, pero, en el síndrome de Burnout hay una prevalencia de niveles bajos niveles bajos altos ⁽¹⁶⁾.

En relación a los fundamentos teóricos de la investigación; empezaremos explicando la primera variable denominada Bienestar psicológico con sus respectivas teorías y dimensiones luego se explicará la segunda variable Estrés laboral con sus teorías y dimensiones. El bienestar psicológico ⁽¹⁷⁾ se puede definir como la apreciación que una persona diseña sobre su vida, la

cual involucra dimensiones cognitivas, como la satisfacción total de la vida, la familia, trabajo, etc.; y dimensiones afectivas que se generan mediante diferentes tipos de emociones tanto positivas como negativas. En tal sentido, este proceso se desenvuelve como un difícil intercambio de evaluaciones y definiciones personales que generan impresiones que abarcan una serie de situaciones vividas que pueden limitar entre el dolor y el embeleso. Para estos autores, un individuo que presenta una autoevaluación positiva y con un bienestar psicológico adecuado, genera automáticamente una sensación de bienestar completo de sí mismo y de la vida, además emociones gratas para el individuo. Mientras tanto desde el otro polo si una persona presenta una autoevaluación negativa con sensaciones de malestar e insatisfacción con su vivir mediante la experimentación de emociones negativas, esta persona generará un bienestar subjetivo negativo e inadecuado ⁽¹⁸⁾.

Como parte de la salud mental y fisiológica del individuo el bienestar psicológico se interrelaciona desde diferentes puntos de vista y en las diversas áreas de la vida diaria de cada individuo. Taylor cuando investiga este constructo postula que Cuando un individuo se siente satisfecho consigo mismo se vuelve es más provechoso, cordial e imaginativo, con una visión forjada mediante metas para su presente que lo lleven a un futuro exitoso, reproduce felicidad, amor, predisposición de trabajar, logra tener interrelaciones adecuadas y positivas en sus contextos sociales, laborales y demás teniendo un control sobre sí mismo y su medio ambiente ⁽¹⁹⁾.

Según Lopategui existen seis tipos de bienestar psicológico ⁽²⁰⁾:

El Bienestar Físico, relacionado al funcionamiento adecuado del cuerpo, es decir, la resistencia a enfermedades y su respuesta adecuada a diversas situaciones que necesiten actividad física, el individuo presenta una vitalidad y energía para ejecutar cualquier movimiento. El Bienestar Mental o Intelectual, el cual está relacionado a la habilidad para poder relacionarse adecuadamente con las personas del entorno y ser capaz e interesarse por los cambios positivos en su ambiente, la persona vive satisfecha consigo misma y mantiene un equilibrio emocional e intelectual. El Bienestar Social, referido a la capacidad para desenvolverse empáticamente con los demás.

Los individuos se desarrollan efectivamente en su medio social y cultural. El Bienestar Emocional, este tiene que ver con la habilidad para poder controlar sus emociones de manera efectiva, es decir, expresa sus emociones de manera apropiada. El desarrollo adecuado en la vida emocional de una persona involucra la capacidad para disfrutar de la vida. El Bienestar Espiritual, Se refiere a las creencias religiosas; para algunos es la naturaleza, la ciencia o Dios. Con este bienestar los individuos poseen la capacidad para lograr un propósito de vida e intentan ayudar a otros para que alcancen su potencial máximo y poseen la predisposición de servir a los demás; y por último el Bienestar Ocupacional, el cual se refiere a la capacidad de poder ejecutar con gozo, seguridad y con la menor suma de contaminantes/tóxicos ambientales las funciones diarias que solicitan cumplir los trabajadores en una empresa.

Asimismo, postula Ryff(2) que el bienestar psicológico como un estado donde la persona tiene un funcionamiento óptimo, al igual que la evolución de sus habilidades y su progreso individual generando de esta manera emociones positivas, agradables, y saludables. Por su parte Castro ⁽¹⁹⁾ refiere que el bienestar psicológico va más allá del valor que se le pueda dar a cada aspecto positivo de la vida y el cumplimiento de actividades que tengan un propósito, para este autor las personas buscan la perfección. Mientras que Ortiz ⁽²¹⁾ propone que el bienestar psicológico tiene que ver con las actitudes, los sentimientos hacia la persona, sostenida en la valoración de sus propias características, también incluye los sentimientos hacia sí mismo. El objetivo de cuidarse permite originar compromisos consigo y tener consciencia sobre las experiencias positivas en la vida, el desarrollo adecuado y saludable, de esta manera se califica a una persona estable.

Modelos teóricos del bienestar psicológico

Teoría de la Autodeterminación: Esta teoría explica las necesidades innatas que se relacionan directamente con el crecimiento personal y fomentan a que se desarrolle la motivación humana en el perfeccionamiento de la personalidad y autorregulación del comportamiento. De esta manera la persona logra incrementar su motivación intrínseca ⁽²²⁾. Está íntimamente

relacionada con tres necesidades esenciales: El ser competente, autónomo y la capacidad de relacionarse positivamente. Estas necesidades reflejan el funcionamiento óptimo y dan pie a la integración social, el desarrollo constructivo y el bienestar personal. En tal sentido, la satisfacción de necesidades intrínsecas genera un mayor bienestar psicológico ⁽²³⁾. En esta teoría los factores ambientales negativos influyen, reduciendo la automotivación, el funcionamiento social, además producen un impacto sobre la satisfacción de las necesidades psicológicas antes mencionadas ⁽²⁴⁾.

Teorías de la adaptación: Postula el hecho de adaptarse crucial si se desea comprender como es ser feliz. Estima que frente a situaciones estresantes la persona se adapta y vuelve a su nivel de bienestar previo, de tal forma los recursos propios están libres para enfrentar nuevos estímulos que necesitan atención inmediata. Encuentra su base en un modelo automático de la habituación, mismo que es adaptativo, puesto que hace posible que la impresión de la eventualidad solo se a eliminada más adelante ⁽²³⁾. Esta teoría hace referencia para Castro ⁽¹⁹⁾ esta teoría hace referencia que la persona al presentar reacciones ante un estímulo estresante favorecerá la adaptación en el ambiente fomentando bienestar. Asimismo, al ser un bienestar psicológico estable frente a situaciones vividas durante su desarrollo, impacta a nivel de bienestar psicosocial en el ser humano. Finalmente, afirman que el hecho de lograr adaptarse va a supeditarse con el temperamento y la personalidad.

Teoría situacional (“Bottom up” y top down”): El modelo situacional abajo – arriba y arriba – abajo, intenta demostrar la manera en que el individuo entiende la naturaleza y los factores que impulsan las actitudes. Este modelo postula que el bienestar se desarrolla a partir de las experiencias placenteras y satisfactorias. Así mismo, el bienestar psicológico tiene que ver con la satisfacción en el proceso de desarrollo del ser humano, de tal manera que una persona se encuentra satisfecha cuando ha experimentado situaciones placenteras y satisfactorias ⁽²⁵⁾. Por otro lado, este modelo sostiene que el individuo está propenso a vivenciar eventos o situaciones expuestas por actitudes negativas o positivas durante toda su vida. Los seres humanos están predispuestos a reacciones ante situaciones de forma

positiva o negativa y depende mucho de los de personalidad. Este componente afectivo tiende a ocasionar reacciones fisiológicas y cambios emocionales. Además, el bienestar dispone de la personalidad del individuo, por tal motivo si la personalidad es estable el bienestar también ⁽²⁵⁾.

Teoría universalista del bienestar psicológico según, Deiner y otros autores: Dicho aporte teórico refiere que la satisfacción es alcanzada en caso de lograr las metas o necesidades básicas. Es decir, para lograr un bienestar el individuo debe satisfacer necesidades y alcanzar metas durante su vida ⁽²⁵⁾. Mientras que Solano ⁽²²⁾, manifiesta que el bienestar en general es conseguido al lograr cada objetivo planteado y al satisfacer requerimientos básicos como: autonomía, competencia y relaciones interpersonales. El cumplimiento de estas necesidades se asume como fuente de satisfacción felicidad personal que produce que una persona esté bien psicológicamente.

Teoría Multidimensional del bienestar psicológico de Carol Ryff: De acuerdo a Ryan y Deci(4) distinguen dos tradiciones: Una relacionada con la felicidad (hedónica) que enmarca el estar, sentirse bien, y otra la eudemónica vinculada al desarrollo potencial de las capacidades y la autoevaluación de la vida que lleva. Por otra parte, Ryff⁽²⁾ elaboró un modelo donde explica el bienestar psicológico de modo factorial, indica las características de mantener niveles óptimos y la manera de afrontar estos retos vitales con esfuerzo a fin de lograrlo. El autor descarta los estados hedónicos, ya que este modelo muestra el factor de bienestar en sí mismo y no un predictor de bienestar. El aporte del modelo teórico multidimensional de Ryff lleva a la creación de una escala que permite operacionalizar las dimensiones de manera cognitiva y afectiva y reconocer las cualidades o fragilidades de un buen funcionamiento psicológico. En tal sentido Ryff y Keyes⁽²⁶⁾ manifiestan que las dimensiones se determinaron mediante un análisis factorial en una población adulta norteamericana, logrando seis dimensiones y cada una de ellas se relaciona con mayor satisfacción vital personal:

Relaciones positivas: básicamente es desarrollar interacciones sociales estables y adecuadas, con confianza, empatía, con la capacidad de amar a través de afectividad madura. El estado mental óptimo se adquiere con

relaciones estables y positivas de lo contrario se desencadenará sentimientos de frustración, cuando tienen dificultades de permanecer en compromisos sociales.

Autoaceptación: Es el grado en que la persona se siente bien consigo mismo, esta dimensión está fundamentada sobre el autoconocimiento y es consciente de sus actos personales, así como su personalidad, reconocen sus limitaciones, y está relacionada a la independencia.

Autonomía: Examina la capacidad en la que una persona puede ser independiente logrando valerse por sí mismo en diversas situaciones y contextos. Los sujetos que se muestran altamente autónomos logran afrontar presiones sociales, autorregulando de manera adecuada el modo en que se comportan.

Dominio del entorno: Capacidad individual para elegir o generar entornos positivos, cuando los sujetos dominan altamente su ambiente generan un mayor sentimiento de control frente al entorno logrando sentir que están en la capacidad de ejercer una influencia en su ambiente; así mismo aprovechan las oportunidades que éste ofrece y son flexibles para poder cambiar los entornos de acuerdo a los valores, necesidades personales.

Crecimiento personal: Se refiere al hecho de que un individuo es capaz de desarrollar circunstancias y generar sus potencialidades y continuar creciendo como persona. Por lo cual provee las condiciones adecuadas y con ello alcanzar el máximo grado, así califica el crecimiento de una persona.

Propósito en la vida: Relacionado al hecho de que una persona necesita diseñar su proyecto de vida claro con metas definidas. Los objetivos y el significado de los mismos se relacionan altamente con el bienestar y la motivación para desarrollarse.

El bienestar es una evaluación constante que realizan las personas a nivel personal, social e individual teniendo la influencia de factores ambientales, es así que Casullo & Castro ⁽²⁷⁾, en quien se basa la presente investigación para plantear la variable bienestar psicológico refieren que se obtiene

después de procesar los datos informativos entregados por los individuos hacen sobre cómo les fue o como les está yendo en su vida cotidiana, además proponen las siguientes dimensiones como parte del bienestar psicológico:

La Aceptación y el control, el individuo cree tener una impresión de control, una sensación de competir consigo mismo y logra diseñar o manejar ambientes a fin de adecuarlos a requerimientos propios y gustos, aceptando las diferentes características de sí misma que incluyen los buenos y malos momentos; por otra parte está la autonomía en la cual la persona puede decidir de manera individual e independiente logrando ser asertivo y confiar en su propio juicio; los Vínculos, es aquí donde se puede confiar en los demás y se logran establecer vínculos interpersonales positivos con una capacidad empática y afectiva; y por último los Proyectos, aquí la persona considera que la vida tiene significado y vale la pena vivirla, cuenta con valores que hacen que la vida tenga sentido.

Conceptualizar el término estrés resulta ser complejo, diverso y muchas veces es necesario que los estudiosos de debatan sobre esta variable. Este constructo se ha utilizado de diferentes maneras, en pocas palabras, algunos entienden que es una situación contextual y otros lo entienden como la posible respuesta a esa condición ambiental. De tal manera, el presente estudio de investigación utiliza el siguiente concepto para definir la variable estrés laboral: este viene a ser una forma de relación entre los requerimientos y/o exigencias ambientales y el talento del individuo, que lo hace capaz de enfrentar estas situaciones de conflicto ⁽²⁸⁾.

Los principales componentes que participan en la secuencia de estrés son: Los estresores o también llamados factores de riesgo, las expresiones que se dan a corto y a largo plazo cuando uno se enfrenta al estrés y, por último, los factores modificadores de la secuencia del estrés. Se han observado en diferentes investigaciones que los estresores más comunes que fueron manifestados por personal trabajador independientemente de sus funciones de trabajo, son: La sobrecarga que pueda existir en su trabajo, conflictos en las interacciones con los demás dentro de su espacio laboral, problemas de

interrelación con sus superiores y la poca ayuda que encuentre dentro de su espacio laboral. Respecto a las muestras observadas de estrés son: La alteración del bienestar psicológico, algunos trastornos en el tejido muscular y sistema óseo, problemas orgánicos, problemas en el área sexual, disminución en el rendimiento y producción laboral, y en ocasiones aumento del absentismo laboral muchas veces debido a problemas relacionados a la salud física y mental.

Cuando hacemos una remembranza y nos remontamos al siglo XIX, encontramos al Fisiólogo francés Claude Bernard, quien refiere que las modificaciones externas desarrolladas al interior del entorno están en la capacidad de generar conflictos a nivel orgánico, además que el ser humano con el objetivo de obtener un ajuste para poder afrontar estas situaciones de conflicto, necesita alcanzar un equilibrio en su mundo interior” ⁽²⁹⁾. Este término de estrés laboral tiene su inicio con la propuesta del doctor Hans Selye un endocrinólogo que estudió en la Universidad de Montreal muy conocido como el “Padre del concepto estrés”, Hans determino que este constructo de estrés es un estado interno orgánico, traducido a manera de respuestas a cada agente evocador⁽³⁰⁾. De la misma manera ,propuso como parte de su investigación el nombre de “agentes estresores”, estableciendo de esta manera constructos hasta hoy en día utilizados referentes al estrés.

Por otra parte, la variable en esta investigación estudiada como estrés dentro del trabajo, viene a ser el grupo conformado por cada expresión fisiológica, cognitiva, emocional y de la conducta que se desarrollan debido a situación es de conflicto en la organización y vinculadas al entorno laboral. De tal manera, el estrés en el entorno laboral a se entiende como un tipo de respuesta adaptativa, donde se involucran una amalgama de sucesos psicológicos con características particulares, todo esto como efecto de cualquier evento, acción o suceso externo en la que se demande un esfuerzo o el uso de herramientas psicológicas y/o físicas al trabajador. El estrés laboral también se entiende como un estado que se distingue debido a que quien lo padece está altamente excitado y angustiado, y la terrible creencia de que no es capaz de afrontar y enfrentar una situación de conflicto ⁽²⁸⁾; también se conoce que una persona que se encuentre bajo

ciertas situaciones estresantes desarrollan posibles y diversas enfermedades tanto a nivel físico como a nivel mental⁽³¹⁾.

Partiendo de lo anteriormente señalada, Gonzales postula que muchas veces el estrés se exhibe como una simbiosis entre una persona y su contexto en la cual se desenvuelve diariamente, por lo tanto, ambos influyen de manera en que se relacionan generando una gama de eventos y situaciones, particulares de cada ser humano, todo este proceso tiene con fin supremo la capacidad de adaptarse a un nuevo evento ⁽³²⁾. Por otra parte, la funcionalidad que tiene el Estrés puede nacer desde la relación que existe entre el estímulo-respuesta que se presenta como contexto situacional, entonces en una situación de conflicto se desarrollará un efecto/consecuencia, este proceso también participa la idiosincrasia individual en cada persona como respuesta adaptativa en el individuo, las singularidades y/o procesos psicológicos que presente cada ser humano, los requerimientos físicos y/o psicológicos. De tal manera, una persona estresada podría ser afectada en su competencia para actuar, en caso de no lograr ser estabilizado. El modo en que se relacionan los estresores, los estímulos agradables y las características de cada persona, influye en el tipo de respuesta de los individuos. Por otra parte, los síntomas presentes, el grado de adaptación, y las herramientas que posea serán factores importantes en el proceso de afrontamiento al estrés.

Modelos que abarcan el estrés

El Modelo ampliado de Beehr y Newman: También llamado como modelo de facetas ⁽³³⁾: Para estos autores el estrés laboral es un modelo ampliado que se vincula e interrelaciona con el ambiente, el contexto donde la persona se ubica y pasa su vida, entonces la respuesta que esta persona le dé a una situación de estrés es el resultado de las herramientas personales. La presencia de estímulos estresantes y su respuesta por parte del individuo son entendidas como condiciones importantes que se desarrollan al presentarse un evento de estrés en el espacio laboral. Sin embargo, existen otros matices que al igual se convierten en exponente de la posible causa

que ejercen otros factores en el proceso. Del mismo modo esa respuesta individual, personal está comprendida de diversas características que enmarcan y definen a cada ser humano, tales como: La personalidad, la cultura, la idiosincrasia, etc. Todas estas características individuales interactúan y se interrelacionan con diferentes estímulos estresantes esperando variar la contestación de estrés. Las respuestas que los trabajadores tienen en situaciones laborales estresantes dentro de la organización, de acuerdo a varias investigaciones, tienen mucho que ver con el éxito o el fracaso en una organización.

Por último, el tiempo es ahora uno de los factores más importantes en cuando al desarrollo del estrés y su interrelación con el individuo, aunque influye en todo este proceso su relación no ha sido muy estudiada en el ámbito laboral ⁽¹⁰⁾. A partir de estas investigaciones en el presente modelo surge un modelo extendido en el que se reforma la influencia del medio ambiente y la divide en dos eventos, estresores laborales y otras particularidades del estado. Dichas particularidades del estado pueden transformar el estilo de relacionarse entre estímulos estresantes y los demás factores que se involucran en el proceso del proceso. Asimismo, cuando se actualiza y reforma este modelo, se genera un cambio en la función de las particularidades individuales esperándose presentar de modo explicativo su función moderadora respecto a la relación estresor y respuesta de estrés. De tal forma, las particularidades individuales pueden del mismo modo generar de manera directa diferentes respuestas al estrés. Del mismo modo, “el afrontamiento y la adaptación” están situados dentro de este modelo a fin de mostrar cada medida adoptada esperando resolver cualquier problema que se derive de los estresores, en cada respuesta de estrés y las consecuencias dentro de la organización.

Modelo demanda – control, Robert Karasek⁽³⁰⁾: La propuesta de Karasek para este modelo consiste en hacer una aclaración sobre lo que sobreviene como resultado de la relación entre el contenido de las funciones, el ordenamiento que se hace en el puesto de trabajo, el control o autonomía para tomar decisiones en cada colaborador respecto a sus funciones y los requerimientos psicológicos (cuantitativos y cualitativos). El estrés, vienen a

ser la consecuencia de las interacciones entre la limitada independencia esperando poder decidir sobre situaciones de conflicto y las exigencias psicológicas que se incrementan, es decir, el nuevo o bajo control. Las demandas en el trabajo y sus niveles de dificultad muchas veces son el resultado de la predisposición que tiene el trabajador en una empresa, mientras cuando se trata del organigrama, va a necesitarse más la capacidad de control. La carga que recibe en el puesto de trabajo, el querer concentrarse, las órdenes en la que los jefes no se ponen de acuerdo, cantidad de interrupciones, la dinámica que hay en el puesto laboral, requerimientos conflictivos, y dependencia de la dirección del resto, generando una exigencia más alta.

Para que una persona logre controlar su ámbito laboral, es menester de manera importante las herramientas, habilidades y el aprendizaje adquirido, el conglomerado de recursos que tiene a su disposición para hacer afrontar las exigencias laborales; de igual modo, la medida gradual de autosuficiencia e intervención para poder decidir dentro de estas situaciones requiere: ocasiones para generar capacidades individuales junto a una doble vertiente (Conseguir y mejorar destrezas a fin de realizar asignaciones y la posibilidad de cumplir con las labores que nos resultan más fáciles sean estas variadas o creativas).

La autonomía generada en el centro laboral, es decir, el que una persona tenga la capacidad de poder decidir, en relación a las tareas particulares del puesto de trabajo. De acuerdo con lo postulado anteriormente, es relevante el control sobre la dinámica de trabajo y los espacios; es así que Karasek en su propuesta, en relación a los requerimientos psicológicos posee un juicio cuantitativo: inmobilizaciones influyentes en las personas para abandonar de momento su labor y la carga laboral que tiene que ver con la disponibilidad de realizarlo y regresar o retomarlo después. La tercera dimensión del presente modelo, fue integrada por Johnson y Hall, conceptualizado como apoyo social (conformando el modelo demanda – control – apoyo social). Este modelo postula 4 agrupaciones considerables de funciones, mismas que se encuentran en relación a los niveles de control y requerimientos psicológicos: De alta tensión (alta demanda, bajo control), Activos (alta

demanda, alto control), de baja tensión (baja demanda, alto control) y Pasivos (baja demanda, bajo control).

Causas que generan estrés

El estrés es entendido por los seres humanos como una sensación que se produce cuando que hay una inestabilidad entre lo que se requiere y necesita con los recursos que te dan en un trabajo para poder cubrir las demandas. Aunque el estrés que percibe es de implicancia psicológica, también influye en el bienestar físico y psíquico del individuo, entre los causantes que más se observan respecto al estrés laboral es válido subrayar las carencias de control sobre las prácticas laborales, los requerimientos excesivos al trabajador y la carencia de soporte por parte del colega y jefe. El estrés dentro del ámbito laboral está en la capacidad de generar un volumen laboral excesivo, que los colaboradores se aíslen, largos horarios de trabajo, espacios laborales tóxicos, una menor autosuficiencia, interacciones difíciles entre colegas y carencia de ocasiones favorecedoras a fin de que se desarrollen las habilidades (32). Las personas reaccionan de distintas maneras a situaciones parecidas o idénticas. La verdadera importancia está en el estilo del sujeto para evaluar subjetivamente el acontecimiento ante situaciones de estrés; debido a que el evento en sí de manera individual no va a establecer la medida gradual de estrés generado. Por otra parte, tenemos otros factores que generan estrés:

El ritmo y la carga laboral, esto se genera en algunos eventos cuando la carga que existe en nuestro medio laboral y son expuestos los trabajadores son des, es demasiada, a causa de los presentantes o jefes y su existe una mala e inadecuada organización de funciones. Las fases temporales cortas ajustadas, orillan a los trabajadores al cumplimiento de sus funciones bajo presión y poco tiempo, elevando los niveles de cortisol (hormona del estrés), en las vías sanguíneas, llevando al colaborador a estar mucho más ansioso, haciendo que se irrite y disminuya su habilidad para responder y resolver conflictos, mientras efectúa la labor programada.

Monotonía y asignaciones pesadas son también estímulos que producen estrés laboral, la monotonía, es decir el hacer y realizar todos los días y toda

la jornada de trabajo lo mismo, y las escasas motivaciones en el trabajo, en síntesis, las labores repetidas muchas veces y que no varían en el tiempo, podrían dar como consecuencia trabajadores insatisfechos y vacíos, los cuales rechazan el trabajo rutinario, transformando los días laborales en largos y pesados periodos los cuales parece que nunca van a terminar.

Inestabilidad laboral, es el temor que tiene un ser humano en perder su puesto laboral, esta situación se convierte en otra de los generadores de estrés laboral, dicho temor podría causar que los empleados estén continuamente estresados, lo que generalmente va a combinarse con el sueldo insuficiente para las expectativas, siendo así que, el temor al despido o sustitución, sea sumado al estrés económico que causan el ingreso bajo.

El elevado nivel de responsabilidad, esta también una de los motivos para generar estrés en el trabajo, la probabilidad de que una pequeña falla resulte en importantes efectos. Por ejemplo, el presidente, el jefe del establecimiento o un médico al durante una praxis sean más vulnerables a situaciones de estrés laboral. El trabajador en estos casos necesita poder tener la disposición total en periodos temporales amplios, donde un pequeño descuido podría causar efectos terribles.

Tareas insalubres, las cuales hacen que el trabajador peligre, donde el estar constantemente expuesto a asignaciones de riesgo para el bienestar físico o mental de los colaboradores, viene a ser otra de las fuentes, ya que el estar expuesto a estos eventos requiere que estén alertas constantemente, aumentando el cortisol dentro de las vías sanguíneas, hecho es dañino y perjudicar el bienestar de la persona.

Apoyo deficiente, existen algunas situaciones, donde el estrés en el trabajo podría ser generado debido a la carencia de ayuda que los empleados creen percibir y/o recibir tanto por parte de sus compañeros de trabajo, de sus jefes y también o además de las personas que pueda tener a cargo; en esta categoría tenemos como ejemplo al personal que percibe pobres u obsoletas indicaciones respecto a determinadas indicaciones encomendadas. También a los jefes a cargo del grupo al cual espera organizar esperando ejecutar asignaciones en particular y no logra la ayuda que necesita del grupo o

también al trabajador necesitado de ayuda de las personas que trabajan junto a él para solucionar algún tipo de problema laboral y estos responden de manera negativa, estos eventos podrían hacer que estos sujetos se sientan impotentes y frustrados, debido a que sienten el desprecio de la sociedad, es probable que terminen muy estresados.

Acoso de los superiores o compañeros, muchas veces los colaboradores son tratados con humillaciones, motes, intimidaciones, amenazas e incluso agresiones (mobbing). Este tipo de acoso es uno de los problemas que generalmente se presentan en el entorno laboral en relación a los supervisores o jefes, ya que en muchas oportunidades el empleado requiere ser atendido psicológicamente.

Uso inadecuado de los cargos jerárquicos, la inadecuada gestión de la competencia de mando para definir las tareas de sus equipos de trabajo, las decisiones injustas y a veces relacionadas a la confianza que tiene con un trabajador, estas acciones pueden generar estrés debido a la respuesta que estos le den. Una de las estrategias que se señalan para producir mejor y ser más competente, viene a ser el estilo de los jefes o superiores para relacionarse y dirigirse a su equipo de trabajo. Sin embargo, en la actualidad, todavía se visualizan situaciones en la cual los individuos que tienen un cargo optan por ordenar, gritar o maltratar al empleado creyendo que es un esclavo, dejando de utilizar el empoderamiento o el entrenamiento para lograr una mejor sinergia de trabajo.

Ausencia de sentirse reconocido pese a su función o debido a esta, la carencia o falta de estimulación positiva al empleado si los logros que este obtiene se relacionan con el éxito y para el beneficio de la organización, puede encontrarse entre los orígenes que ocasionan el estrés en el trabajo que estos estímulos de tipo positivo no siempre deben llegar con un estilo de motivación financiera, se ha observado que muchas veces el simple hecho de recibir una felicitación por parte de un superior en cargo, incrementa la productividad en el trabajo, de tal manera que el trabajador se sienta valorado y logre incrementar motivarse, en vez de hacer que se sienta inútil

o ignorado, en tal sentido nos encontramos con situaciones donde muy pocas veces o casi nunca existe promoción organizacional.

Condiciones del ambiente de trabajo y situaciones estresantes, la gestión mal organizada de los recursos y herramientas básicas de trabajo que requiere el colaborador, para lograr una tranquilidad en su puesto laboral, algunos estresores en este punto pueden ser la presión excesiva de trabajo o carencia de luz, demasiado calor o poca ventilación, ruidos contaminantes, todos estos factores impiden la productividad del trabajador.

En la presente investigación se formuló como problema principal: ¿Cuál es la relación entre el bienestar psicológico y el estrés laboral en los colaboradores de los Centros de Salud Mental Comunitarios de la Provincia de Sullana?, y cómo Problemas específicos:

1. ¿Existe relación entre el bienestar psicológico aceptación y control y el estrés laboral en los colaboradores de los Centros de Salud Mental Comunitarios de la provincia de Sullana-2019?,
2. ¿Hay una relación entre el bienestar psicológico Autonomía y el estrés laboral en los colaboradores de los Centros de Salud Mental Comunitarios de la provincia de Sullana-2019?,
3. ¿Cuál es la relación entre el bienestar psicológico vínculos y el estrés laboral en los colaboradores de los Centros de Salud Mental Comunitarios de la provincia de Sullana-2019?
4. ¿Existe una relación entre el bienestar psicológico Proyectos y el estrés laboral en los colaboradores de los Centros de Salud Mental Comunitarios de la provincia de Sullana-2019?

Esta indagación científica encuentra su justificación en el objetivo mostrar una problemática que se viene presentando en el ámbito laboral de las personas, en base a un estilo de vida agitado, sobre todo al interior de las organizaciones, en las cuales no se toma en cuenta el estado afectivo de los colaboradores, lo que anhelan, los conflictos por los que atraviesan, dejando el libre paso a tensiones que preocupan mucho al sector de la investigación,

un hecho alarmante que necesita de una exploración científica la cual permita el planteamiento de ciertas medidas resolutivas.

Tiene relevancia social ya que se brindará información de los resultados a los centros de salud y a sus representantes en el sector salud, esperando implementar proyectos preventivos, o que intervengan en la forma de manejar situaciones de estrés y desarrollar el bienestar psicológico en los colaboradores de salud.

Respecto a las implicaciones prácticas, este proyecto permitirá concientizar las consecuencias en la salud física, mental y emocional al padecer altos niveles de estrés que generalmente ha mermado el completo desarrollo de sus funciones laborales. En esta línea permitirá conocer y obtener datos que sea de apoyo colaborador en el área de talento humano.

Por último, la presente investigación contribuirá a fortalecer el ámbito psicológico y de la salud, a través de los conceptos y bases teóricas planteadas permitirá en el futuro conducir una ampliación de nuevas preguntas de investigación y así servir como base a posteriores estudios relacionados a las variantes elegidas.

Para dar respuesta a los problemas de investigación se plasmaron como objetivo principal: Determinar la relación entre el Bienestar psicológico y el Estrés laboral, en los colaboradores de los Centros de Salud Mental Comunitarios de la provincia de Sullana 2019; y en los objetivos específicos se formularon de la siguiente manera:

1. Determinarla relación entre el bienestar psicológico aceptación y control y el estrés laboral en los colaboradores de los Centros de Salud Mental Comunitarios de la provincia de Sullana 2019.
2. Hallar la relación entre el bienestar psicológico Autonomía y el estrés laboral en los colaboradores de los Centros de Salud Mental Comunitarios de la provincia de Sullana 2019.

3. Conocer la relación existente entre el bienestar psicológico vínculos y el estrés laboral en los colaboradores de los Centros de Salud Mental Comunitarios de la provincia de Sullana 2019.
4. Manifestar la relación entre el bienestar psicológico Proyectos y el estrés laboral en los colaboradores de los Centros de Salud Mental Comunitarios de la de la provincia de Sullana 2019.

La hipótesis principal que propuso la investigadora es la siguiente: Existe una relación significativa entre el bienestar psicológico y el estrés laboral en los colaboradores de los Centros de Salud Mental Comunitarios de la provincia de Sullana. Como hipótesis específicas las siguientes:

1. Existe una relación significativa entre el bienestar psicológico aceptación y control y el estrés laboral en los colaboradores de los Centros de Salud Mental Comunitarios de la provincia de Sullana 2019.
2. Existe una relación significativa entre el bienestar psicológico Autonomía y el estrés laboral en los colaboradores de los Centros de Salud Mental Comunitarios de la provincia de Sullana 2019.
3. Existe una relación significativa entre el bienestar psicológico vínculos y el estrés laboral en los colaboradores de los Centros de Salud Mental Comunitarios de la provincia de Sullana 2019.
4. Existe una relación significativa entre el bienestar psicológico Proyectos y el estrés laboral en los colaboradores de los Centros de Salud Mental Comunitarios de la provincia de Sullana 2019.

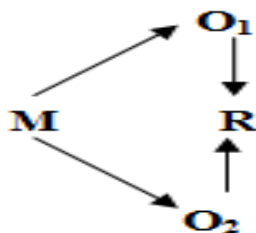
II. MÉTODO

2.1. Tipo y diseño

El diseño de la investigación fue No Experimental debido a que estas exploraciones durante su desarrollo no manipulan deliberadamente ninguna variante, y solamente se limitan a apreciar un fenómeno desde su genuinidad esperando analizarlos posteriormente. Es innecesario construir situaciones, solamente son observadas las que ya existen, sin que la que persona a cargo de la indagación las provoque (Hernández, Fernández & Baptista 2014).

Asimismo, su tipología fue de tipo descriptiva, ya que buscó detallar cada propiedad, particularidad y perfil del individuo, grupo, comunidad, proceso, objeto o cualquiera que sea el evento analizado, también su tipología es correlacional, hecho que requiere a su vez que se evalúe el modo en que se relacionan dos o más conceptualizaciones o variantes dentro de una determinada situación (Hernández, Fernández & Baptista 2014).

Al esquematizar este tipo de investigación obtenemos el siguiente diagrama:



Dónde:

M = Población de trabajadores de los centros de salud mental comunitarios de Sullana.

O₁ = Constituye la Variable de Bienestar psicológico.

O₂ = Constituye la Variable de Estrés Laboral.

R = Representa la relación existente entre las variables

2.2. Operacionalización de variables:

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Variable 1 Bienestar psicológico.	Se obtiene después de procesar los datos informativos entregados por los individuos hacen sobre cómo les fue o como les está yendo en su vida cotidiana (27).	Escala de bienestar psicológico (BIEPS)	Aceptación/Control	Sensación de control de auto competencia	En desacuerdo. Ni en acuerdo ni en desacuerdo. De acuerdo.
			Autonomía	Tomar decisiones de modo independiente	
			Vínculos	Capacidad empática y afectiva	
			Proyectos	Tiene metas y proyectos en la vida	
Variable 2 Estrés laboral	Condición ambiental, una percepción a una condición ambiental, una respuesta a una condición ambiental, una forma de relación entre las demandas ambientales y la capacidad individual para hacer frente a estas demandas. (5)	Escala de estresores laborales	Relación con los jefes	Problemas con los jefes o supervisores	Muy Inadecuado (Nunca). Inadecuado (Casi nunca). De acuerdo (Casi siempre). Muy de acuerdo (siempre)
			Preparación inadecuada	Preparación insuficiente	
			Carencia de sostén	Falta de apoyo	
			Conflicto con otros trabajadores	Problemas con otros miembros del equipo	
			Sobrecarga de trabajo	Carga en el trabajo	
			Incertidumbre respecto al tratamiento	Incertidumbre en el servicio	
			Vulnerabilidad		
			Satisfacción		
			Autoestima		

Fuente: Propia.

2.3. Población, Muestra y Muestreo

Población:

Esta investigación tiene un grupo poblacional muestral, el cual consta de 44 colaboradores de los Centros de salud mental comunitaria pertenecientes a la provincia de Sullana.

Tabla 1

Distribución de la población

Trabajadores de los CSMC	Total
CSMC Bellavista	22
CSMC Nueva Sullana	22
Total	44

Muestra:

En tal sentido, la muestra está definida como población censal (muestral), y estuvo constituida por toda la población de estudio ya que se tomó a todos los elementos del universo, es decir, se trabajó con todos los trabajadores de los CSMC ⁽⁴³⁾.

Tabla 2

Distribución de la población muestra

Trabajadores de los CSMC	Total
CSMC Bellavista	22
CSMC Nueva Sullana	22
Total	44

Muestreo

En tal sentido, la técnica de muestreo empelada es no probabilística intencional, en la que los sujetos fueron elegidos no por las probabilidades sino por las características propias de la investigación ⁽⁴³⁾.

Criterios de inclusión

Para esta investigación participó la suma total de trabajadores profesionales y técnicos pertenecientes a los Centros de salud mental comunitario de la

provincia de Sullana 2019., tanto los trabajadores de Bellavista como los de Nuevo Sullana.

Criterios de exclusión

Así mismo para la siguiente investigación trabajada en los centros de salud mental comunitarios de la provincia de Sullana 2019.

- Personal del área de mantenimiento.
- Colaboradores con grado de instrucción superior o técnico incompleto, tanto los trabajadores de Bellavista como los de Nuevo Sullana.

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.

Evaluación Psicométrica, misma que es definida por Anastasi (1970) donde refiere que es una medida objetiva y tipificada de ciertas muestras conductuales, por lo que es imposible que no requiera que el instrumento sea objetivo, confiable y válido. Se recolectará cada dato mediante encuestas a modo de cuestionario y para poder evaluar las dos variantes se plantea el presente estudio de investigación.

Instrumentos	Variable 1
Denominación:	FICHA TÉCNICA
Nombre de la Prueba	: Escala de Bienestar Psicológico BIEPS-A (ADULTOS)
Autor(es):	María Martina Casullo
Procedencia:	Argentina
Adaptación:	krusky Maribel Adanaque Columbus
Duración:	10 Minutos
Aplicación:	Individual y Colectiva
Ámbito de aplicación	: Personas mayores de edad
Finalidad:	Evaluación de Bienestar psicológico
Tipo de Ítems:	Enunciados
No. de Ítems:	11
Materia:	Manual, cuestionario

Distribución: Dimensiones:

- Aceptación
- Control
- Autonomía
- Vínculos
- Proyectos

Tabla 3

Escala de medición

Escala Cuantitativa	Escala Cualitativa
1	En desacuerdo
2	Ni acuerdo ni en desacuerdo
3	De acuerdo

Fuente: Escala de bienestar psicológico

Variable 2

Denominación: FICHA TECNICA

Tipo de Instrumento: Cuestionario Escala de Estresores Laborales

Autor: Mithely-Troht y Jenna G. Andersen. EEUU

Fecha: 2001

Adaptación: Krusky Maribel Adanaque Columbus

Fecha de Adaptación: 2019

Objetivo: Medir el estrés laboral.

Tipo de Ítems: Enunciados

No. de Ítems: 38

Tiempo de Aplicación: 10 minutos aproximadamente.

Forma de Aplicación: Individual y grupal.

Distribución: Dimensiones:

- Relación con los jefes
- Preparación inadecuada
- Carencia de sostén
- Conflicto con otros trabajadores
- Sobrecarga de trabajo

Incertidumbre respecto al tratamiento
Vulnerabilidad
Satisfacción
Autoestima

Tabla 4

Escala de medición

Escala Cuantitativa	Escala Cualitativa
0	Nunca
1	Alguna vez
2	Frecuentemente
3	Muy frecuentemente

Fuente: Escala de Estresores laborales

Validez y confiabilidad

En relación a la escala de Estresores laborales, con el fin de conocer el grado en que la prueba mide los significados de esta, se ejecutó una prueba para de validez de constructo, mediante un por medio del análisis de correlación con el coeficiente de Pearson analizando cada reactivo junto a la puntuación general se obtuvieron puntajes permitidos demostrando una correlación dominio total, pero para tal fin se tuvieron que eliminar los ítems 5, 9, 13, 15, 17, 37, 40, 41, 44 y 47 (estos ítems no lograron cumplir el requisito de correlación donde el nivel de significancia tiene que ser menor a 0.05), por otra parte, el análisis de fiabilidad fue ejecutado por medio del análisis estadístico alfa de Cronbach obteniendo un valor con los 48 ítems 0.528 es decir un rango medio de confiabilidad, sin embargo al eliminar los ítems antes mencionados incremento el rango de confiabilidad a 0.621, demostrando un grado alto de fiabilidad del instrumento. En cuanto a la escala de Bienestar psicológico el análisis de validez fue de constructo por medio del análisis de correlación con el coeficiente de Pearson, esperando conocer la medida gradual en que la prueba mide los significados de esta, logrando puntajes permitidos demostrando una correlación dominio total, sin embargo, algunos ítems se eliminaron 2 y 3, ya que no lograron cumplir con las normas para la validez de constructo en cada ítems donde su valor de significancia tiene que ser menor a 0.05; y la

confiabilidad se realizó por medio del análisis con el estadístico alfa de Cronbach alcanzando el valor de 0.571 logrando un rango bajo y al volver hacer el análisis con los ítems eliminados incrementó en 0.610, demostrando un grado alto de fiabilidad del instrumento.

Tabla 5

Evaluación de expertos de los instrumentos aplicados

Apellidos y nombres	Grado académico	Evaluación
Díaz Espinoza Maribel	Doctora	Aplicable
Adanaque Zapata Arturo	Magister	Aplicable
Sánchez Vargas Pedro Pablo	Magister	Aplicable

Tabla 6

Confiabilidad de los instrumentos aplicados

Nombre del instrumento	Alfa Cronbach	Interpretación
Escala de bienestar psicológico (11 ítems)	.610	Moderadamente confiable
Escala de estresores laborales (38 ítems):	.621	Moderadamente confiable

2.5. Procedimientos

En primer lugar, se pidió el permiso al coordinador de la estrategia de salud mental para poder aplicar las evaluaciones correspondientes a las variables de estudio, una vez que se aplicaron las escalas que evalúan las variables propuestas, estas fueron vaciadas en una hoja de Excel para luego ser analizados. Los datos obtenidos fueron evaluados estadísticamente para poder realizar las tablas de frecuencia simple y los de correlación.

2.6. Método de análisis de datos

Esperando comprobar cada objetivo se consideró pertinente usar métodos estadísticos descriptivos. Y esperando corroborar las hipótesis será utilizado el estadístico corrector de Pearson, con un intervalo de confianza ($p < 0.05$), el cual se utiliza para escalas ordinales. Los datos fueron codificados y tabulados

en una base de Excel, asimismo se procesaron mediante el programa estadístico SPSS versión 25, mismos que será expuestos dentro de cuadros descriptivos de frecuencia, porcentual y de correlación con sus respectivas interpretaciones.

2.7. Aspectos Éticos

Es relevante señalar que se tiene que considerar mucho en el proceso para lograrlos resultados en el presente proyecto, cada aspecto ético necesario, acatando los derechos del grupo que accede a la investigación, el principio de la privacidad y confidencialidad permitiendo la total discreción y anonimato esperando que no se les reconozca los nombres de los participantes serán guardados celosamente. Para lograr este objetivo, se presentó un documento que permitió el consentimiento y nos dio el permiso necesario acatando la normativa y el protocolo del centro en el que se ejecutó el proyecto y se proporcionó todo dato necesario al participante respecto al objetivo y propuesta del trabajo investigativo realizado.

III. RESULTADOS

Tabla 7

Análisis descriptivo de la variable Bienestar psicológico, en los colaboradores de los Centros de Salud Mental Comunitarios de la provincia de Sullana, 2019

Bienestar psicológico

	Frecuencia	Porcentaje
--	------------	------------

Alto	43	97.7%
Medio	1	2.3%
Total	44	100%

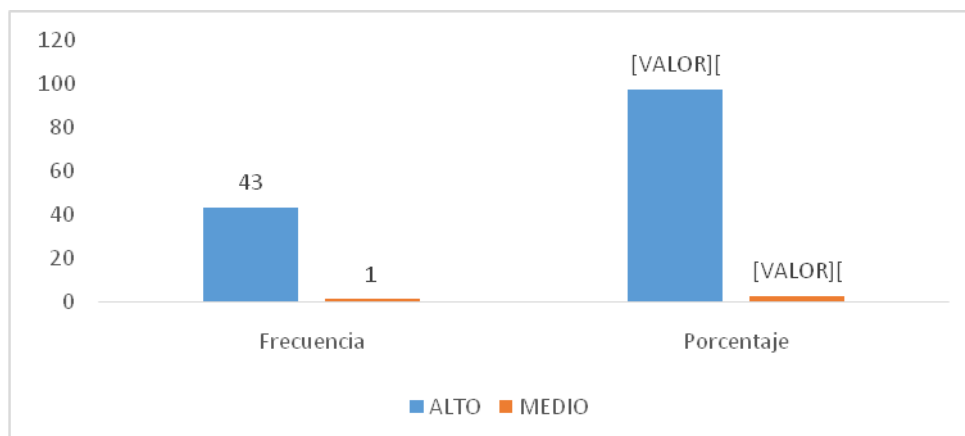


Figura 1

Análisis gráfico - descriptivo de la variable Bienestar psicológico, en los colaboradores de los Centros de Salud Mental Comunitarios de la provincia de Sullana, 2019

Según los resultados encontrados el 97.7 % de los colaboradores de los Centros de Salud Mental Comunitarios en la provincia de Sullana presentan nivel alto de bienestar psicológico, y el 2.3% presenta nivel medio.

Tabla 8

Análisis descriptivo de las dimensiones del Bienestar psicológico, en los colaboradores de los Centros de Salud Mental Comunitarios de la provincia de Sullana, 2019

Dimensiones del Bienestar psicológico

Niveles	Aceptación y control		Autonomía		Vínculos		Proyectos	
	F	%	F	%	F	%	F	%
Alto	44	100%	40	90%	41	93%	40	90%
Medio	0	0%	4	10%	3	7%	4	10%
Total	44	100%	44	100%	44	100%	44	100%

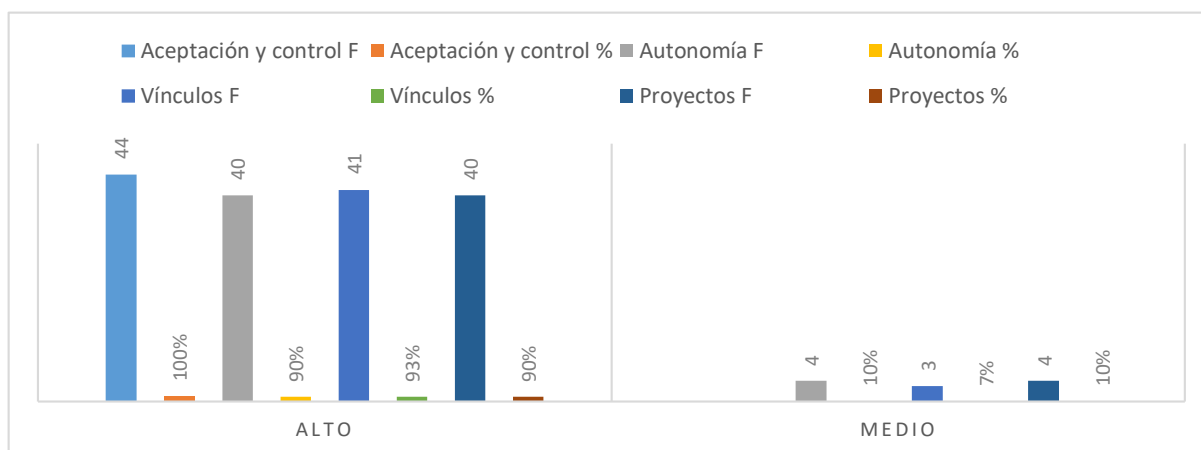


Figura 2

Análisis gráfico - descriptivo de la dimensión proyectos del Bienestar psicológico, en los colaboradores de los Centros de Salud Mental Comunitarios de la provincia de Sullana, 2019.

Según los resultados encontrados y presentados en la tabla 8, el 100 % de los colaboradores de los Centros de Salud Mental Comunitarios en la provincia de Sullana presentan nivel alto en la dimensión aceptación y control de bienestar psicológico; el 90% de los colaboradores presentan nivel alto en la dimensión autonomía y el 10% presenta un nivel medio; el 93% de los colaboradores presentan un nivel alto en la dimensión vínculos de bienestar psicológico y el 7% presenta un nivel medio; y por último, el 90% de los colaboradores presentan nivel alto en la dimensión proyectos de bienestar psicológico, y el 10% presenta un nivel medio.

Tabla 9

Análisis descriptivo de la variable Estrés laboral, en los colaboradores de los Centros de Salud Mental Comunitarios de la provincia de Sullana, 2019

Estrés laboral

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	37	84.1%
Medio	7	15.9%
Total	44	100%

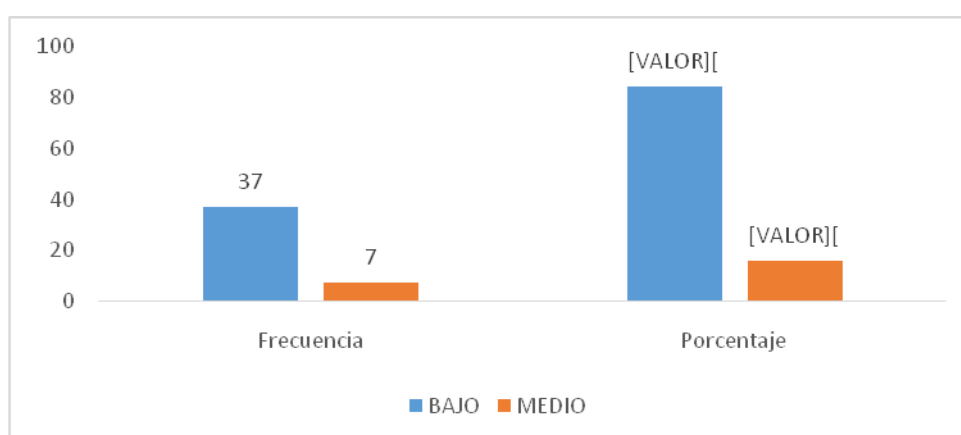


Figura 3

Análisis gráfico - descriptivo de la variable Estrés laboral, en los colaboradores de los Centros de Salud Mental Comunitarios de la provincia de Sullana, 2019

Según los resultados encontrados el 84.1 % de los colaboradores de los Centros de Salud Mental Comunitarios en la provincia de Sullana presentan nivel bajo de estrés laboral, y el 15.9% presenta un nivel medio.

Tabla 10

Análisis descriptivo de las dimensiones de estrés laboral, en los colaboradores de los Centros de Salud Mental Comunitarios de la provincia de Sullana, 2019

Factores del Estrés laboral

Factores	BAJO		MEDIO		ALTO	
	F	%	F	%	F	%
Factor I. Relación con los jefes	44	100%				
Factor II. Preparación inadecuada	38	86.4%	6	13.6%		
Factor III. Carencia de sostén	44	100%				
Factor IV. Conflicto con otros trabajadores	43	97.7%	1	2.3%		
Factor V. Sobrecarga de trabajo	44	100%				
Factor VI. Incertidumbre respecto al tratamiento	2	4.5%	41	93.2%	1	2.3%
Factor VII. Vulnerabilidad	1	2.3%	34	77.3%	9	20.5%
Factor VIII. Satisfacción	25	56.8%	19	43.2%		
Factor IX. Autoestima	43	97.7%	1	2.3%		

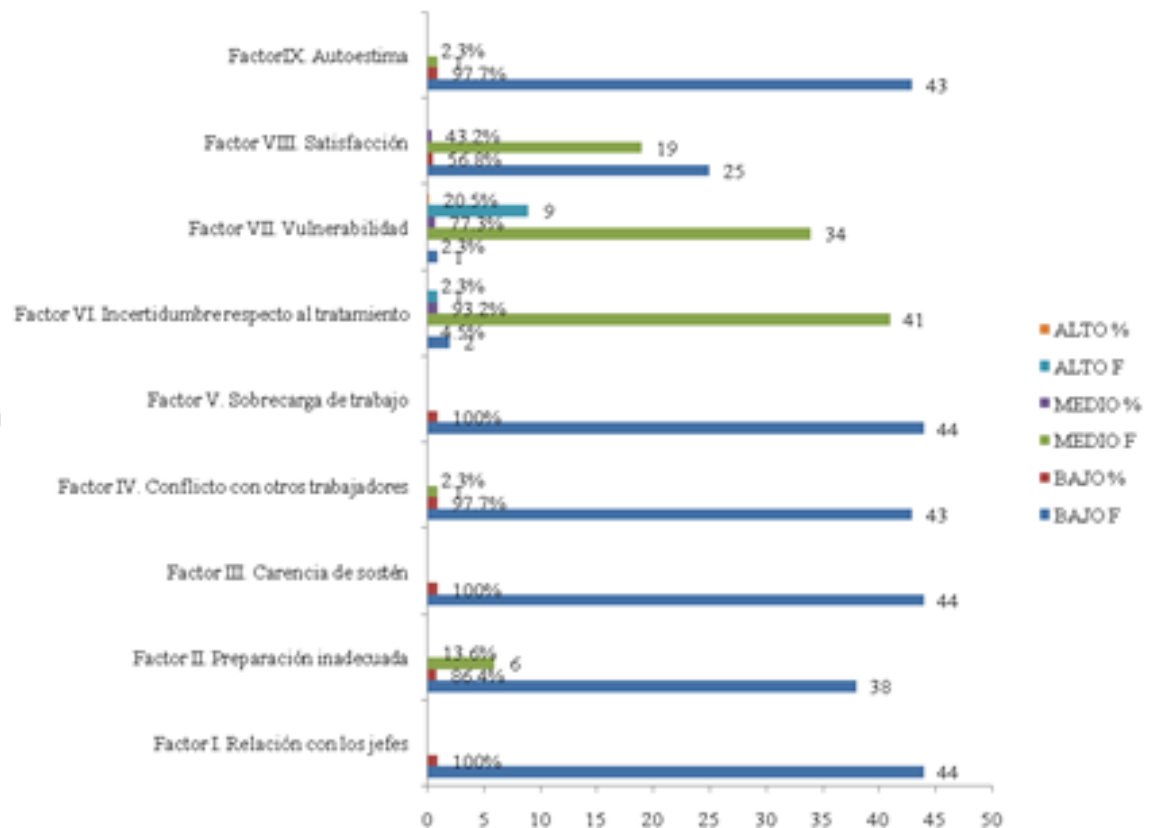


Figura 4

Análisis gráfico - descriptivo de las dimensiones del estrés laboral, en los colaboradores de los Centros de Salud Mental Comunitarios de la provincia de Sullana, 2019.

Según los resultados encontrados y presentados en la tabla 10, el 100% de los colaboradores presentan nivel bajo de estrés en la relación con sus jefes, es decir se observa una buena comunicación con los supervisores o jefes de este grupo poblacional, en relación a la preparación inadecuada es posible apreciar a un 38% presentando un nivel bajo de estrés, por las constantes capacitaciones que recibe el personal; el 100% presentan nivel bajo de estrés sobre la carencia de apoyo, es decir perciben el apoyo de sus compañeros y/o jefes, el 97.7% presenta un nivel bajo de estrés en cuanto a conflictos con otros trabajadores; el 100% presentan nivel bajo de sobrecarga en el trabajo, el 93.2% presenta un nivel medio de estrés en la incertidumbre respecto al tratamiento, es decir existe cierta afectación por el trabajo que se hace con los pacientes de salud mental; el 77.3% presentan nivel medio de estrés en la vulnerabilidad, pudiendo llegar a afectarse por los problemas que tratan, el 56.8% muestra un nivel bajo de estrés sobre la satisfacción; y el 97.7% presentan nivel bajo de estrés en su autoestima, en su autovaloración.

Objetivo general:

Determinar la relación entre el Bienestar psicológico y Estrés laboral, en los colaboradores de los Centros de Salud Mental Comunitarios de la provincia de Sullana, 2019

Tabla 11

Asociación entre las variables Bienestar psicológico y Estrés laboral, en los colaboradores de los Centros de Salud Mental Comunitarios, provincia de Sullana, 2019

Estrés laboral* Bienestar psicológico

		Estrés laboral		Total
		Medio	Bajo	
Bienestar psicológico	Alto	6	37	43
		13.6%	84.1%	97.7%
	Medio	0	1	1
		0%	2.3%	2.3%
Total		6	38	44
		13.6%	86.4%	100,0%

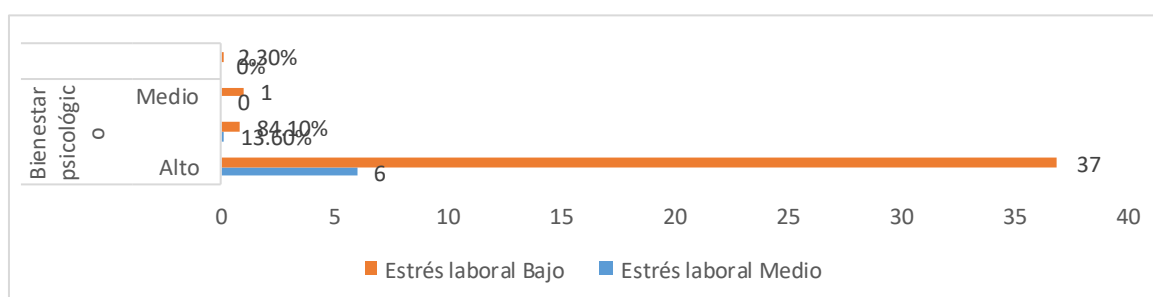


Figura 5

Representación gráfica de la asociación entre las variables bienestar psicológico y estrés laboral en los colaboradores de los Centros de Salud Mental Comunitarios, provincia de Sullana, 2019.

En la tabla 11 se presenta el cruce de las variables Bienestar psicológico y Estrés laboral, se puede observar que el 84.1% que presenta un nivel alto de bienestar psicológico y tiende a un bajo estrés laboral, así mismo el 13.6% de los evaluados que presentan un nivel alto de bienestar psicológico presentan en su mayoría un nivel medio de estrés laboral.

Objetivo específico 1:

Determinar la relación entre el bienestar psicológico aceptación y control y el estrés laboral en los colaboradores de los Centros de Salud Mental Comunitarios de la provincia de Sullana 2019.

Tabla 12

Asociación entre la dimensión aceptación y control de la variable bienestar psicológico y Estrés laboral en los colaboradores de los Centros de Salud Mental Comunitarios, provincia de Sullana, 2019.

Aceptación y control*Estrés laboral

		Estrés laboral		Total
		Bajo	Medio	
Aceptación y control	Alto	38	6	44
		86%	14%	100%
Total		38	6	44
		86%	14%	100%

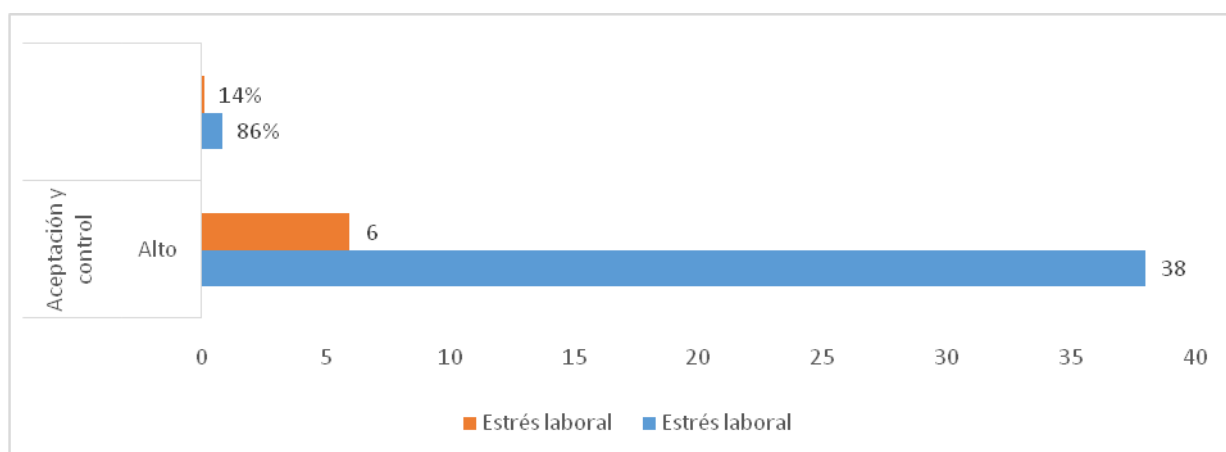


Figura 6

Representación gráfica de la asociación entre la dimensión aceptación y control de la variable bienestar psicológico y Estrés laboral en los colaboradores de los Centros de Salud Mental Comunitarios, provincia de Sullana, 2019.

En la tabla 12 se presenta el cruce de la dimensión aceptación y control de la variable bienestar psicológico y Estrés laboral, observándose que la mayoría de

trabajadores (86%) presentan un nivel alto en la dimensión aceptación y control, y tienden a un nivel bajo de estrés laboral.

Objetivo específico 2:

Hallar la relación entre el bienestar psicológico Autonomía y el estrés laboral en los colaboradores de los Centros de Salud Mental Comunitarios de la provincia de Sullana 2019.

Tabla 13

Asociación entre la dimensión Autonomía de la variable bienestar psicológico y estrés laboral en los colaboradores de los Centros de Salud Mental Comunitarios, provincia de Sullana, 2019.

Autonomía*Estrés laboral

		Estrés laboral		Total
		Bajo	Medio	
Autonomía	Alto	34 77.3%	6 13.6%	40 90.9%
	Medio	4 9.1%	0 0%	4 9.1%
Total		38 86.4%	6 13.6%	44 100%

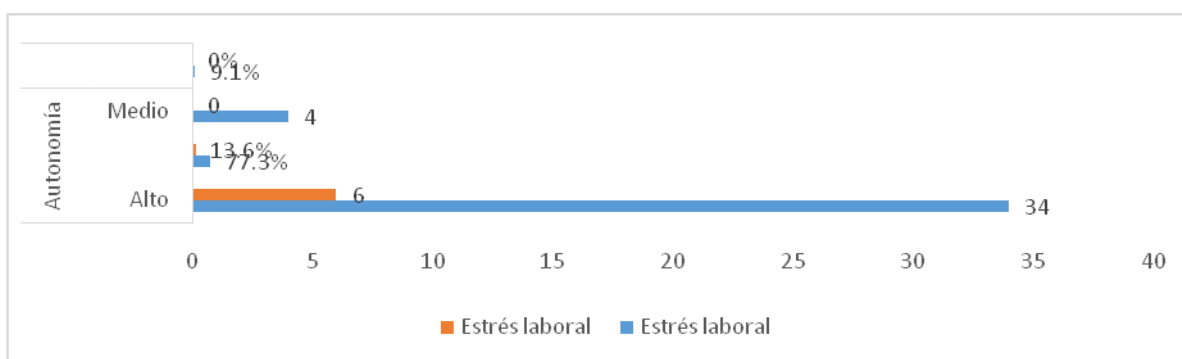


Figura 7

Representación gráfica de la asociación entre la dimensión Autonomía de la variable bienestar psicológico y estrés laboral en los colaboradores de los Centros de Salud Mental Comunitarios, provincia de Sullana, 2019.

En la tabla 13 se presenta el cruce de la dimensión Autonomía de la variable bienestar psicológico y estrés laboral, observándose que la mayoría de trabajadores (77.3%) presentan un nivel alto en la dimensión autonomía y tienden a un nivel bajo de estrés laboral, y el 13.6% de los trabajadores que presentan un nivel alto en autonomía tienden a un nivel medio de estrés laboral.

Objetivo específico 3:

Conocer la relación entre el bienestar psicológico vínculos y el estrés laboral en los colaboradores de los Centros de Salud Mental Comunitarios de la provincia de Sullana 2019.

Tabla 14

Asociación entre la dimensión vínculos de la variable estrés laboral y estrés laboral en los colaboradores de los Centros de Salud Mental Comunitarios, provincia de Sullana, 2019.

Vínculos*Estrés laboral

		Estrés laboral		Total
		Bajo	Medio	
Vínculos	Alto	35 79.5%	6 13.6%	41 93.2%
	Medio	3 6.8%	0 0%	3 6.8%
Total		38 86.4%	6 13.6%	44 100%

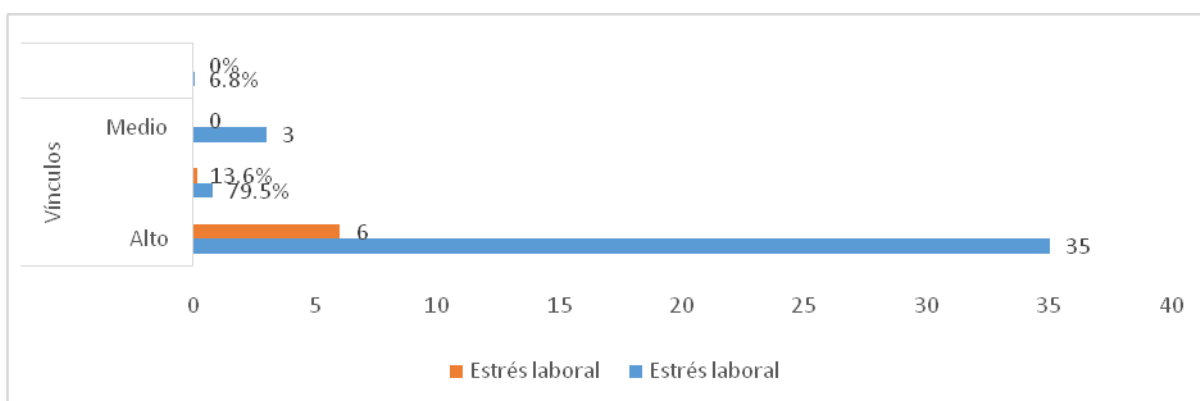


Figura 8

Representación gráfica de la asociación entre la dimensión vínculos de la variable estrés laboral y estrés laboral en los colaboradores de los Centros de Salud Mental Comunitarios, provincia de Sullana, 2019.

En la tabla 14 se presenta el cruce de la dimensión vínculos de la variable bienestar psicológico y estrés laboral, observándose que la mayoría de trabajadores (79.5%) presentan un nivel alto en la dimensión vínculos y tienden a un nivel bajo de estrés laboral.

Objetivo específico 4:

Descubrir la relación entre el bienestar psicológico Proyectos y el estrés laboral en los colaboradores de los Centros de Salud Mental Comunitarios de la de la provincia de Sullana 2019.

Tabla 15

Asociación entre la dimensión Proyectos de la variable bienestar psicológico y estrés laboral en los colaboradores de los Centros de Salud Mental Comunitarios, provincia de Sullana, 2019.

Proyectos*Estrés laboral

		Estrés laboral		Total
		Bajo	Medio	
Proyectos	Alto	35 79.5%	5 11.4%	40 90.9%
	Medio	3 6.8%	1 2.3%	4 9.1%
Total		38 86.4%	6 13.6%	44 100%

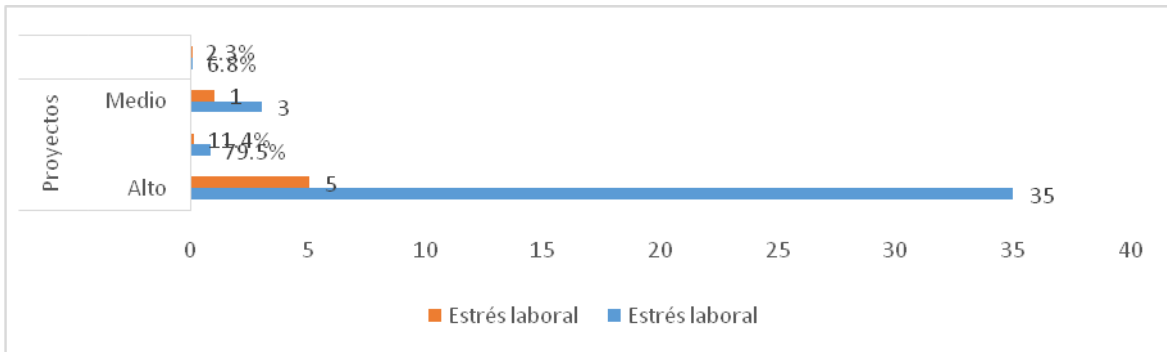


Figura 9

Representación gráfica de la asociación entre la dimensión Proyectos de la variable bienestar psicológico y estrés laboral en los colaboradores de los Centros de Salud Mental Comunitarios, provincia de Sullana, 2019.

En la tabla 15 se presenta el cruce de la dimensión Proyectos de la variable bienestar psicológico y estrés laboral, observándose que la mayoría de trabajadores (79.5%) presentan un nivel alto en la dimensión proyectos y tienden a un nivel bajo de estrés laboral.

Contrastación de hipótesis

Hipótesis General:

H_i: Existe una relación entre el bienestar psicológico y el estrés laboral en los colaboradores de los Centros de Salud Mental Comunitarios de la provincia de Sullana.

Tabla 16

Relación entre el bienestar psicológico y el estrés laboral en los colaboradores de los Centros de Salud Mental Comunitarios de la provincia de Sullana

Correlaciones

		Estrés laboral
Bienestar psicológico	Correlación de Pearson	-,233
	Sig. (bilateral)	,128
	N	44

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

**.. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Dentro de la tabla 16 es posible observar que, en la prueba de Pearson aplicado a la muestra, se obtuvo que no existe relación significativa entre la variable estrés laboral con la variable bienestar psicológico ($p = ,128$), siendo así que, la hipótesis nula es aceptada y la hipótesis de investigación queda siendo rechazada. Esto significa que el estrés laboral no guarda relación con el bienestar psicológico del personal evaluado.

Hipótesis específica 1:

H₁: Existe relación significativa entre el bienestar psicológico aceptación y control y el estrés laboral en los colaboradores de los Centros de Salud Mental Comunitarios de la provincia de Sullana 2019.

Tabla 17

Relación entre el bienestar psicológico aceptación y control y el estrés laboral en los colaboradores de los Centros de Salud Mental Comunitarios de la provincia de Sullana.

		Estrés laboral
Aceptación y control	Correlación de Pearson	-.130
	Sig. (bilateral)	.402
	N	44

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Dentro de la tabla 17 es posible observar que, en la prueba de Pearson aplicado a la muestra, se obtuvo que no existe relación significativa entre el bienestar psicológico aceptación y control y el estrés laboral ($p = ,402$), siendo así que, la hipótesis nula es aceptada y la hipótesis de investigación queda siendo rechazada. Entonces, la dimensión aceptación y control del bienestar psicológico no guarda relación con el estrés laboral del personal evaluado.

Hipótesis específica 2:

H₂: Existe relación significativa entre el bienestar psicológico Autonomía y el estrés laboral en los colaboradores de los Centros de Salud Mental Comunitarios de la provincia de Sullana 2019.

Tabla 18

Relación entre el bienestar psicológico Autonomía y el estrés laboral en los colaboradores de los Centros de Salud Mental Comunitarios de la provincia de Sullana.

		Estrés laboral
Autonomía	Correlación de	-.087
	Pearson	
	Sig. (bilateral)	.573
	N	44

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

**.. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Dentro de la tabla 18 es posible observar que, en la prueba de Pearson aplicado a la muestra, se obtuvo que no existe relación significativa el bienestar psicológico Autonomía y el estrés laboral ($p = ,573$), siendo así que, la hipótesis nula es aceptada y la hipótesis de investigación queda siendo rechazada. Entonces, la dimensión Autonomía del bienestar psicológico no guarda relación con el estrés laboral del personal perteneciente a los centros de salud mental comunitario.

Hipótesis específica 3:

H₃: Existe relación significativa entre el bienestar psicológico vínculos y el estrés laboral en los colaboradores de los Centros de Salud Mental Comunitarios de la provincia de Sullana 2019.

Tabla 19

Relación entre el bienestar psicológico vínculos y el estrés laboral en los colaboradores de los Centros de Salud Mental Comunitarios de la provincia de Sullana.

		Estrés laboral
Vínculos	Correlación de Pearson	-,297
	Sig. (bilateral)	.050
	N	44

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

**.. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Dentro de la tabla 19 es posible observar que, en la prueba de Pearson aplicado a la muestra, se obtuvo que no existe relación significativa muy baja entre el bienestar psicológico vínculos y el estrés laboral ($p = ,0.50$), siendo así que, la hipótesis nula es aceptada y la hipótesis de investigación queda siendo rechazada. Esto significa que la dimensión vínculos del bienestar psicológico no guarda relación con el estrés laboral del personal evaluado.

Hipótesis específica 4:

H₄: Existe relación significativa entre el bienestar psicológico Proyectos y el estrés laboral en los colaboradores de los Centros de Salud Mental Comunitarios de la de la provincia de Sullana 2019.

Tabla 20

Relación entre el bienestar psicológico Proyectos y el estrés laboral en los colaboradores de los Centros de Salud Mental Comunitarios de la provincia de Sullana.

		ESTRES LABORAL
PROYECTOS	Correlación de Pearson	-.126
	Sig. (bilateral)	.414
	N	44

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Dentro de la tabla 20 es posible observar que, en la prueba de Pearson aplicado a la muestra, se obtuvo que no existe relación significativa entre el bienestar psicológico Proyectos y el estrés laboral ($p = ,414$), siendo así que, la hipótesis nula es aceptada y la hipótesis de investigación queda siendo rechazada. Entonces, se puede decir que la dimensión Proyectos del bienestar psicológico no guarda relación con el estrés laboral del personal evaluado.

IV. DISCUSIÓN

El estrés, es un tema que preocupa a la humanidad desde que empezó a surgir como variable de investigación, debido al modo en que repercute en la salud de tipo físico, emocional y mental que afectan a todos los profesionales como también a los trabajadores que no tienen instrucción superior. En este sentido, las funciones relacionadas con la salud, muchas veces originan, impotencia y preocupación, lo cual favorece a sufrir estrés laboral y este puede repercutir en el bienestar psicológico de la persona. En esta investigación nos preocupa principalmente el ambiente en el que se ha vinculado a la salud mental con las labores profesionales, y en el que se puede trabajar con personas que sufren trastornos de salud mental y que pueden afectar a los trabajadores. El estrés dentro de las organizaciones viene a ser una contestación de tipo adaptativo, donde aparecen secuencias psicológicas y particularidades personales, a modo de efecto de las situaciones, acciones o acontecimientos externos que exigen requerimientos psicológicos y/o físicos a los trabajadores. En tal sentido esta exploración científica presenta el objetivo de conocer la relación entre las variables estrés laboral y bienestar psicológico en trabajadores de centro de salud mental comunitaria.

Respecto al objetivo principal del proyecto en el cual se pretendió determinar si existe una relación significativa entre el bienestar psicológico y el estrés laboral, después de cada análisis estadístico y en base a los resultados hallados en los colaboradores de los centros de salud mental comunitarios de la provincia de Sullana, se observa que al asociarse estas dos variables el 84.1% de los trabajadores que presenta un nivel alto de bienestar psicológico tienden a un bajo nivel de estrés laboral, y al hacer el análisis estadístico de correlación se demuestra que no existe una relación significativa entre ambas variables ($p=0.128$), sin embargo se encuentra una asociación negativa, de tal manera estos resultados nos dicen que el hecho de que los trabajadores presenten un alto grado de bienestar genera en ellos bajos niveles de estrés dentro de su centro de trabajo; de esta manera los resultados que se observan que los trabajadores de los centros de salud mental tienen herramientas que los ayudan a mantener estados de satisfacción y bienestar personal lo cual a pesar

de las funciones y el trabajo con pacientes de salud mental estos trabajadores presentan bajos niveles de estrés laboral. Además, Estos resultados contradicen a los obtenidos en la investigación de Ortega y Quispe (2016), quienes demostraron la existencia de una correlación moderadamente positiva entre el estrés laboral y el bienestar psicológico en el personal de Salud, definiendo que mientras más estresada este la persona más bajo será su bienestar psicológico, por otra parte Sánchez (2011) en su investigación también encontró una relación negativa entre las variables, demostrando que mientras mayor sean los niveles de estrés más bajos serán los niveles de bienestar psicológico. Entonces, es posible conceptualizar cada resultado por la definición de Davis, L. y Zryewskyj, quienes refieren que el estrés laboral está relacionado con la capacidad personal para poder hacer frente a las exigencias del entorno, es decir que de acuerdo a los resultados los trabajadores de los centros de salud mental comunitario a pesar de las exigencias que puedan encontrar tiene las herramientas para poder hacerles frente y de esta manera no repercute en su bienestar; tomando a colación la postura de Taylor quien refiere que el bienestar psicológico viene a ser la evaluación individual realizada por la persona sobre su vida, es así que los trabajadores de los centros de salud mental comunitario logran hacer una evaluación satisfactoria de su vida logrando estar bien psicológicamente.

Respecto al primer objetivo específico en la cual se esperó conocer si existe una relación entre el bienestar psicológico aceptación y control y el estrés laboral en los colaboradores de los Centros de Salud Mental Comunitarios de la provincia de Sullana, se observó que muchos trabajadores (86%) muestran un nivel alto en la dimensión aceptación y control tienden a un nivel bajo de estrés laboral; al realizar el análisis de correlación se demostró que no existe una relación entre la dimensión preparación insuficiente y el bienestar psicológico ($p = ,402$). Estos resultados tienen relación con los resultados encontrados por Panta, Hernan y Huaytaal no encontrar una relación entre las dimensiones del bienestar psicológico y el estrés laboral, entonces, es posible afirmar que los trabajadores pertenecientes a los centros de salud mental comunitario generan una evaluación positiva de sí mismos aceptando sus debilidades lo cual fortalece la sensación de control para situaciones difíciles y todo esto resulta

con bajos niveles de estrés. En ese sentido, Taylor manifiesta que mientras mayor sea el bienestar psicológico la persona es más productiva. Por otro lado, se observa una asociación negativa entre la dimensión aceptación y control y el estrés laboral lo que nos refiere que mientras más sientan que pueden controlar la situación y se acepten a sí mismos tal cual menores niveles de estrés tendrán.

Respecto al segundo objetivo donde se pretendió conocer la relación entre la dimensión el bienestar psicológico Autonomía y el estrés laboral, fue posible apreciar que gran parte del personal (77.3%) presenta un nivel alto en la dimensión autonomía y tienden a un nivel bajo de estrés laboral, y 13.6% del personal presenta un nivel alto en autonomía tienden a un nivel medio de estrés laboral; y al hacer el análisis de correlación se demostró que no existe una relación significativa ($p = ,573$), en tal sentido, la dimensión Autonomía del bienestar psicológico no influye en el estrés laboral del personal de los centros de salud mental comunitario, sin embargo se observa una asociación negativa, lo que nos dice que mientras más independencia tenga el trabajador en la toma de decisiones este tendrá menos niveles de estrés. Estos resultados demuestran que los trabajadores tienen el apoyo necesario en los centros de salud mental comunitario por tal motivo manifiestan al asociarse altos niveles de bienestar en la dimensión autonomía; de esta manera postula Ryff que el bienestar psicológico viene a ser la situación en la que el individuo que tiene un funcionamiento óptimo genera emociones saludables. En tal sentido, Ferrel (2014) en su investigación tampoco encontró una relación entre el bienestar psicológico y la vinculación laboral, siendo que el grupo evaluado se observara con niveles adecuados de bienestar psicológico.

Respecto al tercer objetivo en la cual se quiso conocer la relación entre la dimensión bienestar psicológico vínculos y el estrés laboral, de acuerdo los resultados demostraron que la mayoría de trabajadores (79.5%) muestran un nivel alto en la dimensión vínculos y tienden a un nivel bajo de estrés laboral, y cuando se hizo el análisis estadístico no se encontró una relación ($p = ,050$). Diferente a la investigación que realizó Ferrel al encontrar niveles bajos en esta dimensión en su grupo de estudio. Tal como postula Casullo (2002) el bienestar

psicológico es la resultante de toda una secuencia que la persona hace en relación a la información subjetiva sobre cómo les va en su vida cotidiana.

Respecto al cuarto objetivo donde se pretendió conocer si existe una relación entre la dimensión Proyectos de la variable bienestar psicológico y estrés laboral, en los resultados se observaron que la mayoría de trabajadores (79.5%) presentan un nivel alto en la dimensión proyectos y tienden a un nivel bajo de estrés laboral; y al proceder con el análisis estadístico no se encontró una relación ($p = ,414$). En tal sentido se demuestra que en los centros de salud mental comunitario de Sullana los trabajadores tienen metas fijadas que le dan significado y valoración a su trabajo, en ese sentido tal como afirma Deiner y otros autores: Este aporte teórico refiere que la satisfacción es alcanzada si se consiguen las metas o necesidades básicas. Es decir, para lograr un bienestar el individuo debe satisfacer necesidades y alcanzar metas durante su vida; y por su parte Mithely-Troht y Jenna G. Andersen (2001) hacen referencia que el estrés laboral vienen a ser la contestación a las condiciones y demandas ambiental. Entonces tenemos que los trabajadores al tener proyectos establecidos generan estados placenteros y de satisfacción lo cual como se observa una asociación negativa existe niveles bajos de estrés laboral. A diferencia de Sánchez en el 2011 que encontró una relación entre el bienestar psicológico y el estrés de manera negativa.

Por otra parte, se realizó un análisis descriptivo de ambas variables encontrándose en relación al bienestar psicológico que el 97.7% presentan nivel alto de bienestar psicológico, y el 2.3% presenta nivel medio, y en relación a sus dimensiones el 100% presentan nivel alto en la dimensión aceptación y control de bienestar psicológico; el 90% de los colaboradores presentan nivel alto en la dimensión autonomía y el 10% presenta un nivel medio; el 93% presentan un nivel alto en la dimensión vínculos de bienestar psicológico y el 7% presenta un nivel medio; y por último, el 90% de los colaboradores presentan nivel alto en la dimensión proyectos de bienestar psicológico, y el 10% presenta un nivel medio. En relación al estrés laboral se encontró que el 100% de los colaboradores presentan nivel bajo de estrés en la relación con sus jefes, es decir se observa una buena comunicación con los supervisores o jefes de este grupo poblacional, en relación a la preparación inadecuada fue

posible apreciar a un 38% presentando un nivel bajo de estrés, por las constantes capacitaciones que recibe el personal; el 100% presentan nivel bajo de estrés sobre la carencia de apoyo, es decir perciben el apoyo de sus compañeros y/o jefes, el 97.7% presenta un nivel bajo de estrés en cuanto a conflictos con otros trabajadores; el 100% presentan nivel bajo de sobrecarga en el trabajo, el 93.2% presenta un nivel medio de estrés en la incertidumbre respecto al tratamiento, es decir existe cierta afectación por el trabajo que se hace con los pacientes de salud mental; el 77.3% presentan nivel medio de estrés en la vulnerabilidad, pudiendo llegar a afectarse por los problemas que tratan, el 56.8% presenta un nivel bajo de estrés sobre la satisfacción; y el 97.7% presentan nivel bajo de estrés en su autoestima, en su autovaloración..

Cabe resaltar que el desarrollo de estrategias de intervención al estrés laboral necesita ser reconocido por los centros organizacionales y aceptar que la Salud Mental es fundamental en el ser humano, este trabajo lleva consigo un compromiso de promover y motivar a los representantes para insertar nuevas políticas que persigan y se preocupen por el capital humano, con flexibilidad laboral y sistemas de promoción e incentivos, generando mayor productividad y eficiencia, como también incrementar la competitividad.

V. CONCLUSIONES:

1. No se encontró relación entre el estrés laboral y el bienestar psicológico, en los colaboradores de los Centros de Salud Mental Comunitarios de la provincia de Sullana, 2019. De acuerdo a los resultados estadísticos de relación $p = 0.128$ siendo así que la hipótesis nula es aceptada, en pocas palabras, el estrés laboral no influye en el bienestar psicológico de la muestra estudiada.
2. Los niveles encontrados en la variable estrés laboral y sus dimensiones, en los colaboradores de los Centros de Salud Mental Comunitarios de la provincia de Sullana, 2019, de acuerdo a los resultados nos muestran que el 84% presenta un nivel bajo de estrés laboral, en relación a las dimensiones en preparación insuficiente el 86% presenta un nivel bajo, en la dimensión falta de apoyo el 97% presenta un nivel bajo, en la dimensión carga en el trabajo el 86%

presenta un nivel bajo, en la dimensión Problemas con los jefes el 97% presenta un nivel bajo, en la dimensión Problemas con otros miembros del equipo el 95% presenta un nivel bajo y en la dimensión Incertidumbre en el servicio el 95% presenta un nivel medio.

3. Los niveles encontrados en la variable bienestar psicológico y sus dimensiones, en los colaboradores de los Centros de Salud Mental Comunitarios de la provincia de Sullana, 2019, de acuerdo a los resultados observamos que el 97% presenta un nivel alto, en relación a las dimensiones, en la dimensión aceptación y control el 100% presenta un nivel alto, en la dimensión autonomía el 90% presenta un nivel alto, en la dimensión vínculos el 93% presenta un nivel alto y en la dimensión proyectos el 90% presenta un nivel alto.

VI. RECOMENDACIONES

- Ampliar la totalidad del muestreo, a fin de lograr comprender mejor la situación y generalizar cada resultado.
- Replicar la investigación en otros establecimientos de salud mental para obtener mayor variabilidad en los resultados.
- Realizar estudios del bienestar psicológico relacionado a otras variables, para evaluar cómo afecta la salud mental del personal.
- Realizar estudios del estrés laboral relacionado a otras variables, para evaluar cómo afecta la salud mental del personal.
- Recomendar ambientes en los que se pueda reflexionar, debatir y trabajar el diálogo permanente entre los colaboradores persiguiendo los intereses y objetivos de la organización.
- Concretar dentro del centro una sala donde reflexionar y proporcionar un feedback al personal sobre cada resultado expuestos en la investigación para fortalecer las capacidades y reducir las debilidades.

REFERENCIAS:

1. Martínez, J. Estrés Laboral: Guía para empresarios y empleados. Madrid: Pearson Educación S.A.; 2004.
2. Ryff, D. Happiness is everything, or is it? Explorations on the meaning of psychological well-being. [Publicación periódica en línea]. Journal of personality and social psychology, 57(6): [10 69]. Disponible en <http://midus.wisc.edu/findings/pdfs/830.pdf>; 1989
3. Cardichi, P. Como Eliminar el Estrés. España: Didáctica; 2001.
4. Ryan, R., y Deci, E. L. La Teoría de la Autodeterminación y la Facilitación de la Motivación Intrínseca, el Desarrollo Social, y el Bienestar. [Publicación periódica en línea]. Revista American Psychologist, 55(1): [68-78]. Disponible en https://selfdeterminationtheory.org/sdt/documents/2000.ryan,deci_sp;2000.
5. Merín, R., Cano, A., & Tobal, A. El estrés laboral: Bases teóricas y marco de intervención. Revista de la universidad de Madrid. [Publicación periódica en Línea]. 1(2): [113 -130]. Disponible en <https://www.researchgate.net/publication/230577109>; 1995.
6. Domínguez, S. Análisis Psicométrico de la Escala de Bienestar Psicológico para Adultos en estudiantes universitarios de Lima: un enfoque de ecuaciones estructurales. [Publicación periódica en línea]. Revista de Psicología: avances de la disciplina, 8(1). 54-89 Disponible en <http://www.scielo.org.co/pdf/psych/v8n1/v8n1a03.pdf>. 2014.
7. Comisión Europea. Guía sobre el estrés relacionado con el trabajo - ¿la "sal de la vida" o "el beso de muerte"? Luxemburgo: Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas; 2000.
8. Ferrel, H. Bienestar psicológico en profesores de una universidad privada del distrito de Santa Marta. Cultura. Educación. y Sociedad. Colombia; 2014.
9. Ureña Bonilla, Pedro, Barrantes Brais, Kristy, Solís Bastos, Laura Bienestar psicológico, espiritualidad en el trabajo y percepción subjetiva de la salud en personal académico y administrativo de la Universidad Nacional. Revista Electrónica Educare [en línea]. 2014, 18(1), 155-

- 175[fecha de Consulta 16 de Diciembre de 2019]. ISSN: . Disponible en:
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=194129374008>
10. Sánchez, F. Estrés laboral, satisfacción en el trabajo y bienestar psicológico en trabajadores de una Industria Cerealera. [Tesis de Licenciatura para optar el grado de psicólogo] Argentina. Universidad Abierta Interamericana Rosario; 2011.
 11. Fernandez & Tamara. Afrontamiento, estrés y bienestar psicológico en estudiantes de educación social de nuevo ingreso. [Tesis de Licenciatura para optar el grado de psicólogo]. España. Universidad de Granada; 2001.
 12. Ortega, J. y Quispe, D. Estrés laboral, satisfacción laboral y bienestar psicológico en el personal de Salud en personal de salud. [Tesis de Licenciatura para optar el grado de psicólogo]. Arequipa. Universidad Nacional de San Agustín; 2016.
 13. Diaz, T. Influencia del Síndrome de Burnout en el desempeño docente de los profesores de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Nacional del Callao-2013. [Tesis de doctorado para optar el grado de doctor en ciencias de la salud]. Perú. Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Facultad de Medicina; 2014.
 14. Panta, Hernan & Huayta. Estrés laboral y bienestar psicológico en trabajadores que laboran en el turno noche [Estudio Realizado en los Casinos del Grupo CIRSA en Arequipa]; 2017.
 15. Huamanchumo. Estrés laboral y satisfacción laboral en docentes de una institución educativa nacional de Trujillo. [Tesis de Licenciatura para optar el grado de psicólogo]. Perú. Universidad Privada Antenor Orrego; 2016.
 16. Salas, J. Bienestar psicológico y síndrome de Burnout en docentes de la UGEL N°7. [Tesis de Licenciatura para optar el grado de psicólogo]. Lima. Universidad Nacional Mayor de San Marcos; 2010.
 17. Taylor, J. Bienestar psicológico. Barcelona. Slavat; 2011.
 18. Molina, C. J. & Meléndez, J. C. Bienestar psicológico en envejecientes de la República Dominicana. Geriátrika; 2006.
 19. Castro, S. El bienestar psicológico: cuatro décadas de progreso. [Publicación periódica en línea]. Revista interuniversitaria de formación

- del profesorado, 23(3): [23-29]. Disponible en <http://www.redalyc.org/html/274/27419066004>; 2009.
20. Levi, L. Work, worker and wellbeing. An overview. AA.VV. A healthier work environment. Basic concepts and methods of measurement. Proceedings of an international meeting, Stockholm, Sweden; 1991.
21. Ortiz, J. Bienestar psicológico de los adultos mayores, su relación con la autoestima y la autoeficacia. [Publicación periódica en línea]. Revista Chilena de Ciencia y enfermería, 15(1), 25-31. Disponible en <http://www.redalyc.org/pdf/3704/370441798004.pdf>. 2009.
22. Solano, A. El bienestar psicológico: cuatro décadas de progreso. [Publicación periódica en línea]. Revista Interuniversitaria de Formación del Profesorado, 66(1), 43-72. Disponible en http://www.aufop.com/aufop/uploaded_files/articulos/1258587233.pdf; 2009.
23. Gámez, E., Marrero, H., Díaz, J., y Urrutia, M. ¿Qué esperan encontrar los alumnos en los estudios de Psicología?: metas y motivos personales de los estudiantes en su primer año en la universidad. Anales de psicología. 31(2), 289-559 Disponible en http://scielo.isciii.es/scielo.php?pid=S021297282015000200022&script=sci_a. 2015.
24. Maslow, A. El hombre autorrealizado: hacia una psicología del ser. España: Kairós. 2016.
25. Vielma, J. Bienestar psicológico subjetivo en estudiantes universitarios (Tesis doctoral). Disponible en http://www.human.ula.ve/doctoradoeducacion/documentos/tesis_vielma.pdf. 2010.
26. Ryff, C., y Keyes, L. The structure of psychological well-being revisited. [Publicación periódica en línea]. Journal of personality and social psychology, 69(4): [719]. Disponible en <http://psycnet.apa.org/journals/psp/69/4/719>; 1995.
27. Casullo, M. Evaluación del bienestar psicológico en Iberoamérica. Buenos Aires: Paidós; 2002.

28. Davis, L. y Zryewskij, T. Sources of stress in thirdyearbaccalaureatenursingstudents. ISSN 2519-0652 CASUS; 2018.
29. Benavente, M. Estrés y la velocidad de anticipación en los Call Centers [Tesis Doctoral]. Madrid: Universidad Complutense de Madrid. Facultad de Psicología; 2016.
30. Castillo, E., & Rodríguez, M. Inteligencia emocional y estrés en cadetes de los últimos años con régimen acuartelado de una institución de nivel superior de Lima, 2015. [Tesis de licenciatura para optar el grado de psicólogo]. Lima. Universidad Peruana Unión; 2016.
31. Cólica, P. Estrés Laboral, Bournout y El Síndrome de Estrés. Argentina: Brujas; 2010.
32. Gonzales, G. Estrés Laboral, Afrontamiento y sus Consecuencias: El Papel Del Género. [Tesis Doctoral]. Valencia. Universidad de Valencia; 2006.
33. Beehr TA, Newman JE. Job stress, employeehealth, and organizationaleffectiveness: A facetanalysis, model and literature. PersonnelPsychology; 1978.
34. Richard, E., y Diener, E. Personality and subjectivewell-being. Thescience of well-being, 37(1) 75-102. Doi: 10.1007/978-90-481-2350-6_4; 2009.
35. Fierro, A. Salud comportamiento mental: un modelo conceptual. [Publicación periódica en línea]. Revista de Psicología General y Aplicada, 53(1), 147-163. Disponible en <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/2356856.pdf>. 2000.
36. Diener, E., Suh, E. M., Lucas, R. E., y Smith, H. L. Bienestar subjetivo: tres décadas de progreso. [Publicación periódica en línea]. Boletín psicológico, 125(2), 276-280. Disponible en <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/3098202.pd>. 1999.
37. Ryan, R. M., y Frederick, C. Sobre la energía, la personalidad y la salud: la vitalidad subjetiva como un reflejo dinámico del bienestar. [Publicación periódica en línea]. Journal of personality, 65(3): [529-565]. Disponible en <http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/j.1467-6494.1997>; 1997
38. Hans Selye, H. Estrés, un estudio sobre la ansiedad. Filadelfia: J. B. Lippincott Co;1974.

39. Travers, J., Travers, L., & Cooper, L. El estrés de los profesores: La presión en la actividad docente. 4 Ed. España: Paidós; 1997.
40. Oviedo, M. & Rodríguez, R. Estrés Laboral, Dimensiones de la Personalidad y la Personalidad Resistente en Miembros de la Policía Nacional del Perú de Arequipa. [Tesis de Licenciatura para optar el grado de psicólogo]. Arequipa. Universidad Nacional de San Agustín; 2016.
41. Salanova, M., Llorens, S., y García, R. M. ¿Por qué se están quemando los profesores? [Publicación periódica en línea]. Revista de prevención, trabajo y salud, 28(2): [16-20]. Disponible en <http://comisionnacional.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/pdf; 2003>
42. Gómez, A., González, B., & Escobar, A. Estrés y sistema inmune Revista MexNeuroci, [Publicación periódica en Línea]. 7(1): [30-38]. Disponible en: <http://www.medigraphic.com/pdfs/revmexneu/rmn-2006/rmn061f.pdf; 2006>.
43. Hernández Sampieri, Roberto., Carlos Fernández Collado, and Pilar Baptista Lucio. Metodología De La Investigación: Roberto Hernández Sampieri, Carlos Fernández Collado Y Pilar Baptista Lucio. 6a. ed. . México D.F.: McGraw-Hill, 2014.

ANEXOS

ANEXOS DE LA VARIABLE BIENESTAR PSICOLOGICO



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ANEXO 01

Instrumento de la variable BIENESTAR PSICOLOGICO

CUESTIONARIO PARA DETERMINAR EL BIENESTAR PSICOLOGICO DE LOS COLABORADORES DE LOS CENTROS DE SALUD MENTAL COMUNITARIO.

Estimados Colaboradores:

El presente cuestionario de investigación tiene el siguiente propósito medir el Bienestar Psicológico, para lo cual se presenta una serie de opiniones relacionadas al trabajo y sus actividades diarias.

De interés de una tesis de maestría que se ejecuta en la Universidad Cesar Vallejo.

Instrucciones:

Lea atentamente cada una de las preguntas y responda marcando con una "X" no hay respuesta buena ni mala ya que todas son opiniones.

ESTOY DEACUERDO	NI ACUERDO EN DESACUERDO	EN NI	ESTOY DEACUERDO
1	2		3

ITEMS	De Acuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	En Desacuerdo
1. Creo que se lo que quiero hacer con mi vida			
2. Puedo decir lo que pienso sin mayores problemas			
3. Generalmente le caigo bien a la gente			
4. Siento que podré lograr la metas que me proponga			
5. Cuento con personas que me ayudan si lo necesito			
6. Creo que en general me llevo bien con la gente			
7. En general hago lo que quiero, soy poco influenciable			
8. Soy una persona capaz de pensar en un proyecto para mi vida			
9. Puedo aceptar mis equivocaciones y tratar de mejorar			
10. Puedo tomar decisiones sin dudar mucho			
11. Encaro sin mayores problemas mis obligaciones diarias			



ANEXO 02

FICHA TÉCNICA DEL INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS DE LA VARIABLE DE BIENESTAR PSICOLOGICO

DATOS INFORMATIVOS:

Denominación: Escala de bienestar psicológico.

Nombre de la Prueba : Escala de Bienestar Psicológico BIEPS-A (ADULTOS)

Autor(es): María Martina Casullo

Procedencia: Argentina

Adaptación: krusky Maribel Adanaque Columbus

Duración: 10 Minutos

Aplicación: Individual y Colectiva

Ámbito de aplicación : Personas mayores de edad

Finalidad: Evaluación de Bienestar psicológico

Materia: Manual, cuestionario

Distribución: Dimensiones

Aceptación

Control

Autonomía

Vínculos

Proyectos

Escala de medición

Escala Cuantitativa	Escala Cualitativa
1	En desacuerdo
2	Ni acuerdo ni en desacuerdo
3	De acuerdo

Fuente: Escala de bienestar psicológico

**ANEXO 03 BASE DE DATOS DE LA VARIABLE BIENESTAR
PSICOLOGICO**

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R
3	VARIABLE DEPENDIENTE: BIENESTAR PSICOLOGICO																	
5	ACCIÓN Y COM				AUTONOMIA				VINCULOS				PROYECTOS					
6		11	13		4	9	12		5	7	8		1	6	10			
7	1	3	3	6	3	3	3	9	3	3	3	9	3	3	3	9	33	
8	2	3	3	6	3	2	3	8	3	3	3	9	3	3	3	9	32	
9	3	3	3	6	3	3	3	9	3	3	3	9	3	3	1	7	31	
10	4	3	3	6	3	3	3	9	2	3	3	8	3	3	3	9	32	
11	5	3	3	6	3	3	3	9	2	3	3	8	3	3	3	9	32	
12	6	2	3	5	2	2	2	6	2	1	2	5	1	2	3	6	22	
13	7	3	3	6	3	2	3	8	2	3	3	8	3	3	3	9	31	
14	8	3	3	6	2	3	3	8	2	3	3	8	3	3	3	9	31	
15	9	3	3	6	3	2	3	8	3	3	3	9	3	3	3	9	32	
16	10	3	3	6	3	3	2	8	3	3	3	9	3	3	3	9	32	
17	11	3	3	6	3	3	3	9	3	3	3	9	3	3	3	9	33	
18	12	3	3	6	1	3	3	7	2	3	3	8	2	3	3	8	29	
19	13	3	3	6	3	3	3	9	3	3	3	9	3	2	3	8	32	
20	14	3	3	6	1	3	3	7	3	3	3	9	3	3	3	9	31	
21	15	3	3	6	3	3	3	9	3	3	3	9	3	3	3	9	33	
22	16	3	3	6	3	3	2	8	2	3	3	8	3	3	3	9	31	
23	17	3	3	6	3	3	3	9	3	3	3	9	3	3	3	9	33	
24	18	3	3	6	3	3	3	9	3	3	3	9	3	3	3	9	33	
25	19	3	3	6	3	3	3	9	3	2	3	8	3	3	3	9	32	
26	20	3	3	6	3	3	3	9	3	3	3	9	3	3	3	9	33	
27	21	3	3	6	3	3	3	9	3	3	3	9	3	1	3	7	31	
28	22	3	2	5	3	2	3	8	3	3	3	9	3	3	3	9	31	
29	23	3	3	6	3	3	3	9	3	3	1	7	3	3	3	9	31	
30	24	3	2	5	3	3	3	9	3	3	3	9	3	3	3	9	32	
31	25	3	3	6	3	2	3	8	3	3	3	9	3	3	3	9	32	
32	26	3	3	6	3	3	2	8	2	3	3	8	3	3	3	9	31	
33	27	3	3	6	3	3	3	9	3	3	3	9	3	3	3	9	33	
34	28	3	3	6	3	3	3	9	3	3	2	8	3	2	3	8	31	
35	29	3	3	6	3	3	3	9	3	3	3	9	3	3	3	9	33	
36	30	3	3	6	3	3	3	9	3	3	3	9	3	3	3	9	33	
37	31	3	3	6	3	3	3	9	3	3	3	9	3	3	3	9	33	
38	32	3	3	6	3	3	3	9	2	2	3	7	3	3	3	9	31	

ANEXO 04

Estadísticos de fiabilidad de la variable Bienestar psicológico

Análisis de fiabilidad de la variable bienestar psicológico en trabajadores de centros de salud mental comunitaria en Sullana, 2019

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,610	11

Análisis de validez de constructo de la variable bienestar psicológico en trabajadores de centros de salud mental comunitaria en Sullana, 2019

Correlaciones

		DT
P11	Correlación de Pearson	,836**
	Sig. (bilateral)	.000
	N	44
P13	Correlación de Pearson	.033
	Sig. (bilateral)	.830
	N	44
P4	Correlación de Pearson	,468**
	Sig. (bilateral)	.001
	N	44
P9	Correlación de Pearson	,398**
	Sig. (bilateral)	.007
	N	44
P12	Correlación de Pearson	,477**
	Sig. (bilateral)	.001
	N	44
P5	Correlación de Pearson	,515**
	Sig. (bilateral)	.000
	N	44
P7	Correlación de Pearson	,716**
	Sig. (bilateral)	.000
	N	44
P8	Correlación de Pearson	,396**
	Sig. (bilateral)	.008
	N	44
P1	Correlación de Pearson	,754**
	Sig. (bilateral)	.000
	N	44
P6	Correlación de Pearson	,396**
	Sig. (bilateral)	.008
	N	44
P10	Correlación de Pearson	.066
	Sig. (bilateral)	.670
	N	44

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento de BIENESTAR PSICOLOGICO. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando tanto al área investigativa Calidad de las prestaciones asistenciales y gestión en riesgo de la salud como a sus aplicaciones. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. DATOS GENERALES DEL JUEZ

Nombre del juez:	Maribel Diaz Espinoza		
Grado profesional:	Maestría ()		
	Doctor (x)		
Área de Formación académica:	Clínica (x)	Educativa (x)	
	Social ()	Organizacional ()	
Áreas de experiencia profesional:	Dr. Investigación		
Institución donde labora:	Universidad "César Vallejo"		
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()		
	Más de 5 años (x)		
Experiencia en Investigación			

2. PROPÓSITO DE LA EVALUACIÓN:

- Validar lingüísticamente el contenido de instrumento, por juicio de expertos.

3. PRESENTACIÓN DE INSTRUCCIONES PARA EL JUEZ:

A continuación a usted le presento la escala Bienestar Psicológico, elaborada por Maria Martina Casullo. Procedencia Argentina . De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1 No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel



ANEXO 05

MATRIZ DE VALIDACION DE EXPERTO

Bienestar Psicológico y Estrés Laboral en los colaboradores de los Centros de Salud Mental Comunitarios de la Provincia de Sullana 2019.

DIMENSIONES DEL INSTRUMENTO: ESCALA DE BIENESTAR PSICOLOGICO.

- Primera dimensión : ACEPTACION Y CONTROL

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
CONTROL DE SITUACIONES	2.- Si algo sale mal puedo aceptarlo, admitirlo	4	4	4	
	11.- Puedo aceptar mis equivocaciones y tratar de mejorar	4	4	4	
	13.-Encaro sin mayores problemas mis obligaciones diarias	4	4	4	

- Segunda dimensión: AUTONOMIA

INDICADORES	Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones / Recomendaciones
ACEPTACION DE SI	4.-Puedo decir lo que pienso sin mayores problemas	4	4	4	
	9.-En general hago lo que quiero, soy poco influenciable	4	4	4	

	12.- En general hago lo que quiero, soy poco influenciabile	4	4	4	
--	---	---	---	---	--

- Tercera dimensión: VINCULOS

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones / Recomendaciones
VINCULOS PSICOSOCIALES	5.-Generalmente le caigo bien a la gente	4	4	4	
	7.-Cuento con personas que me ayudan si lo necesito	4	4	4	
	8.-Creo que en general me llevo bien con la gente	4	4	4	

- Cuarta dimensión: PROYECTOS

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones / Recomendaciones
PROYECTOS	1. Creo que se lo que quiero hacer con mi vida	4	4	4	
	3.- Me importa pensar que haré en el futuro	4	4	4	


 Dra. Maribel Diaz Espinoza
Psicóloga

Dra. Diaz Espinoza, Maribel

DNI: 03683602

	6.-Siento que podré lograr la metas que me proponga	4	4	4
	10.- Soy una persona capaz de pensar en un proyecto para mi vida	4	4	2



Dra. Maribel Diaz Espinoza

Dra. Diaz Espinoza, Maribel

DNI: 03683602

}



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento de BIENESTAR PSICOLOGICO. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando tanto al área investigativa Calidad de las prestaciones asistenciales y gestión en riesgo de la salud como a sus aplicaciones. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. DATOS GENERALES DEL JUEZ

Nombre del juez:	Arturo Adanague Zapata		
Grado profesional:	Maestría (<input checked="" type="checkbox"/>)	Doctor (<input type="checkbox"/>)	
Área de Formación académica:	Clínica (<input checked="" type="checkbox"/>)	Educativa (<input type="checkbox"/>)	Organizacional (<input type="checkbox"/>)
Áreas de experiencia profesional:	Medico Cirujano Asistencial. Director Hospital LAS MERCEDES.		
Institución donde labora:	Hospital Nuestra. Sra de las Mercedes. - Paita.		
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años (<input type="checkbox"/>)	Más de 5 años (<input checked="" type="checkbox"/>)	
Experiencia en Investigación	Tests de Medico Cirujano Tests de Maestría.		

2. PROPÓSITO DE LA EVALUACIÓN:

- Validar lingüísticamente el contenido de instrumento, por juicio de expertos.

3. PRESENTACIÓN DE INSTRUCCIONES PARA EL JUEZ:

A continuación a usted le presento la escala Bienestar Psicológico, elaborada por Maria Martina Casullo. Procedencia Argentina . De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1 No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel



ANEXO 05

MATRIZ DE VALIDACION DE EXPERTO

Bienestar Psicológico y Estrés Laboral en los colaboradores de los Centros de Salud Mental Comunitarios de la Provincia de Sullana 2019.

DIMENSIONES DEL INSTRUMENTO: ESCALA DE BIENESTAR PSICOLOGICO.

- Primera dimensión : ACEPTACION Y CONTROL

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
CONTROL DE SITUACIONES	2.- Si algo sale mal puedo aceptarlo, admitirlo	4	4	4	
	11.- Puedo aceptar mis equivocaciones y tratar de mejorar	4	4	4	
	13.-Encaro sin mayores problemas mis obligaciones diarias	4	4	4	

- Segunda dimensión: AUTONOMIA

INDICADORES	Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
ACEPTACION DE SI	4.-Puedo decir lo que pienso sin mayores problemas	4	4	4	
	9.-En general hago lo que quiero, soy poco influenciable	4	4	4	

	12.- En general hago lo que quiero, soy poco influenciable	4	4	4	
--	--	---	---	---	--

- Tercera dimensión: VINCULOS

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones / Recomendaciones
VINCULOS PSICOSOCIALES	5.-Generalmente le caigo bien a la gente	4	4	4	
	7.-Cuento con personas que me ayudan si lo necesito	4	4	4	
	8.-Creo que en general me llevo bien con la gente	4	4	4	

- Cuarta dimensión: PROYECTOS

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones / Recomendaciones
PROYECTOS	1. Creo que se lo que quiero hacer con mi vida	4	4	4	
	3.- Me importa pensar que haré en el futuro	4	4	4	

6.-Siento que podré lograr la metas que me proponga	4	4	4	
10.- Soy una persona capaz de pensar en un proyecto para mi vida	4	4	4	



Firma del evaluador



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento de BIENESTAR PSICOLOGICO. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando tanto al área investigativa Calidad de las prestaciones asistenciales y gestión en riesgo de la salud como a sus aplicaciones. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. DATOS GENERALES DEL JUEZ

Nombre del juez:	PEDRO PABLO SANCHEZ VARGAS		
Grado profesional:	Maestría (<input checked="" type="checkbox"/>)		
	Doctor ()		
Área de Formación académica:	Clínica (<input checked="" type="checkbox"/>)	Educativa ()	
	Social (<input checked="" type="checkbox"/>)	Organizacional ()	
Áreas de experiencia profesional:	SALUD		
Institución donde labora:	ESSALUD		
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()		
	Más de 5 años (<input checked="" type="checkbox"/>)		
Experiencia en Investigación	3015 AÑOS.		

2. PROPÓSITO DE LA EVALUACIÓN:

- Validar lingüísticamente el contenido de instrumento, por juicio de expertos.

3. PRESENTACIÓN DE INSTRUCCIONES PARA EL JUEZ:

A continuación a usted le presento la escala Bienestar Psicológico, elaborada por Maria Martina Casullo. Procedencia Argentina . De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1 No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel



ANEXO 05

MATRIZ DE VALIDACION DE EXPERTO

Bienestar Psicologico y Estrés Laboral en los colaboradores de los Centros de Salud Mental Comunitarios de la Provincia de Sullana 2019.

DIMENSIONES DEL INSTRUMENTO: ESCALA DE BIENESTAR PSICOLOGICO.

- Primera dimensión : ACEPTACION Y CONTROL

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
CONTROL DE SITUACIONES	2.- Si algo sale mal puedo aceptarlo, admitirlo	4	4	4	
	11.- Puedo aceptar mis equivocaciones y tratar de mejorar	4	4	4	
	13.-Encaro sin mayores problemas mis obligaciones diarias	4	4	4	

- Segunda dimensión: AUTONOMIA

INDICADORES	Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones / Recomendaciones
ACEPTACION DE SI	4.-Puedo decir lo que pienso sin mayores problemas	4	4	4	
	9.-En general hago lo que quiero, soy poco influenciado	4	4	4	

	12.- En general hago lo que quiero, soy poco influenciabile	4	4	4	
--	---	---	---	---	--

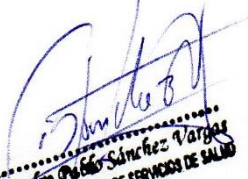
- Tercera dimensión: VINCULOS

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones / Recomendaciones
VINCULOS PSICOSOCIALES	5.-Generalmente le caigo bien a la gente	4	4	4	
	7.-Cuento con personas que me ayudan si lo necesito	4	4	4	
	8.-Creo que en general me llevo bien con la gente	4	4	4	

- Cuarta dimensión: PROYECTOS

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones / Recomendaciones
PROYECTOS	1. Creo que se lo que quiero hacer con mi vida	4	4	4	
	3.- Me importa pensar que haré en el futuro	4	4	4	

6.-Siento que podré lograr la metas que me proponga	4	4	4	
10.- Soy una persona capaz de pensar en un proyecto para mi vida	4	4	4	


.....
Mg. Pedro Pablo Sánchez Vargas
DIRECCIÓN Y GESTIÓN DE SERVICIOS DE SALUD
GESTIÓN PÚBLICA

ANEXO VARIABLE ESTRÉS LABORAL



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Anexo 06

Instrumento de la variable Estrés Laboral

CUESTIONARIO PARA DETERMINAR EL ESTRÉS LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LOS CENTROS DE SALUD MENTAL COMUNITARIO.

Estimados Colaboradores:

El presente cuestionario de investigación tiene el siguiente propósito medir el Estrés Laboral, para lo cual se presenta una serie de opiniones relacionadas al trabajo y sus actividades diarias.

De interés de una tesis de maestría que se ejecuta en la Universidad Cesar Vallejo.

Instrucciones:

Lea atentamente cada una de las preguntas y responda marcando con una "X" no hay respuesta buena ni mala ya que todas son opiniones.

NUNCA	ALGUNA VEZ	FRECUENTEMENTE	MUY FRECUENTEMENTE
0	1	2	3

Nº	SITUACIONES DE PREOCUPACION O DE INTERES	CRITERIOS	
1	¿Existe exceso de crítica por parte de los jefes?	0 1 2 3	
2	¿Mantiene Conflictos con los jefes?	0 1 2 3	
3	¿Tiene temor de cometer errores en el tratamiento del usuario?	0 1 2 3	
4	¿Usted está en desacuerdo con el tratamiento del usuario?	0 1 2 3	
5	¿Existe exceso de crítica por parte de los jefes?	0 1 2 3	
6	¿Mantiene Conflictos con los jefes?	0 1 2 3	
7	¿Tiene temor de cometer errores en el tratamiento del usuario?	0 1 2 3	
8	¿toma usted una decisión concerniente al usuario cuando el supervisor no se encuentra de inmediato disponible?	0 1 2 3	
9	¿Tengo Conflictos con mis superiores?	0 1 2 3	
10	¿Se me es difícil para trabajar con un compañero en particular de otra sección?	0 1 2 3	
11	¿Tengo dificultades para trabajar con un compañero en particular de la misma sección.?	0 1 2 3	
12	¿Pienso que me falta tiempo para ofrecer soporte emocional al usuario?	0 1 2 3	
13	¿Falta de personal adecuado para cubrir las áreas de trabajo?	0 1 2 3	
14	¿Inadecuada información del jefe sobre el cliente?	0 1 2 3	
15	¿recibo indicación del jefe o supervisor que parece ser inapropiada para el correcto tratamiento del usuario?.	0 1 2 3	
16	.¿Mantengo desconocimiento de lo que puede informarse a un usuario?.	0 1 2 3	
17	¿Muestro Incertidumbre respecto a la operación o funcionamiento de un equipo especializado.	0 1 2 3	
18	¿Duermo por lo menos 4 noches a la semana durante 7 u 8 horas.?	0 1 2 3	
19	¿Confío en un familiar cercano dentro de un radio de 10 km?.	0 1 2 3	
20	¿ realizo ejercicio hasta sudar?	0 1 2 3	
21	¿Fumo constantemente?.	0 1 2 3	
22	¿Consumo bebidas alcohólicas frecuentemente?	0 1 2 3	
23	¿Consumo café todos los días?	0 1 2 3	
24	¿Fácilmente asisto a actividades sociales o recreativas?	0 1 2 3	
25	¿Puedo confiar mis problemas personales a mis amigos?	0 1 2 3	
26	¿Suelo enfermarme constantemente?	0 1 2 3	
27	¿Me es fácil conversar sobre asuntos domésticos con las personas que convivo en el trabajo?	0 1 2 3	
28	¿Logro divertirme en las actividades que realizo?	0 1 2 3	
29	¿Puedo dedicar durante el día un rato a mi tranquilidad?	0 1 2 3	
30	¿Consigue usted Organizar racionalmente su tiempo?.	0 1 2 3	
31	¿Me siento feliz con mi trabajo?	0 1 2 3	
32	¿Quisiera cambiar de institución en la que trabajo?	0 1 2 3	
33	¿Me siento feliz en mi hogar?	0 1 2 3	
34	¿Me gustaría ser otra persona?	0 1 2 3	

35	¿Soy una persona simpática?
36	¿Soy popular entre las personas de mi edad?
37	¿Las personas de mi trabajo tienen en cuenta mis sentimientos?
38	¿Me cuesta mucho trabajo aceptarme como soy?

0 1 2 3	
0 1 2 3	
0 1 2 3	
0 1 2 3	

SI TERMINO, REVISE QUE HAYA VALORADO TODAS LAS SITUACIONES



Anexo 07

FICHA TÉCNICA DEL INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS DE LA VARIABLE DE ESTRÉS LABORAL

DATOS INFORMATIVOS:

- .1. Denominación : Escala de Estresores Laborales
- .2. Tipo de Instrumento : Cuestionario
- .3. Autor : Mithely-Troht& Jenna G. Andersen. EEUU
- .4. Fecha : 2001
- .5. Adaptación : krusky Maribel Adanaque Columbus
- .6. Fecha de Adaptación : 2019
- .7. Objetivo : Medir el estrés laboral de los colaboradores de los centros de salud mental comunitario de la sub región de salud de Sullana- 2019.
- .8. Tipo de Ítems : enunciados
- .9. No. de Ítems : 38
- .10. Tiempo de Aplicación : 10 minutos aproximadamente.
- .11. Forma de Aplicación : Individual y grupal.
- .12. Distribución : Dimensiones e indicadores

- 1. Relación con los jefes:
- 2.- Preparación Inadecuada
- 3.- Carencia de sostén

- 4.- Conflictos con otros trabajadores
- 5.- Sobrecarga en el trabajo
- 6.- Incertidumbre respecto al tratamiento
- 7.- Vulnerabilidad
- 8.-Satisfacción
- 9.-Autoestima

Total de ítems: 38

.15. Evaluación

Puntuación por cada Ítems

Escala Cuantitativa	Escala Cualitativa
0	NUNCA
1	ALGUNA VEZ
2	FRECIENTEMENTE
3	MUY FRECUENTEMENTE

ANEXO 09

Estadísticos de fiabilidad de la variable Estrés laboral

Análisis de fiabilidad de la variable estrés laboral en trabajadores de centros de salud mental comunitaria en Sullana, 2019

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,621	38

Análisis de validez de constructo de la variable estrés laboral en trabajadores de centros de salud mental comunitaria en Sullana, 2019

Correlaciones

		PT TOTAL
VAR00001	Correlación de Pearson	-,299*
	Sig. (bilateral)	,048
	N	44
VAR00002	Correlación de Pearson	,016
	Sig. (bilateral)	,920
	N	44
VAR00003	Correlación de Pearson	,079
	Sig. (bilateral)	,609
	N	44
VAR00004	Correlación de Pearson	-,325*
	Sig. (bilateral)	,031
	N	44
VAR00006	Correlación de Pearson	-,131
	Sig. (bilateral)	,398
	N	44
VAR00007	Correlación de Pearson	,082
	Sig. (bilateral)	,597
	N	44
VAR00008	Correlación de Pearson	-,216
	Sig. (bilateral)	,159
	N	44
VAR00010	Correlación de Pearson	,211
	Sig. (bilateral)	,169

	N	44
VAR00011	Correlación de Pearson	,208
	Sig. (bilateral)	,176
	N	44
VAR00012	Correlación de Pearson	,306*
	Sig. (bilateral)	,043
	N	44
VAR00014	Correlación de Pearson	,092
	Sig. (bilateral)	,554
	N	44
VAR00016	Correlación de Pearson	,183
	Sig. (bilateral)	,235
	N	44
VAR00018	Correlación de Pearson	,439**
	Sig. (bilateral)	,003
	N	44
VAR00019	Correlación de Pearson	,205
	Sig. (bilateral)	,181
	N	44
VAR00020	Correlación de Pearson	,221
	Sig. (bilateral)	,150
	N	44
VAR00021	Correlación de Pearson	,502**
	Sig. (bilateral)	,001
	N	44
VAR00022	Correlación de Pearson	,637**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	44
VAR00023	Correlación de Pearson	,324*
	Sig. (bilateral)	,032
	N	44
VAR00024	Correlación de Pearson	,637**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	44
VAR00025	Correlación de Pearson	,637**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	44
VAR00026	Correlación de Pearson	,617**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	44
VAR00027	Correlación de Pearson	-,094
	Sig. (bilateral)	,545
	N	44
VAR00028	Correlación de Pearson	,355*

	Sig. (bilateral)	,018
	N	44
VAR00029	Correlación de Pearson	,182
	Sig. (bilateral)	,237
	N	44
VAR00030	Correlación de Pearson	,292
	Sig. (bilateral)	,054
	N	44
VAR00031	Correlación de Pearson	,385**
	Sig. (bilateral)	,010
	N	44
VAR00032	Correlación de Pearson	,482**
	Sig. (bilateral)	,001
	N	44
VAR00033	Correlación de Pearson	,187
	Sig. (bilateral)	,225
	N	44
VAR00034	Correlación de Pearson	,421**
	Sig. (bilateral)	,004
	N	44
VAR00035	Correlación de Pearson	,366*
	Sig. (bilateral)	,015
	N	44
VAR00036	Correlación de Pearson	,515**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	44
VAR00038	Correlación de Pearson	,313*
	Sig. (bilateral)	,039
	N	44
VAR00039	Correlación de Pearson	,584**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	44
VAR00042	Correlación de Pearson	,341*
	Sig. (bilateral)	,024
	N	44
VAR00043	Correlación de Pearson	,255
	Sig. (bilateral)	,094
	N	44
VAR00045	Correlación de Pearson	,178
	Sig. (bilateral)	,247
	N	44
VAR00046	Correlación de Pearson	,362*
	Sig. (bilateral)	,016
	N	44

VAR00048	Correlación de Pearson	,184
	Sig. (bilateral)	,231
	N	44

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

* La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).



EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento de Estrés Laboral. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando tanto al área investigativa Calidad de las prestaciones asistenciales y gestión en riesgo de la salud como a sus aplicaciones. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. DATOS GENERALES DEL JUEZ

Nombre del juez:	Maribel Díaz Espinoza		
Grado profesional:	Maestría (<input checked="" type="checkbox"/>)		
	Doctor (<input checked="" type="checkbox"/>)		
Área de Formación académica:	Clínica (<input checked="" type="checkbox"/>)	Educativa ()	
	Social ()	Organizacional ()	
Áreas de experiencia profesional:	Investigación		
Institución donde labora:	Universidad "César Vallejo".		
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()		
	Más de 5 años (<input checked="" type="checkbox"/>)		
Experiencia en Investigación			

2. PROPÓSITO DE LA EVALUACIÓN:

- Validar lingüísticamente el contenido de instrumento, por juicio de expertos.

3. PRESENTACIÓN DE INSTRUCCIONES PARA EL JUEZ:

A continuación a usted le presento la escala Estrés Laboral, elaborada por Mithely-Troht y Jenna G. Andersen. EE. UU año 2001. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1 No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel



MATRIZ DE VALIDACION DE EXPERTO

Bienestar Psicológico y Estrés Laboral en los colaboradores de los Centros de Salud Mental Comunitarios de la Provincia de Sullana

DIMENSIONES DEL INSTRUMENTO: ESCALA DE ESTRÉS LABORAL.

- Primera dimensión : Problemas con los jefes o supervisores

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Relación con los jefes	1. ¿Existe exceso de crítica por parte de los jefes?	4	4	4	
	2. ¿Mantiene Conflictos con los jefes?	4	4	4	
	3. ¿Tiene temor de cometer errores en el tratamiento del usuario?	4	4	4	
	4. ¿Usted está en desacuerdo con el tratamiento del usuario?	4	4	4	

- Segunda dimensión: Preparación inadecuada

INDICADORES	Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones / Recomendaciones
Preparación inadecuada	5.-¿Es usted interrogado(a) por el usuario sobre cuestiones que no poseo una respuesta satisfactoria?	4	4	4	
	6.-¿Siente una inadecuada preparación para enfrentar las necesidades emocionales de los usuarios?	4	4	4	

- Tercera dimensión: Falta de apoyo

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones / Recomendaciones
Carencia de sostén	7.-¿Tiene usted Carencia de oportunidades para hablar francamente con los compañeros acerca de los problemas de la sección?	4	4	4	
	8.-¿Me es difícil expresar a otros compañeros de la sección mis sentimientos negativos hacia los usuarios?	4	4	4	

- Cuarta dimensión: Falta de apoyo

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones / Recomendaciones
Conflicto con otros trabajadores	9.-¿Tengo Conflictos con mis superiores?	4	4	4	
	10.- ¿Se me es difícil para trabajar con un compañero en particular de otra sección?	4	4	4	
	11.-¿Tengo dificultades para trabajar con un compañero en particular de la misma sección.	4	4	4	

- Quinta dimensión: Carga en el trabajo

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones / Recomendaciones
Sobrecarga de trabajo	12.-¿Pienso que me falta tiempo para ofrecer soporte emocional al usuario?	4	4	4	
	13.- ¿Falta de personal adecuado para cubrir las áreas de trabajo?	4	4	4	

- Sexta dimensión: Incertidumbre en el servicio

INDICADORES	Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones / Recomendaciones
Incertidumbre respecto al tratamiento	14.- ¿Inadecuada información del jefe sobre el cliente?	4	4	4	
	15.- ¿recibo indicación del jefe o supervisor que parece ser inapropiada para el correcto tratamiento del usuario?.	4	4	4	
	16.-¿Mantengo desconocimiento de lo que puede informarse a un usuario?.	4	4	4	
	17.-¿Muestro Incertidumbre respecto a la operación o funcionamiento de un equipo especializado.	4	4	4	
vulnerabilidad	18.- ¿Duelmo por lo menos 4 noches a la semana durante 7 u 8 horas?.	4	4	4	
	19.-¿Confío en un familiar cercano dentro de un radio de 10 km?.	4	4	4	
	20.-¿ Realizo ejercicios hasta sudar?	4	4	4	
	21.-¿Fumo constantemente?.	4	4	4	

	22.-¿Consumo bebidas alcohólicas frecuentemente?	4	4	4
	23.-¿Consumo café todos los días?	4	4	4
	24.-¿Fácilmente asisto a actividades sociales o recreativas?	4	4	4
SATISFACCIÓN	25.-¿Puedo confiar mis problemas personales a mis amigos?	4	4	4
	26.-¿Suelo enfermarme constantemente?	4	4	4
	27.-¿Me es fácil conversar sobre asuntos domésticos con las personas que convivo en el trabajo?	4	4	4
	28.-¿Logro divertirme en las actividades que realizo?	4	4	4
	29.-¿Puedo dedicar durante el día un rato a mi tranquilidad?	4	4	4
	30.-¿Consigue usted Organizar racionalmente su tiempo?.	4	4	4
SATISFACCIÓN	31.-¿Me siento feliz con mi trabajo?	4	4	4
	32.-¿Quisiera cambiar de institución en la que trabajo?	4	4	4
	33.-¿Me siento feliz en mi hogar?.	4	4	4
AUTOESTIMA	34.-¿Me gustaría ser otra persona?	4	4	4
	35.-¿Soy una persona simpática?.	4	4	4
	36.-¿Soy popular entre las personas de mi edad?	4	4	4
	37.-¿Las personas de mi trabajo tienen en cuenta mis sentimientos?	4	4	4
	38.-¿Me cuesta mucho trabajo aceptarme como soy?	4	4	4


 Dra. Maribel Diaz Espinoza
 Psicóloga

Dra. Diaz Espinoza, Maribel

DNI: 03683602



EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento de Estrés Laboral. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando tanto al área investigativa Calidad de las prestaciones asistenciales y gestión en riesgo de la salud como a sus aplicaciones. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. DATOS GENERALES DEL JUEZ

Nombre del juez:	Arturo Adanague Espato		
Grado profesional:	Maestría (<input checked="" type="checkbox"/>)		
	Doctor (<input type="checkbox"/>)		
Área de Formación académica:	Clínica (<input checked="" type="checkbox"/>)	Educativa (<input type="checkbox"/>)	Organizacional (<input type="checkbox"/>)
	Social (<input type="checkbox"/>)		
Áreas de experiencia profesional:	Medico Asistencial Director del Hospital Ntra. Sra. de los Mercedes		
Institución donde labora:	Hospital de los Mercedes		
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años (<input type="checkbox"/>)		
	Más de 5 años (<input checked="" type="checkbox"/>)		
Experiencia en Investigación			

2. PROPÓSITO DE LA EVALUACIÓN:

- Validar lingüísticamente el contenido de instrumento, por juicio de expertos.

3. PRESENTACIÓN DE INSTRUCCIONES PARA EL JUEZ:

A continuación a usted le presento la escala Estrés Laboral, elaborada por Mithely-Troht y Jenna G. Andersen. EE. UU año 2001. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1 No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel



MATRIZ DE VALIDACION DE EXPERTO

Bienestar Psicológico y Estrés Laboral en los colaboradores de los Centros de Salud Mental Comunitarios de la Provincia de Sullana

DIMENSIONES DEL INSTRUMENTO: ESCALA DE ESTRÉS LABORAL.

- Primera dimensión : Problemas con los jefes o supervisores

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Relación con los jefes	1. ¿Existe exceso de crítica por parte de los jefes?	4	4	4	
	2. ¿Mantiene Conflictos con los jefes?	4	4	4	
	3. ¿Tiene temor de cometer errores en el tratamiento del usuario?	4	4	4	
	4. ¿Usted está en desacuerdo con el tratamiento del usuario?	4	4	4	

- Segunda dimensión: Preparación inadecuada

INDICADORES	Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones / Recomendaciones
Preparación inadecuada	5.-¿Es usted interrogado(a) por el usuario sobre cuestiones que no posee una respuesta satisfactoria?	4	4	4	
	6.-¿Siente una inadecuada preparación para enfrentar las necesidades emocionales de los usuarios?	4	4	4	

- Tercera dimensión: Falta de apoyo

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones / Recomendaciones
Carencia de sostén	7.-¿Tiene usted Carencia de oportunidades para hablar francamente con los compañeros acerca de los problemas de la sección?	4	4	4	
	8.-¿Me es difícil expresar a otros compañeros de la sección mis sentimientos negativos hacia los usuarios?	4	4	4	

- Cuarta dimensión: Falta de apoyo

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones / Recomendaciones
Conflicto con otros trabajadores	9.-¿Tengo Conflictos con mis superiores?	4	4	4	
	10.- ¿Se me es difícil para trabajar con un compañero en particular de otra sección?	4	4	4	
	11.-¿Tengo dificultades para trabajar con un compañero en particular de la misma sección.	4	4	4	

- Quinta dimensión: Carga en el trabajo

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones / Recomendaciones
Sobrecarga de trabajo	12.-¿Pienso que me falta tiempo para ofrecer soporte emocional al usuario?	4	4	4	
	13.- ¿Falta de personal adecuado para cubrir las áreas de trabajo?	4	4	4	

- Sexta dimensión: Incertidumbre en el servicio

INDICADORES	Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones / Recomendaciones
Incertidumbre respecto al tratamiento	14.- ¿Inadecuada información del jefe sobre el cliente?	4	4	4	
	15.- ¿recibo indicación del jefe o supervisor que parece ser inapropiada para el correcto tratamiento del usuario?.	4	4	4	
	16.-¿Mantengo desconocimiento de lo que puede informarse a un usuario?.	4	4	4	
	17.-¿Muestro Incertidumbre respecto a la operación o funcionamiento de un equipo especializado.	4	4	4	
vulnerabilidad	18.- ¿Duermo por lo menos 4 noches a la semana durante 7 u 8 horas.?	4	4	4	
	19.-¿Confío en un familiar cercano dentro de un radio de 10 km?.	4	4	4	
	20.-¿ Realizo ejercicios hasta sudar?	4	4	4	
	21.-¿Fumo constantemente?.	4	4	4	

	22.-¿Consumo bebidas alcohólicas frecuentemente?	4	4	4	
	23.-¿Consumo café todos los días?	4	4	4	
	24.-¿Fácilmente asisto a actividades sociales o recreativas?	4	4	4	
	25.-¿Puedo confiar mis problemas personales a mis amigos?	4	4	4	
	26.-¿Suelo enfermarme constantemente?	4	4	4	
	27.-¿Me es fácil conversar sobre asuntos domésticos con las personas que convivo en el trabajo?	4	4	4	
	28.-¿Logro divertirme en las actividades que realizo?	4	4	4	
	29.-¿Puedo dedicar durante el día un rato a mi tranquilidad?	4	4	4	
	30.-¿Consigue usted Organizar racionalmente su tiempo?.	4	4	4	
	31.-¿Me siento feliz con mi trabajo?	4	4	4	
	32.-¿Quisiera cambiar de institución en la que trabajo?	4	4	4	
SATISFACCIÓN	33.-¿Me siento feliz en mi hogar?.	4	4	4	
	34.-¿Me gustaría ser otra persona?	4	4	4	
	35.-¿Soy una persona simpática?.	4	4	4	
	36.-¿Soy popular entre las personas de mi edad?	4	4	4	
AUTOESTIMA	37.-¿Las personas de mi trabajo tienen en cuenta mis sentimientos?	4	4	4	
	38.-¿Me cuesta mucho trabajo aceptarme como soy?	4	4	4	



Firma del evaluador



EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento de Estrés Laboral. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando tanto al área investigativa Calidad de las prestaciones asistenciales y gestión en riesgo de la salud como a sus aplicaciones. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. DATOS GENERALES DEL JUEZ

Nombre del juez:	PEDRO PABLO SANCHEZ JARGAS-		
Grado profesional:	Maestría (x)		
	Doctor ()		
Área de Formación académica:	Clínica (x)	Educativa ()	
	Social ()	Organizacional ()	
Áreas de experiencia profesional:	SALUD		
Institución donde labora:	ESSALUD		
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()		
	Más de 5 años (X)		
Experiencia en Investigación	06 AÑOS		

2. PROPÓSITO DE LA EVALUACIÓN:

- a. Validar lingüísticamente el contenido de instrumento, por juicio de expertos.

3. PRESENTACIÓN DE INSTRUCCIONES PARA EL JUEZ:

A continuación a usted le presento la escala Estrés Laboral, elaborada por Mithely-Troht y Jenna G. Andersen. EE. UU año 2001. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1 No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel



MATRIZ DE VALIDACION DE EXPERTO

Bienestar Psicológico y Estrés Laboral en los colaboradores de los Centros de Salud Mental Comunitarios de la Provincia de Sullana

DIMENSIONES DEL INSTRUMENTO: ESCALA DE ESTRÉS LABORAL.

- Primera dimensión : Problemas con los jefes o supervisores

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Relación con los jefes	1. ¿Existe exceso de crítica por parte de los jefes?	4	4	4	
	2. ¿Mantiene Conflictos con los jefes?	4	4	4	
	3. ¿Tiene temor de cometer errores en el tratamiento del usuario?	4	4	4	
	4. ¿Usted está en desacuerdo con el tratamiento del usuario?	4	4	4	

- Segunda dimensión: Preparación inadecuada

INDICADORES	Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones / Recomendaciones
Preparación inadecuada	5.-¿Es usted interrogado(a) por el usuario sobre cuestiones que no poseo una respuesta satisfactoria?	4	4	4	
	6.-¿Siente una inadecuada preparación para enfrentar las necesidades emocionales de los usuarios?	4	4	4	

- Tercera dimensión: Falta de apoyo

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones / Recomendaciones
Carencia de sostén	7.-¿Tiene usted Carencia de oportunidades para hablar francamente con los compañeros acerca de los problemas de la sección?	4	4	4	
	8.-¿Me es difícil expresar a otros compañeros de la sección mis sentimientos negativos hacia los usuarios?	4	4	4	

- Cuarta dimensión: Falta de apoyo

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones / Recomendaciones
Conflicto con otros trabajadores	9.-¿Tengo Conflictos con mis superiores?	4	4	4	
	10.- ¿Se me es difícil para trabajar con un compañero en particular de otra sección?	4	4	4	
	11.-¿Tengo dificultades para trabajar con un compañero en particular de la misma sección.	4	4	4	

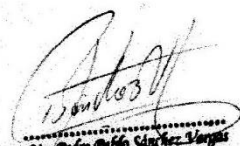
- Quinta dimensión: Carga en el trabajo

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones / Recomendaciones
Sobrecarga de trabajo	12.-¿Pienso que me falta tiempo para ofrecer soporte emocional al usuario?	4	4	4	
	13.- ¿Falta de personal adecuado para cubrir las áreas de trabajo?	4	4	4	

- Sexta dimensión: Incertidumbre en el servicio

INDICADORES	Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones / Recomendaciones
Incertidumbre respecto al tratamiento	14.- ¿Inadecuada información del jefe sobre el cliente?	4	4	4	
	15.- ¿recibo indicación del jefe o supervisor que parece ser inapropiada para el correcto tratamiento del usuario?.	4	4	4	
	16.¿Mantengo desconocimiento de lo que puede informarse a un usuario?.	4	4	4	
	17.-¿Muestro Incertidumbre respecto a la operación o funcionamiento de un equipo especializado.	4	4	4	
vulnerabilidad	18.- ¿Duermo por lo menos 4 noches a la semana durante 7 u 8 horas.?	4	4	4	
	19.-¿Confío en un familiar cercano dentro de un radio de 10 km?.	4	4	4	
	20.-¿ Realizo ejercicios hasta sudar?	4	4	4	
	21.-¿Fumo constantemente?.	4	4	4	

	22.-¿Consumo bebidas alcohólicas frecuentemente?	4	4	4	
	23.-¿Consumo café todos los días?	4	4	4	
	24.-¿Fácilmente asisto a actividades sociales o recreativas?	4	4	4	
	25.-¿Puedo confiar mis problemas personales a mis amigos?	4	4	4	
	26.-¿Suelo enfermarme constantemente?	4	4	4	
	27.-¿Me es fácil conversar sobre asuntos domésticos con las personas que convivo en el trabajo?	4	4	4	
	28.-¿Logro divertirme en las actividades que realizo?	4	4	4	
	29.-¿Puedo dedicar durante el día un rato a mi tranquilidad?	4	4	4	
	30.-¿Consigue usted Organizar racionalmente su tiempo?	4	4	4	
SATISFACCIÓN	31.-¿Me siento feliz con mi trabajo?	4	4	4	
	32.-¿Quisiera cambiar de institución en la que trabajo?	4	4	4	
	33.-¿Me siento feliz en mi hogar?	4	4	4	
AUTOESTIMA	34.-¿Me gustaría ser otra persona?	4	4	4	
	35.-¿Soy una persona simpática?	4	4	4	
	36.-¿Soy popular entre las personas de mi edad?	4	4	4	
	37.-¿Las personas de mi trabajo tienen en cuenta mis sentimientos?	4	4	4	
	38.-¿Me cuesta mucho trabajo aceptarme como soy?	4	4	4	



 Mg. Pedro Pablo Sánchez Vargas
 DIRECCIÓN Y GESTIÓN DE SERVICIOS DE SALUD
 DEPARTAMENTO DE PSYQUIATRÍA
 Firma del Evaluador

ANEXO 11
MATRIZ DE CONCISTENCIA

Problema general	Objetivo general	Hipótesis general	Variables	Dimensiones	Indicadores	Instrumento
¿Cuál es la relación entre el bienestar psicológico y el estrés laboral en los colaboradores de los Centros de Salud Mental Comunitarios de la Provincia de Sullana?	Determinar la relación entre el Bienestar psicológico y el Estrés laboral, en los colaboradores de los Centros de Salud Mental Comunitarios de la provincia de Sullana 2019	Existe una relación significativa entre el bienestar psicológico y el estrés laboral en los colaboradores de los Centros de Salud Mental Comunitarios de la provincia de Sullana	BIENESTAR PSICOLOGICO	Aceptación/Control	Control de situaciones	Escala de Bienestar Psicológico BIEPS-A (ADULTOS)
				Autonomía	Aceptación de si	
				Vínculos	Vínculos psicosociales	
				Proyectos	Autonomía	
					Proyectos	
Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas	ESTRÉS LABORAL	Relación con los jefes	Problemas con los jefes o supervisores	Escala de estresores laborales
¿Existe relación entre el bienestar psicológico aceptación y control y el estrés laboral en los colaboradores de los Centros de Salud Mental Comunitarios de la provincia de Sullana-2019?, ¿Hay una relación entre el	Determinar la relación entre el bienestar psicológico aceptación y control y el estrés laboral en los colaboradores de los Centros de Salud Mental Comunitarios de la provincia de Sullana 2019	Existe una relación significativa entre el bienestar psicológico aceptación y control y el estrés laboral en los colaboradores de los Centros de Salud Mental Comunitarios de la provincia de Sullana 2019		Preparación inadecuada	Preparación insuficiente	
				Carencia de sostén	Falta de apoyo	
				Conflicto con otros trabajadores	Problemas con otros miembros del equipo	
				Sobrecarga de trabajo	Carga en el trabajo	
				Incertidumbre respecto al tratamiento	Incertidumbre en el servicio	
				Vulnerabilidad Satisfacción		
	Hallar la relación entre el bienestar psicológico	Existe una relación				

<p>bienestar psicológico</p> <p>Autonomía y el estrés laboral en los colaboradores de los Centros de Salud Mental Comunitarios de la provincia de Sullana-2019?,</p> <p>¿Cuál es la relación entre el bienestar psicológico vínculos y el estrés laboral en los colaboradores de los Centros de Salud Mental Comunitarios de la provincia de Sullana-2019?</p> <p>¿Existe una relación entre el bienestar psicológico Proyectos y el estrés laboral en los colaboradores de los Centros de Salud Mental Comunitarios de la provincia de Sullana-2019</p>	<p>Autonomía y el estrés laboral en los colaboradores de los Centros de Salud Mental Comunitarios de la provincia de Sullana 2019</p> <p>Conocer la relación entre el bienestar psicológico vínculos y el estrés laboral en los colaboradores de los Centros de Salud Mental Comunitarios de la provincia de Sullana 2019</p> <p>Descubrir la relación entre el bienestar psicológico Proyectos y el estrés laboral en los colaboradores de los Centros de Salud Mental Comunitarios de la de la provincia de Sullana 2019.</p>	<p>significativa entre el bienestar psicológico Autonomía y el estrés laboral en los colaboradores de los Centros de Salud Mental Comunitarios de la provincia de Sullana 2019</p> <p>Existe una relación significativa entre el bienestar psicológico vínculos y el estrés laboral en los colaboradores de los Centros de Salud Mental Comunitarios de la provincia de Sullana 2019</p> <p>Existe una relación significativa entre el bienestar psicológico Proyectos y el estrés laboral en los colaboradores de los Centros de Salud Mental Comunitarios de la provincia de Sullana 2019.</p>	<p>Autoestima</p>			
--	---	--	-------------------	--	--	--

ANEXO 12

"AÑO DE LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCION E IMPUNIDAD"

A : **LIC. LIZBETH SANCHEZ ZAPATA**
COORDNADORA CSMC JESUS REDENTOR

DE : **LIC. KRUSKY ADANAQUE COLUMBUS**
LICENCIADA EN PSICOLOGIA CSMC JESUS REDENTOR

ASUNTO : **PERMISO PARA APLICAR CUESTIONARIO**
PSICOLOGICO PARA TESIS

FECHA : **SULLANA 13 NOVIEMBRE 2019**

Por medio del presente tengo bien dirigirme a usted, para saludarlo cordialmente y al mismo tiempo solicitarle las facilidades y el permiso correspondiente para aplicar 02 cuestionarios psicologicos al personal del CSMC que usted dirige, dichos cuestionarios tienen fines educativos ya me encuentro realizando una maestria con mension en GESTION DE LA SALUD

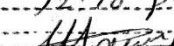
Sin mas que expresarle me despido de usted no sin antes manifestarle mis sentimientos de consideracion y estima personal.

atentamente


Lic. Krusky Adanaque Columbus
PSICOLOGA
C.Ps.R. N° 17788



PERU
C.S.M.C JESUS REDENTOR
NUEVO SULLANA

RECIBIDO	
FECHA	13/11/19
HORA	12:10 p.m.
FIRMA	

ANEXO CUESTIONARIOS A APLICAR

ANEXO 13



GOBIERNO REGIONAL PIURA
DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD PIURA
DIRECCIÓN SUB REGIONAL DE SALUD LUCIANO CASTILLO COLONNA
"Año de la Lucha contra la corrupción e impunidad"



CENTRO DE SALUD MENTAL COMUNITARIO "JESUS REDENTOR"

DOCUMENTO DE AUTORIZACIÓN DE ESTUDIO

La Lic. Enfermería Rosy Toro Atoche con colegiatura N° 072349, Jefa del CSMC "Jesús Redentor", ubicado en Pasaje 12 Nueva Sullana MZ E LT 12 SC A- Sullana-Piura.

Autoriza que la señora **KRUSKY ADANAQUE COLUMBUS**, con DNI N° 43460659, estudiante de la escuela de Post Grado de la Maestría en "Gestión de los Servicio de la Salud" de la Universidad Cesar Vallejo filial Piura, realice en las instalaciones del CSMC "Jesús Redentor", el trabajo de investigación titulado: **BIENESTAR PSICOLOGICO Y ESTRÉS LABORAL EN LOS COLABORADORES DEL CENTRO DE SALUD MENTAL COMUNITARIO "JESUS REDENTOR" DE LA PROVINCIA DE SULLANA.**

Atentamente,

Sullana, 14 de Noviembre del Año 2019



MINISTERIO DE SALUD
Rosy Toro Atoche
L.E. ENFERMERIA
C.E.P. N° 72349

ANEXO N°14: CONSENTIMIENTO INFORMADO



PROTOCOLO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO


Yo, Adanaque Columbus , krusky Maribel, estudiante de la Maestría en Gestión de los Servicios de Salud, de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, estoy desarrollando una investigación denominada: Bienestar Psicológico y Estrés Laboral en los Colaboradores de los Centros de Salud Mental Comunitarios de la Provincia de Sullana, 2019, con el objetivo de:

El objetivo principal de la investigación es Determinar la relación entre el estrés laboral y el bienestar psicológico, en los colaboradores de los Centros de Salud Mental Comunitarios la Provincia de Sullana, 2019, es importante indicarle que todo lo que se recoja como información será únicamente utilizada como dato estadístico para el análisis de los resultados y se guardará confiabilidad de la información brindada.

Muchas gracias por su comprensión y participación en este estudio.

Documento de Identidad: 43460659

Piura, ...05... de... Enero... de 2019



FIRMA



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ANEXO 15

FOTOS DE EVALUACION

