



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**Estrés laboral y bienestar psicológico en el personal de una
institución educativa del Ejército de Perú-Chorrillos ,2021.**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Psicología

AUTORA:

Rodriguez Flores, Maria Marleny (orcid.org/000-0002-4565-4185)

ASESOR:

Dr. Espino Sedano, Victor Hugo (orcid.org/0000-0002-1454-0257)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Desarrollo Organizacional

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

LIMA - PERÚ

2022

DEDICATORIA

Este trabajo va dedicado a mis padres y a mi querido hermano que, con su esfuerzo y dedicación, siempre me brindaron apoyo incondicional, a mi lindo hijo por ser mi inspiración para superarme cada día.

AGRADECIMIENTO

Le agradezco principalmente a Dios por la vida y por haberme brindado unos padres maravillosos, que me apoyaron desde el inicio de mi carrera profesional.

A mi hijo por tener la paciencia de esperarme en mis días de ausencia para elaborar mi investigación.

A mi asesor por los conocimientos brindados.

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
RESUMEN	vi
ABSTRACT	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	16
3.1. Tipo y diseño de investigación	16
3.2. Variables y operacionalización	16
3.3. Población, muestra y muestreo	17
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	22
3.5. Procedimientos	27
3.6. Métodos de análisis de datos	27
3.7. Aspectos éticos	30
IV. RESULTADOS	32
V. DISCUSIÓN	38
VI. CONCLUSIONES	43
VII. RECOMENDACIONES	43
REFERENCIAS	44
ANEXOS	51

Índice de tablas

Tabla 1 Distribución de la muestra según la variable 'sexo'	19
Tabla 2 Distribución de la muestra según la variable 'estado civil'	20
Tabla 3 Distribución de la muestra según la variable 'edad'	20
Tabla 4 Distribución de la muestra según la variable 'Nivel académico'	21
Tabla 5 Distribución de la muestra según la variable 'cargo'	22
Tabla 6 Prueba de normalidad para las variables y dimensiones de estudio	32
Tabla 7 Relación entre las variables Estrés laboral y Bienestar psicológico	33
Tabla 8 Relación entre la variable Estrés laboral y las dimensiones del Bienestar psicológico	33
Tabla 9 Relación entre la variable Bienestar Psicológico y las dimensiones del Estrés laboral	33
Tabla 10 Niveles de las variables Estrés laboral y Bienestar psicológico, y sus dimensiones	34
Tabla 11 Niveles de la variable Estrés laboral según edad	35
Tabla 12 Niveles de la variable Estrés laboral según sexo	36
Tabla 13 Niveles de la variable Bienestar psicológico según edad	36
Tabla 14 Niveles de la variable Bienestar psicológico según sexo	37

Resumen

El presente estudio se propuso determinar la relación entre el Estrés laboral y el Bienestar psicológico en trabajadores de una Institución Educativa del Ejército de Perú, en el año 2021. El diseño utilizado fue no experimental, transversal, descriptivo-correlacional y básico. La muestra se conformó de 80 trabajadores entre los 28 y 63 años, de sexo femenino y masculino. Se empleó la escala de Estrés laboral OIT-OMS adaptada por Suárez (2013) y la escala de Bienestar psicológico BIEPS-A de Casullo (2002) ambas escalas mostraron evidencias de validez y confiabilidad óptimas para su aplicación. Los resultados muestran que existe relación significativa, inversa y de intensidad baja entre las variables. Respecto a los niveles descriptivos, predominó un nivel bajo para el Estrés laboral, y niveles medios en sus dimensiones Condiciones organizacionales y Procesos administrativos. Predominaron niveles altos de Bienestar psicológico y en sus dimensiones Control de situaciones/ aceptación de uno mismo, Vínculos psicosociales y Proyectos, excepto la dimensión Autonomía donde predominó un nivel medio. En función a la edad y sexo, se halló que un bajo Estrés laboral predomina en los empleados de mayor edad y las mujeres, mientras que el Bienestar psicológico predominó un nivel alto en ambos sexos y grupos etarios.

Palabras clave: Estrés, bienestar, psicológico, instituciones, educativas.

Abstract

The present study aimed to know the relationship between Work Stress and Psychological Well-being in workers of an Educational Institution of the Army of Peru, in the year 2021. The design used was non-experimental, cross-sectional, descriptive-correlational and basic. The sample was made up of 80 workers between the ages of 28 and 63, male and female. The ILO-WHO work stress scale adapted by Suárez (2013) and the BIEPS-A psychological well-being scale by Casullo (2002) were used. Both scales showed evidence of optimal validity and reliability for their application. The results show that there is a significant, inverse and low intensity relationship between the variables. Regarding the descriptive levels, a low level prevailed for Work Stress, and medium levels in its dimensions Organizational Conditions and Administrative Processes. High levels of psychological well-being prevailed and in its dimensions Control of situations/self-acceptance, Psychosocial bonds and Projects, except for the Autonomy dimension where a medium level prevailed. Depending on age and sex, it was found that a low level of work stress predominates in older employees and women, while psychological well-being prevailed at a high level in both sexes and age groups.

Keywords: Stress, psychological, welfare, institutions, educational.

I. INTRODUCCIÓN

El padecer estrés es una experiencia alarmantemente frecuente y con repercusiones significativas que afectan al bienestar de los individuos y las organizaciones en términos de la disminución de eficiencia, tanto individual como social (Del Hoyo, 2004). La prevalencia del estrés refleja que estamos frente a un problema global, que afecta a todos los grupos ocupacionales y en todas las naciones, indistintamente del nivel de desarrollo socioeconómico (Organización Internacional del Trabajo [OIT] 2016).

Así, en el contexto europeo, Suiza destaca como el país cuyos trabajadores presentan niveles elevados de estrés, en un 68%; seguido de Noruega, Suecia y Alemania con un 29% en promedio. (Sánchez, Loli y Sandoval, 2017).

Mientras, América Latina muestra un incremento sostenido en las cifras de Estrés laboral, donde la afectación por Estrés laboral es la más frecuente entre trabajadores y presenta mayor afectación a trabajadoras del sexo femenino, además de asociarse a afectaciones en el rendimiento laboral, ansiedad, apatía, depresión, baja autoestima, fatiga, tensión, frustración, irritabilidad y nerviosismo (Mejía et al, 2019).

Según los datos del Instituto Nacional de Salud Mental (2019) Lima estaría considerado como el departamento con más casos, englobando un 77,3% de su población laboral con casos de estrés. De manera más específica, debido a las actividades y ocupaciones de mayor intensidad que realizan las personas más jóvenes, los trabajadores menores de 30 años puntuarían más alto que sus pares mayores de 30, con un 65,2% frente a un 63,7%, respectivamente.

Según los reportes más recientes, de enero a noviembre del 2019 el Ministerio de Salud atendió más de 324 mil incidentes de estrés, 170 mil incidentes de ansiedad y depresión y más de 99 mil casos de violencia (INSM, 2019).

Las consecuencias del Estrés laboral reflejan la necesidad de un equilibrio entre los deberes laborales, personales y la tranquilidad del trabajador. En ese sentido el Bienestar psicológico se ha convertido en una variable importante para el análisis organizacional debido a que permite estimar la satisfacción de los trabajadores con los diversos escenarios de su vida, a través de la valoración de los resultados logrados en su vida, la percepción de haberse desarrollado y tener un funcionamiento mental positivo, todo esto englobado dentro de su propio plan de vida (Casullo y Castro, 2001).

Se tiene conocimiento de la relación del Bienestar psicológico con el bienestar laboral (Romeiro, 2015) es decir que al garantizar un mayor Bienestar psicológico se tiene un mayor bienestar laboral, y por ende menores niveles de estrés. De esta manera, según el estudio de Castillo (2018) en un grupo de docentes peruanos, un adecuado Bienestar psicológico de los docentes se asoció a un mejor desempeño además que la salud física y mental pudo mantenerse en un óptimo estado. Dado que el rol del docente se desarrolla bajo una responsabilidad y exigencias estresantes como horarios extendidos, apoyo administrativo, interacción con estudiantes y sus padres de familia, tutoría, entre otras actividades adicionales a sus horas académicas establecidas (Alvites-Huamaní, 2019) existe un riesgo de entrar en conflicto con los proyectos personales, ocio, lazos afectivos entre las familias y autorrealización, afectando el Bienestar psicológico de esta población.

En el escenario de pandemia por Covid-19, según Bendezú y Torres (2021) las condiciones de trabajo exponen a los docentes a severos riesgos de naturaleza psicosocial, debido a la desvinculación con sus estudiantes problemas asociados al estrés y la necesidad de adaptarse a nuevas técnicas pedagógicas en el contexto virtual y remoto.

Debido a lo descrito previamente, el presente estudio pretende brindar una respuesta adecuada a la interrogante que se establece a continuación: ¿Se relacionan el Estrés laboral y el Bienestar psicológico en empleados de una Institución Educativa del Ejército de Perú en el distrito de Chorrillos durante el año 2021?

Con respecto a la justificación teórica, se contribuyó con evidencias a los modelos teóricos de las variables de interés, además de proporcionar la relación de estas en un contexto educativo peruano, lo cual servirá como antecedente para futuros estudios. Metodológicamente, se contribuyó a brindar mayores evidencias de validez tanto a la Escala de Estrés laboral de la OIT – OMS, adaptada al Perú por Suárez (2013) así como también la Escala de Bienestar psicológico para Adultos (BIEPS-A) de Casullo (2002) se pretende que el estudio en curso sirva de guía metodológica para la realización de futuras investigaciones sobre temas similares.

Finalmente, con referencia a la justificación práctica, los resultados de este estudio permitirán el reconocimiento del estado del Bienestar psicológico y Estrés laboral de empleados de la Institución Educativa en donde llevará a cabo la investigación, aportando a una intervención óptima en el escenario descrito a través de la ejecución de actividades de promoción y/o prevención ante la problemática de Estrés laboral que ocasiona dificultades en su Bienestar psicológico. Asimismo, se orientará a la intervención directa, en los casos de riesgo en cuanto a su salud emocional, a través de la asignación de un profesional de la carrera de psicología que pueda acompañarlos durante el proceso de realización de sus actividades o por medio de una consulta, a fin de que dicha actividad permita una recuperación eficaz de su salud psicológica. En ese sentido, esta variable tiene una importancia particular dado que la calidad de vida en el lugar de trabajo constituye una línea estratégica del Perú como país miembro de la OMS en el Plan de Acción de Salud Laboral, lo que implica que se desarrolle una promoción e intervención efectiva, basada en evidencias, que pueda garantizarlas (Cano y Francia, 2018).

En relación al objetivo general, se propuso identificar la correlación entre Estrés laboral y Bienestar psicológico en trabajadores de una Institución Educativa del Ejército de Perú - Chorrillos, 2021. Asimismo, se formularon como objetivos específicos (1) Determinar la relación entre el Estrés laboral y las dimensiones de Bienestar psicológico en trabajadores de una Institución Educativa del Ejército de Perú - Chorrillos, 2021. (2) Determinar la relación entre el Bienestar psicológico y las dimensiones del Estrés laboral en trabajadores de una Institución Educativa del Ejército de Perú - Chorrillos, 2021. (3) Describir los niveles de la variable Estrés laboral según las condiciones sociodemográficas de edad y sexo en trabajadores de una Institución Educativa del Ejército de Perú - Chorrillos, 2021. Y (4) Describir los niveles de la variable Bienestar psicológico según las condiciones sociodemográficas de edad y sexo en trabajadores de una Institución Educativa del Ejército de Perú - Chorrillos, 2021.

Nuestra hipótesis general destaca que existiría correlación significativa e inversa entre Estrés laboral y Bienestar psicológico en trabajadores de una Institución Educativa del Ejército de Perú- Chorrillos, 2021. Del mismo modo, las hipótesis específicas fueron: (1) Existe relación inversa y significativa entre el Estrés laboral y las dimensiones de Bienestar psicológico. (2) Existe relación inversa y significativa entre el Bienestar psicológico y las dimensiones de Estrés laboral.

II. MARCO TEÓRICO

La relación entre las variables seleccionadas, y su importancia, ha conllevado a la revisión de estudios tanto en el contexto nacional como internacional. Haciendo referencia al contexto nacional se mencionan estudios que involucran una o ambas variables de estudio, o variables estrechamente relacionadas debido a que se cuentan con pocos antecedentes en el sector educación.

Bernales y Rinza (2021) se propusieron conocer la vinculación entre el Estrés laboral y el Bienestar psicológico en educadores de una institución educativa nacional de Tarapoto. Evaluaron una muestra de 50 docentes a través el Cuestionario de Estrés laboral de Ortiz (2015) adaptado por Zavaleta en el 2018, y la Escala de Bienestar psicológico de Ryff. Los resultados evidencian una relación significativamente negativa o inversa entre las variables de estudio, y entre cada una de ellas con las dimensiones de la otra.

Barrios (2018) desarrolló una investigación no experimental, correlacional y transversal con el fin de hallar la correlación entre el Estrés laboral y la calidad de vida. La muestra se constituyó por 30 docentes de inicial, primaria y secundaria de un colegio estatal de Chiclayo, a quienes se evaluó con el Inventario Burnout de Maslach, y la Escala de Calidad de vida de Olson y Bames. Entre los hallazgos se observó relación negativa entre el Estrés laboral y la calidad de vida, y una relación negativa débil entre las dimensiones *agotamiento* y calidad de vida en los docentes; sin embargo, se encontraron relaciones significativas moderadas y negativas entre la calidad de vida con las dimensiones de despersonalización, amigos, vida laboral, pareja, ocio y salud.

Respecto al Bienestar psicológico, Castillo (2018) investigó la correlación entre el Bienestar psicológico y el desempeño laboral en los maestros de una institución educativa nacional en Mollendo. La investigación no experimental, correlacional y transversal tuvo como muestra a 19 docentes evaluados con la Escala de Bienestar psicológico y un cuestionario de Desempeño Laboral docente del MINEDU. Se observó una relación significativa directa y fuerte entre las variables ($r= 0843$) evidenciando que un mayor Bienestar psicológico se asocia a una mejora planificación curricular, desarrollo y medición de aprendizajes, clima laboral y desempeño laboral de los docentes.

León y Monzón (2017) en Cajamarca, investigaron la relación que podría existir Bienestar psicológico y Síndrome de Burnout empleando un diseño cuantitativo y de tipo correlacional con un diseño no experimental transversal. Utilizando los instrumentos: Maslach Burnout Inventory (MBI) para la variable *Síndrome De Burnout* y la escala de Bienestar psicológico de Ryff para la *variable Bienestar Emocional*. En esta investigación realizada en un grupo de 42 educadores de 4 colegios de Jornada Completa de la región de Cajamarca, halló que no hubo correlación significativa entre el Burnout (que incluye en su formulación como dimensión al Estrés laboral) y el Bienestar psicológico ($p > .05$).

En referencia al contexto internacional, Bendezú y Torres (2021) en Venezuela, investigaron la correlación entre la autoeficacia y la creatividad en el Bienestar psicológico de los docentes, este estudio se desarrolló en base a una revisión de literatura científica sobre el Bienestar psicológico en el marco de la emergencia sanitaria pandémica. Se analizó una muestra de 19 publicaciones entre las cuales figuraron artículos de naturaleza empírica y teórica. Entre los resultados se identifica que las creencias, los afectos y las actitudes creativas se asocian a experimentar un mayor Bienestar psicológico, por lo que un mayor despliegue de creatividad y autonomía ayuda a los docentes a aumentar su autoeficacia y a reducir los niveles de estrés que derivaron de las condiciones de crisis e incertidumbre de la pandemia.

Galeano (2017) en una investigación no experimental, con enfoque cuantitativo, de alcance correlacional, con un diseño de corte transversal realizado en Colombia, en una población de 105 trabajadores de una institución educativa de bachillerato, encontró que, en la muestra estudiada, existe una correlación positiva y significativa ($.01 < p < .05$) entre el tipo de estrategias de afrontamiento y el nivel de Bienestar psicológico y, es decir, las personas con alto Bienestar psicológico poseen una percepción de control y de autocompetencia (estrategias afrontativas) las cuales les permiten actuar sobre sus entornos en función a sus necesidades y pueden elaborar proyectos de vida y metas de vida (Bienestar psicológico). Además, no hallaron diferencias significativas estadísticamente entre el Bienestar psicológico y el género de los participantes del estudio.

En referencia al Estrés laboral en docentes, Alvites-Huamaní (2019) desarrolló una investigación cuantitativa, correlacional y trasversal con el fin de definir la relación del estrés en el trabajo y factores psicosociales en docentes. Este estudio peruano tuvo como muestra 81 docentes de educación básica y universitaria de diversos países de Europa y América, a quienes se evaluó con la Escala Docente y El cuestionario de Factores Psicosociales en el Trabajo académico. Se halló una relación significativa entre las variables, mostrando que estados de ánimo displacenteros e inadecuados como la ansiedad, depresión y creencias desadaptativas se vinculan al estrés por presión laboral y la carga de trabajo, mientras que el estrés por mal afrontamiento no se relacionó significativamente.

Por su parte, Rafsanjani y Rahmawati (2019) investigaron la relación entre la exposición al estrés y el Bienestar psicológico en docentes de educación secundaria. La muestra se constituyó por 325 maestros principiantes de las escuelas de Malang, Indonesia, a quienes se evaluó con la Escala de Exposición al estrés dentro y fuera de clase de elaboración propia, la Escala de Burnout de Maslach, y una escala de Bienestar psicológico de elaboración propia.

Los datos muestran evidencias de validez de los instrumentos y una relación significativa e inversa entre las variables, es decir que la exposición al estrés tiene efectos significativos sobre el Bienestar psicológico de los docentes disminuyendo el entusiasmo y aumentando el riesgo de agotamiento.

Chávez (2021) en un metaanálisis realizado con 26 estudios empíricos referidos a la relación del Bienestar psicológico en función a otras variables del ámbito laboral de la población docente en 11 países, arroja que el Bienestar psicológico con relación a la variable Estrés laboral existente en 4 de los 26 estudios revisados, presenta una correlación inversa y estadísticamente significativa. Se halló en cuanto a las variables sociodemográficas sexo, (hombres = 0,810; mujeres = 0,789). Y con la variable estabilidad laboral (definitivos = 0,831; contrato = 0,773). Además, notó que la variable Bienestar psicológico se vincula frecuentemente al Estrés laboral y síndrome de burnout.

Gaibor y Olivo (2017) investigó la correlación del Estrés laboral y el Bienestar psicológico en educadores de colegios de Ambato en Ecuador. La investigación se desarrolló bajo un modelo cuantitativo, correlacional y trasversal, evaluando a toda la población docente con el Cuestionario de la OIT-OMS de Estrés laboral y el Cuestionario de Bienestar psicológico de Ryff. Se hallaron relaciones significativas, concluyendo que se debe a un déficit del personal en sus actividades.

A continuación, se desarrollan los modelos teóricos que abarcan cada una de nuestras variables. Sobre el Estrés laboral, este fenómeno se define en función de las propuestas teóricas organizadas por sus investigadores (Espinoza et al., 2018). Así, los modelos teóricos propuestos describen el proceso del Estrés laboral, sobre el cual inciden características ambientales y personales para su puesta en marcha. Entre ellos, mencionaremos al modelo Demandas-Control y el Modelo Vitamínico.

El modelo de Demandas- Control formulado por Karasek (1979) refiere que una condición o situación se caracteriza como estresante por la falta de control de la persona para afrontar las altas demandas que provienen normalmente del ambiente. Esta experiencia de estrés se puede contrarrestar con eficacia de acuerdo a la capacidad de cada individuo para hacer frente a los estímulos estresantes y los recursos internos que pone en práctica. En ese sentido, una situación se consideraría como una fuente de estrés si el individuo no cuenta con las estrategias de afrontamiento necesarias ante las demandas del medio, de esta manera el trabajador evalúa como abrumador su entorno laboral, pudiendo dañar su bienestar y salud.

Por otro lado, Warr (1987) desarrolló el Modelo Vitamínico, desde el cual el estrés sería fruto del desbalance entre los elementos del contexto laboral y las capacidades del individuo en el puesto. Cabe notar que cada individuo presenta un umbral de tolerancia para los estresores, en cuanto al número de estresores como a la calidad de estos. De esta forma, este modelo describe nueve fuentes de estrés: insuficiente control, escasas de oportunidades para el despliegue de habilidades, la generación externa de metas, la falta de variedad, incertidumbre, la baja disponibilidad, la falta de seguridad física, la falta de contacto interpersonal y la posición social poco valorada.

El modelo integral de Ivancevich y Matteson (1992) sobre el Estrés laboral, sobre el que se elabora el Cuestionario de Evaluación de Estrés laboral OIT-OMS, busca integrar los diferentes modelos de estrés recogiendo los condicionantes del estrés en el trabajo con un enfoque administrativo. Así se plantean dos fuentes o factores del estrés: los factores intra organizacionales y los factores extra organizacionales.

Entre los estresores intraorganizacionales se distinguen aquellos que derivan a nivel individual del trabajador como la ambigüedad de rol, sobrecarga laboral, funciones discrepantes, duplicidad de tareas, los estresores referidos al desarrollo de la carrera y tener responsabilidad por otras personas.

A nivel grupal se distinguen las discrepancias internas, carencia de integración entre los miembros, insatisfacción del grupo e inconsistencia del nivel jerárquico

A nivel organizacional, el ambiente laboral, las condiciones de trabajos, el clima organizacional, tecnología y territorio a disposición del trabajador, descripción de puestos, estructura organizacional y tipos de liderazgo que influyen sobre la percepción de dicha persona sobre la calidad del progreso en su carrera.

Por otro lado, los factores extraorganizacionales hacen referencia a componentes íntimos del trabajador fuera del contexto del trabajo, los cuales abarcan los problemas familiares, sociales, de convivencia, entre otros. El Cuestionario de Evaluación de Estrés laboral OIT-OMS contribuye al diagnóstico del estrés en el ámbito del trabajo y a la identificación de riesgos psicosociales de los trabajadores dentro del contexto laboral (factores intra organizacionales).

Según Ivancevich y Matteson (1992) el estrés se define como una, esta respuesta deviene a consecuencia de algún evento, situación o acción externa que plantean a la persona especiales demandas físicas o psicológicas.

Desde esta perspectiva la OIT (2016) considera que el estrés surge ante el desborde de las exigencias del trabajo sobre los recursos personales auto percibidos, generando un daño y consecuentes respuestas físico-emocionales que se experimentan como estrés. Por ejemplo, estas experiencias pueden ocurrir si las habilidades y conocimientos de un empleado, o grupo, conscientemente no se ajustan las expectativas de la cultura organizativa de una empresa.

Al respecto Ivancevich y Mattenson (1992) los efectos del Estrés laboral se pueden distinguir en tres grupos: conductuales, cognitivos y fisiológicos: Los efectos conductuales comprenden afectaciones sobre la satisfacción y el

rendimiento del trabajador, además de conductas que van desde el ausentismo, pasando por la rotación, los accidentes y pudiendo llegar al abuso de sustancias. Los efectos cognitivos hacen referencia a una deficiente toma de decisiones, negligencia en las tareas y falta de concentración.

Los efectos fisiológicos describen problemas como la hipertensión arterial, colesterolemia, cardiopatías, que usualmente derivan en enfermedades de adaptación como dolores de cabeza, apatía, agotamiento nervioso ansiedad, depresión, enfermedades cardiovasculares, artritis reumática, úlceras, alergias. Es por la preocupación sobre estos efectos que el Estrés laboral se asocia a diversas variables organizacionales (Osorio y Cárdenas, 2016).

De manera particular, sus consecuencias y afectaciones en docentes son de índole personal y organizativa, reportándose afectaciones a nivel psicológico, como somatizaciones, alteración del sueño, ansiedad y depresión mayor (Guevara et al, 2014) que afectan a nivel organizativo la creatividad, generan abandono laboral, accidentabilidad, baja productividad, dificultad para incorporarse al equipo y falta de iniciativa.

Con respecto al Bienestar psicológico, en su historia como variable de estudio no contó con un marco teórico claro como respaldo (Casullo, 2002) pues se plantearon para su medición variables tan dispares como psicopatología, neuroticismo, densidad poblacional, ámbitos urbanos versus ámbitos rurales, trastornos físicos, coeficiente intelectual entre otros, que arrojaron resultados inconsistentes y en muchos casos contradictorios.

Por ello, conviene distinguirla de constructos similares, como el Bienestar psicológico del bienestar laboral y el bienestar subjetivo. El primero se enmarca en el funcionamiento adecuado y valioso del individuo, mientras que el segundo depende tanto de las cualidades personales como de su motivación y contar con

las habilidades apropiadas para las características y condiciones del trabajo que desempeña, por lo tanto, el Bienestar psicológico contiene al bienestar laboral. Sin embargo, Romeiro (2015) identificó una relación entre el Bienestar psicológico y laboral, por ello a pesar de su delimitación suponen una influencia importante.

Por su parte, el bienestar subjetivo incluye una extensa categoría de vivencias como las respuestas emocionales y los juicios globales sobre la satisfacción de expectativas vitales, haciendo una comparación de lo que se ha conseguido con lo que se buscaba lograr (Romero, 2018).

Desde la perspectiva hedónica, la esencia del bienestar radica en la mayor experimentación del placer frente a displacer (Castro, 2018). Por su parte, el enfoque eudamónico del Bienestar psicológico, concibe como esencial el hecho de hallar sentido a la propia vida, y de aceptar su historia de vida con sus circunstancias positivas o negativas (Castro, 2018).

Sin embargo, Ryff (1989) asume que el Bienestar psicológico supera los elementos hedónicos y las emociones negativas, y valora este constructo como un predictor del funcionamiento psicológico óptimo. En ese sentido, asume que compromete los cambios existenciales de la vida y se relaciona estrechamente con el desarrollo positivo de la personalidad.

En un contexto sin antecedentes previos al estudio del envejecimiento exitoso y con enfoques negativistas sobre el bienestar, Ryff (1989) propone un enfoque alternativo basado en teorías del desarrollo, del crecimiento personal y la salud mental. El modelo de Ryff (1989) propone una evaluación comprensiva de las personas desde una perspectiva global de funcionamiento, el cual enfatiza que el nivel de aceptación propio medias relaciones positivas, cuya calidad y trascendencia tiene como base la autonomía de los individuos participantes de la relación.

Ryff (1989) construye la primera escala con fines de medir el Bienestar psicológico, el EBP. Más adelante Keyes, Shmotkin y Ryff (2002) construyen la Escala de Bienestar psicológico SPWB_LS, con la finalidad de evaluar la percepción de Bienestar psicológico mediante seis componentes: Auto-aceptación, Relaciones positivas con otras personas, Autonomía, Dominio del entorno, Propósito en la vida y Crecimiento personal; las que deben presentarse de manera equilibrada para arribar a un adecuado Bienestar psicológico.

A continuación, se describen las seis dimensiones propuestas por Ryff (2014):

- Autoaceptación: El individuo muestra satisfacción y autoconfianza, reconoce sus fortalezas y debilidades, reconoce sus cualidades y sabe que puede potenciarlas, se acepta sin compararse con otros.
- Relaciones positivas: El individuo se muestra calidez y preocupación por los otros, es capaz de confiar, empatizar y mostrar compromiso con sus pares creando relaciones sociales positivas y sanas.
- Autonomía: El individuo es fiel a sus propios pensamientos, no cediendo ante la presión social mostrándose determinante en sus decisiones.
- Dominio del entorno: Se refiere a la capacidad de gestionar el propio entorno frente a problemas de la vida cotidiana, mostrando eficiencia para aprovechar las oportunidades que le ofrece su ambiente, sin abandonar sus valores personales.
- Crecimiento personal: El individuo es auto eficaz y desarrolla sus potencialidades en busca de su crecimiento personal, reconociendo la necesidad de conocerse mantener una actitud positiva en el proceso.
- Propósito de la vida: Hace referencia a la construcción de los objetivos de vida del individuo, implica reconocer un rumbo personal y la aceptación de su pasado y el presente.
-

Para el abordaje del Bienestar psicológico se considerará la propuesta multidimensional de Casullo (2002) que lo define como el resultado de una

valoración subjetiva del individuo en base a sus creencias y expectativas, reacciones emocionales y la vinculación entre ambos componentes. La Escala BIEPS-A de Casullo (2002) mide los componentes propuestos en el modelo de Ryff, para su construcción se operacionalizó estas dimensiones elaborando treinta y seis ítems.

Luego de estimar las características psicométricas de la escala verificó la siguiente composición factorial (Casullo, 2002):

- Dimensión de Control de situaciones/aceptación de uno mismo: engloba la auto competencia, poder crear e incidir sobre contextos para adaptarlos a las necesidades personales. A su vez, también alude a que se puede aceptar los diversos aspectos de uno mismo.
- Dimensión Vínculos psicosociales, se refiere al poder confiar en otros, establecer adecuados vínculos, ser empático y ser afectivo.
- Dimensión de Autonomía, se refiere a la capacidad de decidir de manera independiente, con asertividad y criterio propio.
- Dimensión relacionada a Proyectos, indica que tiene un plan de vida, así como un desarrollado sentido de su existencia y propósito.

El modelo multidimensional de esta perspectiva expresa como tanto los componentes cognitivos y volitivos de la personalidad tienen una gran influencia en la organización de la conducta, para sobreponerse a las demandas del entorno. Además, en el área del trabajo se ha evidenciado que el bienestar influye en la identidad vocacional y la búsqueda de una carrera, pues contar con un sentido en la vida y el crecimiento personal contribuyen a los compromisos profesionales (Ryff, 2014).

Es así que, para desarrollar un desempeño exitoso frente a situaciones estresantes, los retos del día a día y las metas a futuro, un individuo requiere de las habilidades, pero además tener la seguridad de que logrará los resultados

esperados a partir de su accionar. En relación al estrés, según Ryff (2014) los adultos de todas las edades con niveles altos de Bienestar psicológico tienen menos afecciones crónicas, a comparación de aquellos que carecen de bienestar; también mostraron una mayor productividad laboral y un menor uso de la asistencia sanitaria.

Integrando los modelos teóricos del Estrés laboral y el Bienestar psicológico se espera que el individuo con indicadores de un nivel alto de Bienestar psicológico organice su conducta con seguridad y motivación sobreponerse a las demandas (Ryff, 1989). Según la Ivancevich y Matteson (1992) la respuesta de estrés se ve intercedida por características personales y/o procesos psicológicos que valoran los propios recursos personales.

Así, ante las demandas laborales (dimensión condiciones laborales y dimensión procesos administrativos) el trabajador con adecuado Bienestar psicológico iniciaría una respuesta de estrés y activación sobre la cual el trabajador ya se percibe como suficiente y motivado, mediando una percepción de control sobre las demandas, reduciendo los niveles de Estrés laboral sin correr riesgo de manifestaciones psicosomáticas.

De manera contraria, si el trabajador presenta un bajo nivel de Bienestar psicológico, es decir que se caracteriza por falta de confianza, incapacidad para decidir por sí mismo, desconfianza en los pares y falta de un rumbo personal, carecerá de seguridad y motivación para enfrentar las demandas de su entorno. Por lo tanto, en la respuesta de estrés en el contexto laboral, percibirá como amenazantes y desbordantes las demandas elevando los niveles de estrés de aumentando el riesgo de sufrir manifestaciones psicosomáticas.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

El estudio tiene un enfoque cuantitativo, ya que como característica básica destaca la objetividad, midiendo y analizando las mediciones obtenidas de las variables de interés, utilizando métodos estadísticos que permiten arribar a conclusiones (Hernández y Mendoza, 2018).

En cuanto al diseño, esta fue una indagación no experimental, ya que no hubo manipulación por parte del investigador de las variables tal como estas suceden en la realidad (Hernández y Mendoza, 2018). Por otro lado, tuvo un corte transversal, ya que recolecta datos en un solo momento y en un tiempo determinado (Ato et al., 2013).

Asimismo, la investigación logró un alcance correlacional, pues buscó identificar relaciones entre dos o más variables; al mismo tiempo que buscó identificar la presencia de estas, en base a un determinado nivel (Hernández y Mendoza, 2018). A su vez, es de tipo básica, ya que fue guiada por la generación de conocimientos completos y novedosas, mediante la comprensión de los hechos observables y de los aspectos fundamentales de los fenómenos (Meza, Cevallos y Reyes, 2012).

3.2 Variables y operacionalización

3.2.1 Variable 1: Estrés laboral

Se define al Estrés laboral como una reacción con finalidad de adaptación, intermediada por las características individuales, a consecuencia de fenómenos externos referidos al ámbito organizacional, los cuales demandan física y psicológicamente a la persona (Ivancevich y Matteson, 1992). Esta variable fue cuantificada mediante la Escala de Estrés laboral de la OIT-OMS en su adaptación a la población peruana (Suárez, 2013). Conformado por la dimensión Condiciones organizacionales y la dimensión Procesos administrativos.

A su vez cuenta con una escala de medición Likert de siete opciones, donde los puntajes se definen según la siguiente categorización: nunca (1), rara vez (2), ocasionalmente (3), algunas veces (4), frecuentemente (5), generalmente (6) y siempre (7). Los niveles de Estrés se categorizan en: Bajo (de 25 a 101), medio (103 a 128) y Alto (de 129 a 175).

3.2.2 Variable 2: Bienestar psicológico

Casullo (2002) la define como una percepción adquirida por parte de un individuo acerca de sus logros, satisfacción personal y un enfoque propio, positivo o negativo, de su experiencia. Se evalúa mediante el puntaje obtenido en la Escala de Bienestar psicológico para Adultos (BIEPS-A) diseñada por María Casullo (2002) en sus dimensiones Control de situaciones/Aceptación de uno mismo, Autonomía, Vínculos psicosociales y Proyectos. Presenta una escala de medición ordinal con 3 alternativas, siendo estas: en desacuerdo (1), ni de acuerdo ni en desacuerdo (2), de acuerdo (3). En cuanto a la categorización de las puntuaciones para la prueba total, se consideran puntajes bajos aquellos menores al percentil 25, medios a los puntajes ubicados entre el percentil 25 y 75, y altos a los mayores al percentil 75. En lo referente a la dimensión *proyectos*, se considera un nivel bajo a las puntuaciones menores a 7, niveles medios a las puntuaciones entre 7 a 9, y niveles altos a las puntuaciones mayores 9. Para las dimensiones control de situaciones/aceptación de uno mismo, autonomía y vínculo psicosociales, se considera niveles bajos a los puntajes menores a 5, nivel medio a los puntajes entre 5 y 7, y altos los mayores al puntaje directo 7.

3.3. Población, muestra y muestreo

Población

Se refiere al conjunto finito o infinito de sujetos con características similares en un espacio y momento específico. La limitan el problema de investigación y los objetivos de la investigación. (Arias, 2006 p. 81).

Según esta definición, el tamaño de la población se conformó por los trabajadores en una Institución Educativa del Ejército de Perú, localizada en el distrito de Chorrillos durante el año 2021. Entre las edades de 28 y 63 años.

Cuenta con personal contratado y nombrado. En dicha Institución laboran 47 docentes, 21 auxiliares de educación, 6 trabajadores administrativos, 4 trabajadores de servicios, director y subdirectora, sumando 80 empleados. Se consideraron los siguientes criterios de inclusión:

- Personal que aceptó participar del estudio.
- Personal que se encontraba en jornada laboral.
- Personal que completó los cuestionarios aplicados vía virtual.
- Personal que aceptó el consentimiento informado.
- Personal que completó la ficha socio-demográfica.

Como criterios de exclusión se consideró:

- Personal que no aceptó el consentimiento informado.
- Personal que no completo alguno de los cuestionarios.
- Personal que no completó ficha sociodemográfica.

Muestra

Para esta investigación se consideró a 80 trabajadores de una Institución Educativa del Ejército de Perú del distrito de Chorrillos, durante el año 2021 de acuerdo a los criterios de inclusión propuestos. Así, todos los participantes que conforman la población fueron seleccionadas para el estudio.

A continuación, se presentan las características de la muestra identificadas por la ficha sociodemográfica.

Tabla 1

Distribución de la muestra según condición sociodemográfica 'sexo'

	Frecuencia	Porcentaje
Hombre	11	13,8%
Mujer	69	86,3%
Total	80	100%

En la tabla 1 podemos observar que el mayor porcentaje de la muestra lo representan las mujeres en un 86.3%, segundo de los hombres, los cuales están representados en un 13.8%.

Tabla 2

Distribución de la muestra según condición sociodemográfica 'estado civil'

Estado civil	Frecuencia	Porcentaje
Casado	43	53,8%
Conviviente	2	2,5%
Divorciado	6	7,5%
Soltero	29	36,3%
Total	80	100%

En la tabla 2 se observa que el 53.8% de la muestra son casados, representando el mayor porcentaje. Le sigue en representación el grupo de solteros, con un 36.3%; los divorciados con un 7.5%; y, finalmente, los convivientes con un 2.5% de participación.

Tabla 3

Distribución de la muestra según condición sociodemográfica 'edad'

Rango etario	Frecuencia	Porcentaje
28 a 45 años	37	46,3%
46 a 63 años	43	53,7%
Total	80	100%

En la tabla 3 se aprecia que el mayor porcentaje de participantes que presenta edades de entre 46 a 63 años, estando representado en un 53.7%. Por otro lado, el 46.3% de la muestra está conformado por personas con edades entre los 28 a 54 años.

Tabla 4

Distribución de la muestra según condición sociodemográfica 'Nivel académico'

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Universitario	67	83,8%
Técnico	9	11,3%
Secundaria	1	1,3%
Primaria	3	3,8%
Total	80	100%

En la tabla 4 podemos apreciar que el mayor porcentaje de la muestra lo representan los participantes con un nivel académico universitario en un 83.8%, seguidos de los que cuentan con estudios técnicos, los cuales están representados en un 11.3%. Por otro lado, el 3.8% de la muestra está representado por participantes con educación primaria. Finalmente, el 1.3% de la muestra presenta educación secundaria.

Tabla 5*Distribución de la muestra según condición sociodemográfica 'cargo'*

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Asesor de imagen	1	1,3%
Auxiliar	21	26,3%
Director	1	1,3%
Docente	47	58,8%
Enfermera	1	1,3%
Jardinero	2	2,5%
Jefa de DEREGA	1	1,3%
Portero	2	2,5%
Psicóloga	1	1,3%
Recepcionista	1	1,3%
Subdirectora	1	1,3%
Tesorero	1	1,3%
Total	80	100%

En la tabla 5 encontramos que el mayor porcentaje lo representan docentes con un 58.8% de la muestra. También, los auxiliares se encuentran representados en 26.3% de la muestra total. Se observa, por otro lado, que los cargos de portero y jardinero están representados en un 2.5% cada uno de ellos. Finalmente, tanto los cargos de asesor de imagen, director, enfermera, jefe de DEREGA, psicóloga, recepcionista, subdirectora y tesorera representan cada uno de ellos el 1.3% del número de participantes.

Muestreo

El muestreo se encuentra conformado por el conjunto de técnicas y estrategias aplicadas sobre una población determinada que permite obtener un subconjunto representativo de la misma, llamada muestra y cuyas características se pueden generalizar hacia una población (Bologna, 2013).

Para la presente investigación se sigue un muestreo censal, según la cual todas las unidades de análisis son consideradas para la muestra (Ramírez, 1997).

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Esta investigación propone la encuesta como técnica de recolección de datos. De acuerdo a López-Roldán y Fachelli (2016) la encuesta es una técnica que recoge información mediante preguntas a los evaluados, con el fin de obtener sistemáticamente medidas que aporten al desarrollo de la formulación del problema.

Así, en lo que respecta a esta investigación en particular, se empleó la encuesta online, ya que tiene entre sus ventajas la recolección masiva de información a un bajo costo, a la vez que permite un ahorro de tiempo, ya que sus resultados pueden ser fácilmente importados a programas de análisis de datos como Excel o SPSS (Leonardo, 2007).

Instrumentos de recolección de datos

Variable 1: Estrés laboral

Ficha técnica

Nombre original	: Escala de Estrés laboral de la OIT - OMS
Autores	: Ivancevich & Matteson (1989)
Procedencia	: España
Adaptación en Perú	: Suárez, A (2013)
Administración	: Individual o colectiva

Edad	: 19 a 65 años
Duración	: Tiempo estimado de 10 a 30 minutos
Finalidad	: Establecer los niveles de Estrés laboral en los integrantes de una organización.
Número de ítems	: 25
Escala	: Tipo Likert
Dimensiones	: Condiciones laborales (11 ítems), Procesos administrativos (14 ítems).

Reseña histórica

La escala original fue publicada por la OIT-OMS, fundamentada en las propuestas teóricas de Ivancevich & Mattenson (1989). Para su validación fue aplicado a 38,072 trabajadores de variados sectores ocupacionales, y de múltiples nacionalidades. Así, este tiene como finalidad la fuente de estresores organizacionales, grupales e individuales.

En Perú, esta escala fue validada por Suárez (2013) en una muestra que incluyó a 203 asesores telefónicos de atención al cliente y ventas de una ciudad de Lima, cuyas edades oscilaron entre los 25 a 35 años. A diferencia de la prueba original, esta contó con dos dimensiones: Condiciones organizacionales y procesos Administrativos.

Consigna de la aplicación

Esta escala presenta 25 ítems, distribuyéndose en dos dimensiones, las cuales son: condiciones organizacionales (ítems 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 15, 17, 21, 24) y procesos administrativos (ítems 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 16, 18, 19, 20, 22, 23, 25). Se califica a través de una escala Likert de 7 alternativas, donde: nunca (1), raras veces (2), ocasionalmente (3), algunas veces (4), frecuentemente (5), generalmente (6) y siempre (7). El puntaje para cada dimensión se obtiene de la suma de las puntuaciones de sus ítems correspondientes. De esta forma, se obtienen los niveles de estrés que se clasifican según los siguientes puntajes: Bajo (26-101), Medio (103-128) y alto (129-157).

Propiedades psicométricas de la versión original

Cuenta con 30 reactivos calificados en una escala de 7 puntos. Una puntuación de 1 describe una condición de trabajo que nunca es una fuente de estrés, mientras que una puntuación de 7 describe una condición de trabajo altamente estresante. El cuestionario mide 5 dimensiones de estrés a nivel individual (Ivancevich y Matteson, 1989 Arumugam, 1992): conflicto de rol, ambigüedad de rol, sobrecarga de trabajo, responsabilidad por las personas y estrés profesional. En cuanto a los niveles de confiabilidad, este alcanzó un coeficiente cuyo valor fue de 0,82, obteniéndose adecuados niveles.

Propiedades psicométricas de la versión peruana

La Escala de Estrés laboral de la OIT-OMS se validó a través de la evaluación 203 operarios de asesoría telefónica de Lima. Consta de 25 ítems distribuidos en una escala de tipo Likert a la cual el individuo tiene siete opciones de respuesta que va desde "Nunca" es fuente de estrés = 1, hasta "Siempre" es fuente de estrés =7, en donde 25 es el puntaje mínimo y 175 el máximo.

La Escala de Estrés laboral generó dos dimensiones en el análisis factorial confirmatorio: Condiciones organizacionales y Procesos administrativos, los cuales aportaron el 64,715% de la varianza explicada.

Además, obtuvo adecuados índices de validez tanto a nivel de constructo como de contenido. Con respecto a la confiabilidad, el coeficiente alfa alcanzó el valor de 0.972 (Suárez, 2013).

Propiedades psicométricas de la prueba piloto

Vásquez (2020), como parte de un estudio correlacional, indagó en la confiabilidad de la escala de Estrés laboral OIT-OMS en una muestra de 110 docentes de una institución educativa de Trujillo. Así, los niveles de la fiabilidad de las escalas del instrumento alcanzaron valores óptimos, siendo estos: 0.861 para la dimensión condiciones organizacionales; y 0.894 para procesos administrativos.

Variable 2: Bienestar psicológico

Ficha técnica

Nombre original	: Escala de Bienestar psicológico para Adultos (BIEPS - A)
Autores	: Casullo (2002)
Procedencia	: Argentina
Administración	: Individual o colectiva
Edad	: Mayores de 18 años
Duración	: Tiempo estimado de 10 a 30 minutos
Finalidad	: Medir el Bienestar psicológico
Número de ítems	: 13
Escala	: Tipo Likert
Dimensiones	: Control de situaciones/ aceptación de uno mismo (3 ítems), Vínculos psicosociales (3 ítems), Autonomía (3 ítems), Proyectos (4 ítems).

Reseña histórica

La Escala de Bienestar psicológico para Adultos (BIEPS – A) Casullo (2002) se basó en el modelo multidimensional de Ryff. Fue validada en una muestra de 326 adultos argentinos, entre los 19 y 61 años. Consta de 13 ítems con puntuación de 1 a 3 considerando las opciones: De acuerdo; Ni de acuerdo ni en desacuerdo; En desacuerdo. La puntuación obtenida en la escala BIEPS varía entre los 13 y los 39 puntos. Cabe mencionar que si bien en su propuesta teórica inicial, Casullo consideraba 5 dimensiones, al realizar los estudios de validación en población en argentina, *control de situaciones* y *aceptación de uno mismo* se solaparon en una sola dimensión, en base a los análisis factoriales realizados. Esta escala consta de cuatro dimensiones: Control de situaciones/Aceptación de uno mismo, Autonomía, Vínculos psicosociales y Proyectos; teniendo como áreas de aplicación al ámbito organizacional, clínico y educativo.

Consigna de aplicación

A continuación, encontrará una serie de afirmaciones relacionadas a vivencias y experiencias personas a lo largo de su vida. Deberá marcar en cada oración la respuesta que más se asemeja a su persona, utilizando los siguientes criterios: en desacuerdo (1), ni de acuerdo ni en desacuerdo (2), de acuerdo (3).

Propiedades psicométricas de la versión original

Los niveles de confiabilidad alcanzaron valores aceptables de 0.70, siendo para cada dimensión: proyectos alcanzó un 0.59; autonomía, 0.61; vínculos sociales, 0.49 y control de situaciones/aceptación de uno mismo, 0.46. Según Casullo (2002) los valores bajos de confiabilidad obtenida en las dimensiones se deben fundamentalmente a la reducida cantidad de ítems pertenecientes a cada escala. Cabe resaltar que no se exploraron evidencias de validez en los estudios originales.

Propiedades psicométricas de la versión adaptada

Segura (2017) exploró evidencias de confiabilidad y validez en la escala de Bienestar psicológico (BIEPS-A) en una muestra de 325 profesores de centros educativos nacionales y privados del distrito de Los Olivos. El coeficiente de consistencia interna para la escala total alcanza un valor alfa 0.950. Asimismo, la validez de contenido fue adecuada con valores del índice V de Aiken de 1. Finalmente, la validez de constructo fue realizada mediante la correlación ítem-factor, alcanzado valores mayores a 0.50 en los valores de la Rho de Spearman para cada ítem y su respectiva dimensión.

Propiedades psicométricas de la prueba piloto

Aquilino (2020) en su estudio correlacional, verificó los índices de confiabilidad de la escala de Bienestar psicológico (BIEPS-A) en un grupo de 223 docentes de instituciones públicas de Lima Norte. Para la escala global se obtuvo un valor del coeficiente alfa de 0.845, considerándose un nivel óptimo. Por otro lado, las dimensiones control de situaciones/ aceptación de uno mismo, autonomía, vínculos psicosociales y proyectos personales alcanzaron índices de fiabilidad de 0.715, 0.975, 0.715 y 0.655, respectivamente.

3.5. Procedimientos

Se inició por medio de una presentación formal a la dirección de la Institución Educativa del Ejército de Perú, donde detallaba el objetivo de la investigación. Una vez obtenida dicha autorización, se realizó la aplicación de las encuestas virtualmente, previamente a ello, se brindó vía Whatsapp, a cada participante, los procedimientos para completar las encuestas y también para que puedan manifestar su deseo de incorporarse o abandonar el mismo, así como el uso de sus datos con un fin exclusivamente académico; posteriormente se dio la confirmación de la participación, acordando garantizar la confidencialidad y el anonimato dentro del estudio.

3.6. Métodos de análisis de datos

Posterior a recoger los datos, se optó por elaborar una matriz de datos a partir de las puntuaciones que se obtuvieron, ello se diseñó empleando el programa Excel 2016. A continuación, se procedió a exportar dicha matriz al programa estadístico SPSS, en la versión 26, a fin de realizar el análisis de los datos correspondientes.

En primer lugar, se realizó la evaluación de la normalidad de la distribución de las puntuaciones de las diversas dimensiones, mediante la prueba de Kolmogorov-Smirnov. Cabe señalar que dichos hallazgos definieron los estadísticos de prueba que se utilizarán para la correlación de ambas variables en estudio.

Finalmente, se procedió a desarrollar una descripción de las variables de la investigación en sus niveles globales y cada una de sus dimensiones. Estas se realizaron tomando en cuenta los niveles bajo, medio y alto, describiendo para cada una la frecuencia y porcentaje de la muestra evaluada.

3.7. Aspectos éticos

La investigación se realizó siguiendo el Código de Ética en investigación de la Universidad César Vallejo, particularmente los principios expuestos en los artículos 3 al 9. Estos conminan a los estudiantes en proceso de investigación cumplan con los estándares de rigor científico y protejan los intereses de los participantes sobre los del estudio (UCV, 2017).

También, se consideraron criterios éticos para el manejo de la información brindada por los participantes, así como la participación voluntaria en la investigación; ambas contemplados en el Código de Ética del Colegio de Psicólogos del Perú (2017) en sus artículos 24 y 36.

Del mismo modo, el desarrollo de este estudio se enmarcó en los principios del Código Nacional de Integridad Científica, propuestos por el Consejo Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación Tecnológica (2019) estos velan la adhesión a valores y buenas prácticas en todas las fases de la actividad científica, siendo estos: integridad, honestidad intelectual, objetividad e imparcialidad, veracidad, justicia y responsabilidad, y transparencia.

Asimismo, para el estilo de redacción y respeto por la autoría y propiedad intelectual de los autores, esta investigación siguió los lineamientos de la American Psychological Association (APA, 2020).

Por último, se consideraron los principios de bioética propuestos por Beauchamp & Childress en 1979, para el salvaguardo de la integridad de los sujetos involucrados en investigaciones científicas, los cuales incluyen (Siurana, 2010):

- a) Autonomía: El cual refiere sobre el respeto que tiene todo evaluado de

participar sin ser coactado. En este sentido, el consentimiento informado es un instrumento que media entre los intereses de los investigadores y de las personas involucradas en el estudio (Cañete et al., 2012, p. 123).

- b) Beneficencia: Este refiere que en todo momento se buscará maximizar los beneficios y minimizar los daños. De acuerdo a esto, los investigadores están obligados a realizar un balance entre los beneficios y riesgos de su actuar, así como informar a los participantes involucrados, sobre los mismos (Beauchamp & Childress, 2001, p. 246).
- c) Justicia: Refiere a que debe igualarse las circunstancias en que se realiza la investigación para todos los participantes y, a la vez, custodia la rigurosidad científica, permitiendo obtener información que se condice con la realidad de las personas (Delgado, 2002).
- d) No maleficencia: Refiere a tomar los menores riesgos posibles para los individuos en el contexto de investigación. (Siurana, 2010)

IV. RESULTADOS

A cotinuación, se presentan los analisis de normalidad para la distribución de las puntuaciones de las dimensiones de las variables de estudio. Dado el tamaño de la muestra ($n < 50$) se optó por aplicar la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov.

Tabla 6

Prueba de Normalidad para las variables y dimensiones de estudio

	Kolmogorov-Smirnov	Gl	p
Condiciones laborales	,909	80	,000
Procesos administrativos	,900	80	,000
Estrés laboral	,909	80	,000
Control de situaciones/aceptación de uno mismo	,332	80	,000
Autonomía	,871	80	,000
Vínculos psicosociales	,779	80	,000
Proyectos	,473	80	,000
Bienestar psicologico	,682	80	,000

Como se observa en la tabla 6, mediante la prueba de Kolmogorov-Smirnov, el indicador p arroja valores estadísticamente significativos ($p < 0.05$) por lo que se considera una distribución no normal y, por consiguiente, se utilizarán estadísticos no paramétricos. Por tanto, para el caso de la correlación se empleará la Rho de Spearman, considerando la escala de interpretación planteada por Hernandez et al (2009):

- $0 < Rho < 0,10$: correlación nula
- $0,10 < Rho < 0,29$: correlación débil
- $0,30 < Rho < 0,50$: correlación moderada
- $0,50 < Rho < 1,00$: correlación fuerte

Tabla 7*Relación entre las variables Estrés laboral y Bienestar psicológico*

		Bienestar psicológico	
Estrés laboral	Rho	-,253	
	p	,023	

Respecto a la tabla 7, se reconoce que entre las variables *Estrés laboral* y *Bienestar psicológico* existe una correlación estadísticamente significativa ($p < .05$) e inversa. En relación al tamaño del efecto de la correlación, encontramos que esta es de magnitud baja ($\rho < 0.30$).

Tabla 8*Relación entre Estrés laboral y las dimensiones del Bienestar psicológico*

		Control de situaciones/ aceptación de uno mismo	Autonomía	Vínculos psicosociales	Proyectos
Estrés laboral	Rho	-.001	-.097	-.176	-.148
	p	.995	.391	.118	.191

En los resultados de la tabla 8 se aprecia que no existen correlaciones estadísticamente significativas ($p > .05$) entre la variable *Estrés laboral* y las dimensiones de la variable *Bienestar psicológico*.

Tabla 9*Relación entre Bienestar psicológico y las dimensiones del Estrés laboral*

		Dimensiones del Estrés laboral	
		Condiciones organizacionales	Procesos administrativos
Bienestar Psicológico	Rho	-,261	-,284
	p	.019	.011

Por otro lado, en la tabla 9 observamos correlaciones estadísticamente significativas ($p < .05$) e inversas entre la variable *Bienestar psicológico* y las dimensiones de la variable *Estrés laboral: Condiciones organizacionales y Procesos administrativos*. De esta forma se aprecian correlaciones con magnitud baja ($0.30 < \rho$).

A continuación, se presentan la distribución por niveles de las variables y dimensiones de estudio para la muestra total.

Tabla 10

Niveles de las variables Estrés laboral y Bienestar psicológico, y sus dimensiones

Variable / Dimensión	Nivel					
	Bajo		Medio		Alto	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Estrés laboral	68	85%	12	15%	0	0%
Condiciones laborales	20	25%	37	46,3%	23	28,7%
Procesos administrativos	20	25%	40	50%	20	25%
Bienestar psicológico	0	0%	2	2,5%	78	97,5%
Control de situaciones/ aceptación de uno mismo	0	0%	4	5%	76	95%
Autonomía	0	0%	46	57,5%	34	42,5%
Vinculos psicosociales	0	0%	19	23,8%	61	76,3%
Proyectos	0	0%	2	2,5%	78	97,5%

De acuerdo a los resultados de la tabla 10, se muestra que, en relación a los niveles de *Estrés laboral*, el 85% de los participantes presentan niveles bajos en esta variable; el 15% de la muestra, un nivel medio; y ningun caso en con niveles altos de *Estrés laboral*. Describiendo sus dimensiones, se aprecia que la dimensión *condiciones laborales*, en su nivel bajo, está representada por el 25% de la muestra; el nivel medio, por un 46.3%; y un nivel alto representado por un 28.7% de los

participantes. Además, en cuanto a la dimensión *procesos administrativos*, el 25% de la muestra se posiciona en un nivel bajo; un 50%, en un nivel medio; y, finalmente, un 25% en un nivel alto.

Detallando la variable *Bienestar psicológico*, se halló que ningún participante de la muestra se ubica en un nivel bajo; el 2.5% alcanza un nivel medio; y el 97.5% un nivel alto. En relación a sus dimensiones, un 5% de los participantes alcanzan un nivel medio en la dimensión *control de situaciones/aceptación de uno mismo*, y un 95% en un nivel alto. En relación a la dimensión *autonomía*, un 57,5% de los participantes se ubica en un nivel medio en esta dimensión, y un 42.5% en un nivel alto. Por otro lado, la dimensión *vinculos psicosociales* alcanza una representación del nivel medio en un 23.8% de la muestra, y 76.3% en el nivel alto. Finalmente, el 2.5% de la muestra alcanza un nivel medio en la dimensión *proyectos*, y un 97.5% un nivel alto en la misma dimensión.

Tabla 11

Niveles de la variable Estrés laboral según edad

Nivel	28 a 45 años		46 a 63 años	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	25	67,6%	43	100%
Medio	12	32,4%	0	0%
Total	37	100%	43	100%

En la tabla 11 se aprecia que entre los participantes que presentan edades entre los 28 a 45 años, el 67.6% presentan niveles bajos en la variable *Estrés laboral*; y el 32.4%, niveles medios. Según estos resultados, un mayor porcentaje de los participantes en este rango etario presentan niveles bajos de Estrés laboral. Cabe resaltar que no se encuentran participantes con niveles altos de Estrés laboral. Del mismo modo, se aprecia que entre los participantes que presentan edades entre los 46 y 63 años, el 100% presentan niveles bajos en la variable *Estrés laboral*. Es preciso señalar que no se encuentran participantes con niveles medios ni altos de Estrés laboral.

Tabla 12*Niveles de la variable Estrés laboral según sexo*

Nivel	Hombres		Mujeres	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	8	72,7	60	87,0%
Medio	3	27,3	9	13,0%
Total	11	100%	69	100%

En la tabla 12 se aprecia que entre los participantes de sexo masculino, el 72.7% presentan niveles bajos en la variable *Estrés laboral*; y el 27.3%, niveles medios. Se aprecia que no existen casos con *Estrés laboral* alto. Por último, la muestra de varones está representada, en su mayoría por niveles bajos de *Estrés laboral*. Entre los participantes de sexo femenino, el 87% presentan niveles bajos en la variable *Estrés laboral*; y el 13%, niveles medios. Se aprecia que no existen casos con niveles altos de *Estrés laboral*. Por último, la muestra de mujeres está representada, en su mayoría, por niveles bajos de *Estrés laboral*.

Tabla 13*Niveles de la variable Bienestar psicológico según edad*

Nivel	28 a 45 años		46 a 63 años	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Medio	0		2	4,7%
Alto	37	100%	41	95,3%
Total	37	100%	43	100%

En la tabla 13 se aprecia que entre los participantes que presentan edades entre los 28 a 45 años, el 100% presentan niveles altos *Bienestar psicológico*. Se observa que no existen participantes con puntuaciones en las categorías bajas y medias de *Bienestar psicológico*.

Por otro lado, entre los participantes que presentan edades entre los 46 y 63 años, el 4.7% presentan *Bienestar psicológico* a nivel medio; y el 95,3%, niveles altos. Se observa que no existen participantes con puntuaciones en las categorías bajas de *Bienestar psicológico*

Tabla 14

Niveles de la variable Bienestar psicológico según sexo

Nivel	Hombres		Mujeres	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Medio	0	0%	2	2,9%
Alto	11	100%	67	97,1%
Total	11	100%	69	100%

En la tabla 14 se aprecia que entre los participantes de sexo masculino, el 100% presentan niveles altos en la variable *Bienestar psicológico*. Se observa que no existen participantes con puntuaciones en los niveles bajos ni medios de *Bienestar psicológico*. Entre los participantes de sexo femenino, el 2.9% de los participantes presentan niveles medios de *Bienestar psicológico*; y el 97.1%, nivel alto. Se observa que no existen participantes con bajo *Bienestar psicológico*.

V. DISCUSIÓN

Este estudio se propuso como objetivo principal analizar la relación entre Estrés laboral y Bienestar psicológico en el personal de una Institución Educativa del Ejército de Perú - Chorrillos, 2021. En correspondencia a este objetivo los resultados confirmaron la validación de la hipótesis general de investigación, ya que se logró identificar una relación inversa y significativa ($Rho = -.253$, $p < .05$) entre ambas variables, es decir que un mayor nivel de Bienestar psicológico se asocia a un mejor control sobre los factores estresantes traducido en un menor nivel de Estrés laboral en los trabajadores.

Contrastando los estadísticos resultantes del estudio con la información obtenida de la revisión de antecedentes ya descrita líneas arriba; se encontraría que existe una coincidencia y coherencia con lo encontrado en el estudio nacional realizado por Bernales y Rinza (2021) que relacionaron el Estrés laboral y el Bienestar psicológico en docentes de una I.E. de Tarapoto; en donde los resultados mostraron una relación inversa y significativa entre las variables. Además, también se coincide con los resultados de los estudios de Gaibor y Olivo en el Ecuador (2017) y Rafsanjani y Rahmawati (2019) en Indonesia, que analizaron las variables en grupos de docentes en instituciones educativas de nivel primario y secundario.

En cuanto a la identificación estadística planteada en el objetivo específico 1 con la correspondencia a lo enunciado en la Hipótesis específica 1; se rechazó la hipótesis específica pues no se identificó una relación significativa ($p > .05$) entre el Estrés laboral y las dimensiones de Bienestar psicológico. Estos resultados discrepan con lo hallado en el estudio de Bernales y Rinza (2021) donde el Estrés laboral sí se relacionó significativamente con las dimensiones de Bienestar psicológico.

Una diferencia metodológica importante con el estudio de Bernales y Rinza (2021) es la muestra, ya que los autores optaron por evaluar únicamente docentes y su estudio se desarrolló en un contexto de presencialidad, mientras que la muestra de la presente investigación se constituyó por personal variado de la I.E., dentro del cual solo un 58.8% son docentes, y en un contexto de emergencia sanitaria que desarrolla un trabajo remoto. Según Alvites-Huamaní (2019) el rol

docente se particulariza por una responsabilidad y exigencias estresantes que van más allá de sus horas académicas establecidas a las cuales se suma los riesgos psicosociales y la necesidad de adaptarse a las nuevas técnicas pedagógicas en el contexto virtual actual, por lo que las diferencias en las funciones y condiciones laborales de los participantes y el contexto histórico de la pandemia podrían explicar el alejamiento en los resultados, requiriéndose estudios en muestras de empleados que incluyan personal no docente y en contextos similares de “no presencialidad” para una comparación más concluyente.

Por otra parte, la Escala de Estrés laboral de la OIT - OMS hace referencia a condiciones propias y exclusivas del trabajo, mientras que el Bienestar psicológico abarca una aceptación y satisfacción global de las personas con los diversos escenarios de su vida y no solo el laboral, incluyendo además la valoración de sus logros, la percepción del desarrollo humano óptimo y el funcionamiento mental positivo (Casullo y Castro, 2001). Siguiendo este razonamiento, la especificidad de los niveles de estrés laboral no resultaría influyente sobre las dimensiones *Control de situaciones/ aceptación de uno mismo, Vínculos psicosociales, Autonomía y Proyectos* de Bienestar Psicológico, ya sea positiva o negativamente.

Con respecto a la identificación estadística planteada en el objetivo específico 2 que corresponde a lo enunciado en la Hipótesis específica 2, se validó esta hipótesis específica ya que se determinó una relación significativa, inversa ($p < .05$) y baja ($0.30 < \rho$) entre el Bienestar psicológico y las dimensiones del Estrés laboral *condiciones organizacionales* ($Rho = -.261$) y *procesos administrativos* ($Rho = -.284$). Estos resultados coinciden con lo encontrado por Bernales y Rinza (2021) entre el Bienestar psicológico y las dimensiones del Estrés laboral. Las evidencias de Romeiro (2015) aportan a entender esta relación inversa al señalar que el Bienestar psicológico se relaciona significativamente con el bienestar laboral, es decir que una satisfacción plena aumenta la percepción del bienestar en el ambiente laboral y por ende a la disminución de los niveles de Estrés laboral.

El bajo tamaño del efecto del bienestar sobre las dimensiones del Estrés laboral ($0.30 < \rho$) podría deberse a que el Bienestar psicológico organiza motivacionalmente la conducta del individuo, en este caso del trabajador,

ofreciendo entusiasmo y seguridad frente a las exigencias (Casullo, 2002) sin embargo no proporciona las capacidades o recursos necesarios para la solución de problemas en el trabajo o el cumplimiento de expectativas de la organización, las cuales sostienen principalmente el Estrés laboral (OIT,2016).

En referencia al objetivo específico 3 se identificaron los niveles de la variable Estrés laboral según las variables sociodemográficas de edad y sexo. Describiendo los resultados por niveles se destaca que no se reportaron casos de Estrés laboral alto, es decir que el personal evaluado no presenta manifestaciones psicósomáticas negativas que afecten su vida diaria y su desempeño actualmente, un 85% de los evaluados presenta Estrés laboral a nivel bajo, equivalente a un estrés dentro de los rangos normales sin riesgo de vivir manifestaciones psicósomáticas, sin embargo un 15% presenta el Estrés laboral medio es decir que tiene la posibilidad de presentar estas manifestaciones psicósomáticas. Podemos concluir que una minoría de la muestra presenta riesgo para la afectación de su funcionalidad con la aparición de síntomas como perturbación del sueño (Osorio y Cárdenas, 2016), ansiedad y depresión severa (Guevara et al, 2014).

Respecto al análisis según la edad, pareciera que una mayor edad influye a que el trabajador sea menos propenso a presentar Estrés laboral, coincidiendo lo encontrado por el Instituto Nacional de Salud Mental (2019) donde el Estrés laboral mostró mayor afectación (77,33%) en la población de 27 a 30 años de edad lo cual atribuyeron a la mayor intensidad de las actividades y ocupaciones de este rango etario.

Según la definición de Estrés laboral de la Organización Internacional del Trabajo (2016) un nivel bajo de estrés supone un equilibrio entre los recursos y capacidades que poseen los trabajadores en relación a las exigencias de su trabajo, sobre esto podríamos suponer que una mayor edad implica una mayor experiencia y desarrollo de capacidades que facilitan la adaptación a nuevas circunstancias; como expone Galeano (2017) el desarrollo de estrategias de afronte se asocia a una percepción de control y de auto competencia que favorece la actuación frente a las necesidades, y por ende de menor estrés. Sin embargo, es importante destacar que entre los antecedentes de estudio no se considera la variable edad para el análisis de la variable Estrés laboral.

Por otra parte, se podría asumir que los bajos niveles de Estrés laboral en los empleados mayores podrían corresponder a variables socioeconómicas no contempladas en este estudio como tener un nombramiento docente y un puesto laboral garantizado, condición con la que no gozan los empleados menores. Según los resultados de Chávez (2021) el Estrés laboral es menor en los educadores que ya cuentan con una estabilidad laboral y contrato definitivo a diferencia de los que presentan contrato temporal, sin embargo otros estudios como los de Gaibor y Olivo (2017) presentan un panorama inverso, donde los nombrados tienen mayor estrés a los de contrato temporal, por lo que sería pertinente considerar otras variables sociodemográficas como el tiempo de experiencia laboral y la estabilidad laboral para futuras investigaciones.

Según el análisis de las frecuencias del Estrés laboral según sexo, las trabajadoras de sexo femenino muestran una menor afectación por Estrés laboral, estos resultados se contradicen con los estudios del estrés en América Latina de Mejía et al (2019) y el estudio de Gaibor y Olivo (2017) donde significativamente la mayor afectación del Estrés laboral recaía sobre las trabajadoras del sexo femenino asumiendo que sobre estas recae una mayor carga de trabajo al añadir las labores del hogar en comparación a sus compañeros varones. Los resultados se podrían atribuir a que la modalidad virtual y remota desde casa ha significado una oportunidad para un mayor equilibrio entre las demandas laborales y familiares.

En referencia al objetivo específico 4 se identificaron los niveles de la variable Bienestar psicológico según las condiciones sociodemográficas de edad y sexo. En general no se identificó niveles bajos de Bienestar psicológico entre los evaluados, lo que significa que no hay registros de personal con déficit en bienestar y con desempeño deficiente. Mayoritariamente (97,5%) los trabajadores muestran un nivel alto de Bienestar psicológico garantizando una funcionalidad óptima y solo se presentaron dos casos (2,5%) con Bienestar psicológico a nivel medio.

Respecto al análisis del Bienestar psicológico en función a la edad, los resultados apuntan a que la satisfacción plena y funcionamiento óptimo se presentan a nivel alto en la totalidad de los trabajadores más jóvenes, entre los 28 y 45 años. Siendo que los únicos dos casos (4,7%) que corresponden a un nivel medio de Bienestar psicológico fueron trabajadores que forman parte del grupo de

46 a 63 años y el resto de los participantes de este grupo (95.3%) se ubica en un nivel alto. En cuanto al sexo, los casos de Bienestar psicológico a nivel medio corresponden a dos mujeres, a pesar de ello la cantidad de casos no resulta significativa para determinar una tendencia del Bienestar psicológico en función de la edad y el sexo.

Los resultados en esta población son diferentes a lo reportado por Chávez (2021) que sí encontró relación entre el Bienestar psicológico y la variable sexo, puesto que algunos estudios revisados en su metaanálisis indicaban que las mujeres son quienes obtienen una media más alta en las dimensiones del Bienestar psicológico, sin embargo, no brindan un marco explicativo de estas diferencias. Además, otros antecedentes de estudio no comparten una segmentación de resultados de acuerdo al sexo, por lo se requiere de investigaciones en este aspecto.

En términos generales, de acuerdo a los resultados obtenidos se demostró la existencia de asociación entre el Estrés laboral y el Bienestar psicológico, por lo cual consideramos que la presente investigación alcanzó los objetivos propuestos, constituyéndose como un estudio de referencia para investigaciones similares en el futuro. Se reconoce como principal limitación del estudio la escases de antecedentes recientes que aborden específicamente el Estrés laboral y el Bienestar psicológico en empleados de instituciones educativas, tanto en el Perú como a nivel internacional, aunado a las particularidades del contexto de emergencia sanitaria por pandemia.

VI. CONCLUSIONES

1. Existe correlación significativa, baja e inversa entre el Estrés laboral y el Bienestar psicológico. Es decir, que un mayor nivel de Bienestar psicológico se asocia un menor grado de Estrés laboral en el trabajador. Así, las percepciones de los trabajadores sobre la satisfacción con su vida y trascendencia personal se asocian de manera baja con las experiencias estresantes del trabajo.
2. No existe correlación significativa entre el Estrés laboral y las dimensiones del Bienestar psicológico. Lo cual indica que las experiencias estresantes no se asocian con el establecimiento de proyectos personales, calidad de relaciones sociales, la aceptación propia y control de situaciones.
3. Existe correlación significativa, baja e inversa entre el Bienestar psicológico y las dimensiones del Estrés laboral: *Condiciones organizacionales* y *Procesos administrativos*. Esto indica que el contexto laboral, la autonomía en la toma de decisiones, las relaciones entre jefe y subordinado, así como las dinámicas grupales entre equipos de trabajo y políticas de la organización, no afectarían en sobre manera el establecimiento de proyectos personales, calidad de relaciones sociales, la aceptación propia y control de las situaciones en las que el trabajador se desenvuelve.
4. El 85% de los participantes presentan bajo Estrés laboral; un 15% presenta un nivel medio; y ningún caso, niveles altos de Estrés laboral. El 25% de la muestra alcanza un nivel bajo de tensión de acuerdo a las fuentes de estrés derivadas de las Condiciones organizacionales, un 46,3% a nivel medio; y, finalmente, el 28,7% a nivel alto. Además, un 25% de los participantes alcanza un nivel bajo de tensión de acuerdo a las fuentes de estrés derivadas de los Procesos administrativos.

5. En la muestra existió un 0% de casos con niveles bajos de Bienestar psicológico; el 2,5% obtiene puntajes medios; y el 97,5% alcanzan un nivel alto. En relación a las dimensiones, el 5% de los participantes alcanzan niveles medios en Control de situaciones/Aceptación de uno mismo; y el 95% un nivel alto. En lo que respecta a la dimensión Autonomía, el 57,5% de los evaluados alcanzan niveles medios; y el 42,5% niveles altos, Del mismo modo, el 23,8% de las personas que contestaron al cuestionario, alcanzan puntuaciones que corresponden al nivel medio en la dimensión Vínculos psicosociales; mientras que el 76,3% pertenece a niveles altos. Finalmente, el 2,5% de los investigados obtiene una puntuación en la dimensión Proyectos que lo ubica en un nivel medio; y el 97,5% pertenece a un nivel alto.

6. Los bajos niveles de Estrés laboral predominan en el grupo etario de 46 a 63 años. Así, el 100% de ellos logra adaptarse de manera óptima a las circunstancias y presiones del ámbito laboral. En el grupo de 28 a 45 predominan los niveles de Estrés laboral bajo, estando presentes en el 67,6% de este grupo; sin embargo, el 32,4% alcanza niveles medios de Estrés laboral, lo cual indica que el contexto laboral motiva exigencias físicas y/o psicológicas moderadas en este grupo. Por otro lado, tanto en varones como mujeres predominan los niveles de estrés en nivel bajo. En el grupo de varones, el 72,7% alcance niveles bajos de estrés, y en el caso de las mujeres, el 87%.

7. En todos los grupos etarios, tanto de 28 a 45 como de 46 a 63 años, predominan los niveles altos de Bienestar psicológico, lo cual indica que existe una percepción positiva sobre los logros personales, la red de relaciones sociales y sobre la forma de ser y desenvolverse en las diferentes esferas vitales. Del mismo modo, los hombres y mujeres presentan alto Bienestar psicológico, en el caso de los hombres en un 100%, y en el caso de las mujeres en un 97,1%.

VII. RECOMENDACIONES

- De acuerdo a los resultados de la evaluación del Estrés laboral, un 15% de los participantes presenta Estrés laboral a nivel medio, es decir que tiene la posibilidad de presentar manifestaciones psicosomáticas. Por lo cual se recomienda a la Institución Educativa estudiada promover espacios recreativos, ofrecer charlas educativas sobre el estrés, técnicas de relajación y estrategias de afrontamiento que apoyen a prevenir el desencadenamiento de malestar psicosomático y deficiencia laboral producto del Estrés laboral.
- Así mismo se recomienda a los directivos de la Institución Educativa estudiada promover espacios de comunicación con el personal de dicha Institución, con el objetivo de identificar aquellos factores psicosociales en el ámbito laboral o necesidades de capacitación que pudieran significar fuentes de estrés en el personal para abordarlos oportunamente.
- Respecto al Bienestar psicológico, dado que los resultados mostraron un 57,5% del personal con Autonomía a nivel medio y un 23,8% con la dimensión Relaciones Psicosociales a nivel medio, se sugiere promover actividades que contribuyan a potenciar la toma de decisiones autónoma de los empleados, así como las dinámicas grupales en el trabajo y las relaciones positivas entre el personal y los superiores.
- Es necesario ampliar los estudios sobre el Estrés laboral y el Bienestar psicológico en el ámbito educativo del nivel básico regular, esto apoyará con evidencia sobre los principales estresores del personal involucrado en el proceso educativo y contribuirá a reconocer el nivel de independencia del Bienestar psicológico en relación al campo de trabajo.
- Para futuras investigaciones del Estrés laboral se sugiere realizar la segmentación según las condiciones sociodemográficas, tiempo de experiencia laboral, estabilidad laboral y sexo con el fin de contribuir a identificar las condiciones que influyen en los niveles del Estrés laboral.

REFERENCIAS

- Aquilino, J. (2020). Calidad de vida laboral y Bienestar psicológico en docentes de instituciones educativas públicas de Lima Norte – 2020. [Tesis para obtener el Título Profesional de Licenciada en Psicología]. UCV. Lima-Perú.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/56825/Aquilino_KJI-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Arumugam, S. (1992). Evaluation of a Clergy Stress Management Intervention.
<http://uzspace.unizulu.ac.za/handle/10530/316>
- Alvites-Huamaní, C. (2019). Estrés docente y factores psicosociales en docentes de Latinoamérica, Norteamérica y Europa. *Propósitos y representaciones*, 7(3), 141-178. <http://dx.doi.org/10.20511/pyr2019.v7n3.393>
- American Psychological Association [APA] (2020). Guía Normas APA 7ª edición. Recuperado de <https://normas-apa.org/wp-content/uploads/Guia-Normas-APA-7ma-edicion.pdf>
- Barrios, I. (2018). Estrés laboral y Calidad de vida en docentes de una institución educativa nacional de Chiclayo, 2018. [Tesis de grado, Universidad Señor de Sipán]. <https://repositorio.uss.edu.pe/handle/20.500.12802/8605>
- Beauchamp, T. & Childress, J. (2001). *Principles of Biomedical Ethics Fifth Edition*. Estados Unidos: Oxford University Press
- Bendezú, O. y Torres, M. I. (2021). Bienestar psicológico del docente durante la crisis del Covid-19. Una mirada desde la autoeficacia y la creatividad. *Revista Arbitrada del Centro de Investigación y Estudios Gerenciales*. (52), 90 – 103. <https://revista.grupocieg.org/revista/revista-cieg-no-52-noviembre-diciembre-2021/>
- Bernales, R. y Rinza, A. (2021). Estrés laboral y Bienestar psicológico en docentes de una institución educativa estatal de Tarapoto. [Tesis de grado,

Universidad César Vallejo]. Registro Nacional de Trabajos de Investigación.
<https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/2928673>

Bologna, E. (2013). *Estadística para psicología y educación*. Brujas Editorial.

Cano, C. y Francia, J. (2018). Estado de avance de la salud de los trabajadores en Perú. *Acta Médica Peruana* 35(1), 3 – 5.
http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1728-59172018000100001

Castro, A. (2018). Bienestar como fuente de actuación organizacional. *Revista Enfoque Disciplinario*, 3(1), 1-18.
<http://enfoquedisciplinario.org/revista/index.php/enfoque/article/view/10>

Casullo, M. (2002). Evaluación del Bienestar psicológico en Iberoamérica. Argentina: Paidós, 37-62.

Casullo, M. y Castro, A. (2001). Evaluación del Bienestar psicológico en estudiantes adolescentes argentinos. *Revista de Psicología PUCP*, 28(1), 35-68. Recuperado de <http://revistas.pucp.edu.pe>

Castillo, M. (2018). El Bienestar psicológico y su relación con el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa 40476 Mercedes Manrique Fuentes, Mollendo- 2018. [Tesis de Maestría, Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa].
<http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/7653>

Cañete, R., Guilhem, D. y Brito, K. (2012). Consentimiento informado: algunas consideraciones actuales. *Acta Bioethica*, 18(1), 121-127. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/554/55423585011.pdf>

Chavez-Sanchez, J. (2021). El Bienestar psicológico y su relación con otras variables en estudios en la población docente. *Revista Cubana de Salud y Trabajo*, 22(3), 51-60. Recuperado de <http://revsaludtrabajo.sld.cu/index.php/revsyt/article/view/255>

- Colegio de Psicólogos del Perú (2017) *Código de ética y deontología*. Lima, Perú.
- Consejo Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación Tecnológica (2019). Código Nacional de la Integridad Científica. Recuperado de <https://portal.concytec.gob.pe/images/publicaciones/Codigo-integridad-cientifica.pdf>
- Delgado de Colmenares, F. (2002). La investigación educativa, su concepción y su práctica: algunos aspectos teóricos para la reflexión y discusión. *Educere La Revista Venezolana de Educación*, 5(16), 405-412. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/356/35601605.pdf>
- Del Hoyo, M. (2004). Estrés laboral “documentos divulgativos”, Ministerio del trabajo y asuntos sociales, I.N.S.H.T. MADRID. Recuperado de <https://www.sesst.org/wp-content/uploads/2018/08/estres-laboral-guia.pdf>
- Espinoza, A., Pernas, I. y González, R. (2018). Consideraciones teórico metodológicas y prácticas acerca del estrés. *Humanidades Médicas*, 18(3), 697 – 717. http://www.humanidadesmedicas.sld.cu/index.php/hm/article/view/1264/pdf_71
- Gaibor, I. y Olivo, T. (2017). El Estrés laboral y su relación con el Bienestar psicológico de los docentes. [Tesis de maestría, Universidad Técnica de Ambato] <http://repositorio.uta.edu.ec/jspui/handle/123456789/25910>
- Galeano, R. (2017). Bienestar psicológico y estrategias de afrontamiento en funcionarios de una Institución Educativa. *ACADEMO. Revista de Investigación en Ciencias Sociales y Humanidades*. 4(2), 31-38.
- Guevara, P., Pérez, M., y Quint, S. (2014). El análisis PEST aplicado a un territorio. Caso del barrio Pisulí en Quito. *Valor Agregado*, 2, 81-94. Recuperado de <http://udla.edu.ec/cie/wpcontent/uploads/2015/06/ValorAgregado02-Art.-4-Guevara-Pisuli-1.pdf>
- Hernández, J., Espinosa, J., Peñaloza, E., Rodríguez, J., Chacón, J., Toloza, C., Arenas, M., Carrillo, S. y Bermúdez, V. (2018). Sobre el uso adecuado del

- coeficiente de Pearson: definición, propiedades y suposiciones. *Archivos Venezolanos de Farmacología y Terapéutica*, 37(5), 587-595
- Hernández-Sampieri, R. y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. México: McGraw Hill. Recuperado de <https://biblioteca.ufm.edu/library/index.php/Especial:GSMSearchPage>
- Instituto Nacional de Salud Mental [INSM] (2019). Estudio Epidemiológico de Salud Mental comparativo ciudad de Abancay 2010-2016. Informe General del Adulto. Anales de Salud Mental, Volumen XXXV. Número 2. Recuperado de https://www.insm.gob.pe/investigacion/archivos/estudios/_notes/Vol%20XXXV%202019%20Nro2%20EESM_comparativo%20ciudad%20de%20Abancay%20%202010-2016.pdf
- Ivancevich, J.M. Matteson, M.T. (1989), *Stress and work: A managerial perspective Glenview, Ill: Scott, Foresman*
- Ivancevich, J.M. Matteson, M.T. (1992). *Estrés y trabajo: Una perspectiva gerencial: 2da ed.* Editorial Trillas. Recuperado de https://www.worldcat.org/title/estres-y-trabajo-una-perspectiva-gerencial/oclc/69843521?referer=one_hit
- Karasek, R. A. (1979). Job demands, job decision latitude and mental strain: implications for job redesign. *Administrative Science Quarterly*, 24(1), 285-308.
- León, K. y Monzón, R. (2017). Bienestar psicológico y síndrome de burnout en docentes de las I.E. de jornada escolar completa de dos distritos de la provincia de Cajamarca – 2017 [Tesis para obtener el grado académico de Magister] UPAGU. Cajamarca-Perú. Recuperado de <http://repositorio.upagu.edu.pe/handle/UPAGU/954>
- Keyes, C. L. M., Shmotkin, D., & Ryff, C. D. (2002). Optimizing well-being: The empirical encounter of two traditions. *Journal of Personality and Social Psychology*, 82(6), 1007–1022. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.82.6.1007>

- Leonardo, N. (2007). La encuesta mediante internet como alternativa metodológica. VII Jornadas de Sociología. Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de Buenos Aires, Buenos Aires.
- López-Roldán, P. & Fachelli, S. (2016). Metodología de la Investigación Social Cuantitativa. Universidad Autónoma de Barcelona. Recuperado de https://ddd.uab.cat/pub/caplli/2016/163567/metinvsocqua_a2016_cap2-3.pdf
- Mejía, C., Chacon, J., Enamorado-Leiva, O., Garniza, L., Chacón-Pedraza, S. y García-Espinoza, Y. (2019). Factores asociados al Estrés laboral en trabajadores de seis países de Latinoamérica. *Revista de la Asociación Española de Especialistas en Medicina del Trabajo*, 28(3), 204-211. https://scielo.isciii.es/scielo.php?pid=S1132-62552019000300004&script=sci_arttext&lng=pt
- Meza, E., Cevallos, F., & Reyes, I. (2012). *Bases teórico práctico para elaborar la matriz de consistencia en proyectos de investigación*. Editorial Gráfica Meluza, Perú.
- Organización Internacional del Trabajo [OIT] (2016). *Estrés en el trabajo: un reto colectivo*. Turín: Italia. Recuperado de <http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/2016/490658.pdf>
- Osorio, J. y Cárdenas, L. (2016). Estrés laboral: estudio de revisión. *Diversitas: perspectivas en psicología*, 13(1), 81-90. Recuperado de <http://www.scielo.org.co/pdf/dpp/v13n1/1794-9998-dpp-13-01-00081.pdf>
- Rafsanjani, M., y Rahmawati, E. (2019). Stress Exposure and Psychological Well-being: Study on Beginning Teacher. *JABE (Journal of Accounting and Business Education)*, 3(2), 162-169. <http://dx.doi.org/10.26675/jabe.v3i2.5757>
- Romero, Z. (2018). Lineamientos estratégicos para la optimización del clima organizacional de la dirección sectorial de control de la administración descentralizada de la contraloría del Estado Mérida. *Conocimiento Global*,

- 3(1), 56-69. Recuperado de <http://conocimientoglobal.org/revista/index.php/cglobal/article/view/28>
- Romeiro, S. (2015). Bienestar psicológico y laboral en los docentes: un estudio empírico correlacional. *ARANDU-UTIC- Revista Científica Internacional*, 2(1), 123 – 148. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7336144>
- Ryff, C. (1989). Beyond Ponce de Leon and life satisfaction: New directions in quest of successful aging. *International Journal of Behavioral Development*, 12(1), 35-55. <https://doi.org/10.1177/016502548901200102>
- Ryff C. D. (2014). Psychological well-being revisited: advances in the science and practice of eudaimonia. *Psychotherapy and psychosomatics*, 83(1), 10–28. <https://doi.org/10.1159/000353263>
- Sánchez, K., Loli, R. & Sandoval, M. (2017). Prevalencia de Estrés laboral en el personal asistencial prehospitalario del programa de sistema de atención móvil de urgencias -Instituto de Gestión de Servicios de Salud (SAMU - IGSS). *Revista de enfermería Herediana*, 8(2), 3-10. Recuperado de https://faenf.cayetano.edu.pe/images/2017/revistavol8/julio/prevalencia_estres_laboral.pdf
- Segura, K. (2017). Bienestar psicológico en docentes de las instituciones educativas públicas y particulares de nivel secundario del distrito de Los Olivos, 2017 [Tesis para obtener el título profesional de Psicólogo] UCV - Lima. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/11359/Segura_OKN.pdf?sequence=6&isAllowed=y
- Siurana, J. (2010). Los Principios de la bioética y el surgimiento de una bioética intercultural. *Veritas*, 22(1), 121-157. Recuperado de https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-92732010000100006
- Suárez, A. (2013). Adaptación de la Escala de Estrés laboral de la OIT-OMS en trabajadores de 25 a 35 años de edad de un Contac Center de Lima. *PsiqueMag*, 2(1), 33 -50. Recuperado de <https://invassat.gva.es/es/visor->

biblioteca/-/asset_publisher/LvSYKI0K6pLa/content/suarez-tunannana-angela-2013-adaptacion-de-la-escala-de-estres-laboral-de-la-oit-oms-en-trabajadores-de-25-a-35-anos-de-edad-de-un-contact-center-de-l

Universidad Cesar Vallejo (2017), Resolución de Consejo Universitario N° 0126-2017/UCV. Recuperado de <https://www.ucv.edu.pe/datafiles/C%C3%93DIGO%20DE%20%C3%89TICA.pdf>

Vásquez, L. (2020) Estrés laboral y desempeño de los docentes de una institución educativa de Trujillo, 2020 [Tesis para obtener el Título Profesional de Psicología]. UCV. Trujillo – Perú. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/57975/V%c3%a1squez_GLV-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Warr, P. (1987). *Work, Unemployment and Mental Health*. Oxford: Clarendon Press.

ANEXOS

ANEXO 1. Matriz de consistencia

PROBLEMA GENERAL: ¿Cuál es la relación que existe entre Estrés laboral y Bienestar psicológico en el personal de una Institución Educativa del Ejército de Perú de Chorrillos, 2021?

HIPÓTESIS	OBJETIVO	MÉTODO	VARIABLES	INSTRUMENTOS	DIMENSIONES	ESCALA
<p><u>HIPÓTESIS GENERAL</u></p> <p>Existe correlación significativa e inversa entre Estrés laboral y Bienestar psicológico en el personal de una Institución Educativa del Ejército de Perú Chorrillos, 2021.</p>	<p><u>OBJETIVO GENERAL:</u></p> <p>Determinar la relación entre Estrés laboral y Bienestar psicológico en el personal de una Institución Educativa del Ejército de Perú Chorrillos, 2021.</p>	<p><u>TIPO</u></p> <p>Descriptivo-correlacional (Hernández y Mendoza, 2018)</p>	Estrés laboral	Cuestionario para determinar el Estrés laboral de la OIT-OMS. Adaptado en Perú por: Suárez (2013)	<p><u>ESTRÉS LABORAL</u></p> <p>Condiciones organizacionales</p> <p>Procesos administrativos</p>	Ordinal tipo Likert 1 (en desacuerdo), 2 (ni de acuerdo ni en desacuerdo), 3 (de acuerdo).
<p><u>HIPÓTESIS ESPECÍFICAS</u></p> <p>Existe relación significativa e inversa entre el Estrés laboral y las dimensiones de Bienestar psicológico</p> <p>Existe relación significativa e inversa entre el Bienestar psicológico y las dimensiones de Estrés laboral.</p>	<p><u>OBJETIVOS ESPECÍFICOS:</u></p> <p>Identificar la relación entre el Estrés laboral y las dimensiones de Bienestar psicológico.</p> <p>Identificar la relación entre el Bienestar psicológico y las dimensiones del Estrés laboral.</p> <p>Describir los niveles de la variable Estrés laboral y de sus dimensiones según las variables edad y sexo.</p> <p>Describir los niveles de la variable Bienestar psicológico y de sus dimensiones según edad y sexo.</p>	<p><u>DISEÑO</u></p> <p>No experimental de corte transversal (Hernández y Mendoza, 2018)</p>			<p><u>BIENESTAR PSICOLÓGICO</u></p> <p>Control de situaciones/ aceptación de uno mismo</p> <p>Autonomía</p> <p>Vínculos Psicosociales</p> <p>Proyectos</p>	Ordinal tipo Likert Nunca (1), rara vez (2), ocasionalmente (3), algunas veces (4), frecuentemente (5), generalmente (6) y siempre (7).
		<p><u>POBLACIÓN</u></p> <p>Trabajadores de una Institución Educativa entre las edades de 28 y 63 años.</p>	Bienestar psicológico	Escala de Bienestar psicológico (Casullo, 2002)		
		<p><u>MUESTRA</u></p> <p>80 trabajadores de una Institución Educativa. del Ejército de Perú.</p>				
		<p><u>MUESTREO</u></p> <p>Muestreo censal (Ramírez, 1997).</p>				

ANEXO 2. Operacionalización de las variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Ítems	Escala
Estrés laboral	Se define al Estrés laboral como una respuesta con finalidad adaptativa, intermediada por peculiaridades individuales, a consecuencia de una acción, situación o suceso externo que pone exigencias físicas y/o psicológicas específicas sobre la persona, derivado de los elementos organizacionales (Ivancevich y Matteson, 1992).	Medida a través de la escala de Estrés laboral OIT-OMS, en su versión adaptada a la población peruana por Suárez (2013). Cuenta con dimensiones: Condiciones organizacionales y procesos administrativos.	Condiciones organizacionales	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 15, 17, 21, 24	Ordinal 1 (en desacuerdo), 2 (ni de acuerdo ni en desacuerdo), 3 (de acuerdo).
			Procesos administrativos	8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 16, 18, 19, 20, 22, 23, 25	
Bienestar psicológico	Se define como una percepción adquirida por las personas con respecto a sus logros, el grado de satisfacción personal y un enfoque positivo o negativo de su propia experiencia humana (Casullo,2002)	Fue evaluada a través de la escala de Bienestar psicológico (BIEPS-A), la cual consta de 4 dimensiones: control de situaciones/ aceptación de uno mismo, autonomía, vínculos sociales y proyectos.	Control de situaciones/ aceptación de uno mismo	2, 11, 13	Ordinal 1 (nunca), 2 (raras veces), 3 (ocasionalmente), 4 (algunas veces), 5 (frecuentemente), 6 (generalmente), 7 (siempre)
			Autonomía	4, 9, 12	
			Vínculos Psicosociales	5, 7, 8	
			Proyectos	1, 3, 6, 10	

ANEXO 3. INSTRUMENTOS

Variable 1. Estrés laboral

ESCALA DE ESTRÉS LABORAL DE LA OIT - OMS

Ivancevich y Matteson (1989)
Adaptación peruana Ángela Suárez Tunanñaña (2013)

Lea atentamente las siguientes proposiciones y marque su respuesta de acuerdo a la frecuencia de sus vivencias con diversas fuentes de estrés en el trabajo.

Nunca	Raras veces	Ocasionalmente	Algunas veces	Frecuentemente	Generalmente	Siempre
1	2	3	4	5	6	7

	1	2	3	4	5	6	7
1. El que no comprenda las metas y misión de la institución me causa tensión.							
2. La forma de presentar informes de subordinados a superiores me pone tenso.							
3. El que no esté en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo me pone tenso.							
4. El que el equipo disponible para llevar a cabo mi trabajo sea limitado me pone tenso.							
5. El que mi supervisor no dé la cara por mí ante los jefes me pone tenso.							
6. El que mi superior no me respete, me pone tenso.							
7. El que no sea parte de un equipo de trabajo que colabore estrechamente me pone tenso.							
8. El que mi equipo de trabajo no me respalde en mis metas me causa tensión.							
9. El que mi equipo de trabajo no tenga prestigio ni valor dentro de							

la institución, me pone tenso.							
10. El que la forma en que trabaja la institución no sea clara me pone tenso.							
11. El que las políticas generales de la alta dirección impidan mi buen desempeño me pone tenso.							
12. El que las personas que están a mi nivel dentro la institución tengamos poco control sobre el trabajo, me pone tenso.							
13. El que mi supervisor no se preocupe por mi bienestar me pone tenso.							
14. El no tener el conocimiento técnico para competir dentro de la institución, me pone tenso.							
15. El no tener un espacio privado en mi trabajo me pone tenso.							
16. El que se maneje mucho papeleo dentro de la institución me causa tensión.							
17. El que mi supervisor no tenga confianza en el desempeño de mi trabajo me pone tenso.							
18. El que mi equipo de trabajo se encuentre desorganizado me pone tenso.							
19. El que mi equipo no me brinde protección en relación con las injustas demandas de trabajo que me hacen los jefes me pone tenso.							
20. El que la institución carezca de dirección y objetivos me pone tenso.							
21. El que mi equipo de trabajo me presione demasiado me pone tenso.							
22. El que tenga que trabajar con miembros de otros departamentos me pone tenso.							
23. El que mi equipo de trabajo no me brinde ayuda técnica cuando lo necesito me pone tenso.							
24. El que no respeten a mis supervisores, a mí y a los que están debajo de mí, me pone tenso.							
25. El no contar con la tecnología adecuada para hacer un trabajo de calidad me pone tenso.							

Variable 2. Bienestar psicológico

ESCALA DE BIENESTAR PSICOLÓGICO PARA ADULTOS (BIEPS-A)

María Martina Casullo (2002)

Lea atentamente las siguientes frases y marque su respuesta según la siguiente escala de valoración:

En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo
1	2	3

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

ANEXO 4. Ficha sociodemografica

The screenshot shows a mobile view of a Google Form titled "Estrés laboral y Bienestar psicológico". The form is displayed on a page with a decorative pattern of autumn leaves at the top. The user's email address, "mariarodriguez.201531@gmail.com", is visible, along with a note that it is not shared and a link to "Cambiar de cuenta". A red asterisk indicates that the following question is mandatory. The question is "Sexo *", with radio button options for "Hombre" and "Mujer". A small edit icon is visible in the bottom right corner of the question box.

docs.google.com/for 98

Estrés laboral y Bienestar psicológico

mariarodriguez.201531@gmail.com
(no compartidos) [Cambiar de cuenta](#)

***Obligatorio**

Datos generales

Ficha sociodemográfica

Sexo *

Hombre

Mujer

This section shows four questions from the form, each with a red asterisk indicating it is mandatory. The first question is "Edad *", followed by a text input field labeled "Tu respuesta". The second question is "Estado civil *", with radio button options for "Soltero (a)", "Casado (a)", "Conviviente", and "Divorciado (a)". The third question is "Cargo *", followed by a text input field labeled "Tu respuesta". The fourth question is "Nivel académico *", with radio button options for "Superior", "Técnico", and "Secundaria". A small edit icon is visible in the bottom right corner of the question box.

Edad *

Tu respuesta

Estado civil *

Soltero (a)

Casado (a)

Conviviente

Divorciado (a)

Cargo *

Tu respuesta

Nivel académico *

Superior

Técnico

Secundaria

https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSfPy1VeKv--D_gZMRxfAdCND7bmTTOsTwocH55xeVV7UfDVgA/viewform

ANEXO 5. Carta de presentación para la Institución Educativa



"Año de la universalización de la salud"

Los Olivos, 15 de diciembre de 2020

CARTA INV. N°1510 -2020/EP/PSI. UCV LIMA-LN

Sr. CRL EP
FERNANDO ALFREDO ROJAS ESCUDERO
DIRECTOR
IEPGP CORENEL JOSÉ JOAQUÍN INCLÁN
Av. Paseo de la República S/N Villa Militar Matellini - Chorrillos

Presente.-

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para expresarle mi cordial saludo y a la vez solicitar autorización para la SRA. RODRIGUEZ FLORES MARIA MARLENY con **DNI N°74928788** estudiante de la carrera de psicología, con código de matrícula **N°7002549405** quien desea realizar su trabajo de investigación para optar el título de licenciado en Psicología titulado: "Estrés laboral y Bienestar psicológico en el personal de una Institución Educativa del Ejército de Perú - Chorrillos, 2020" Este trabajo de investigación tiene fines académicos, sin fines de lucro alguno, donde se realizara una investigación.

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

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

Atentamente,



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

ANEXO 6. Carta de autorización de la Institución Educativa



IEPGP "CRL JOSÉ JOAQUÍN INCLÁN"

UGEL 07- Chorrillos
Código Modular: 1510544
Página web: crl.jjinclan@gmail.com
Dirección: Prol. Paseo de la República S/N, "Villa Militar Matellini"



**"AÑO DEL BICENTENARIO DEL PERÚ: 200 AÑOS DE
INDEPENDENCIA"**

Lima, 23 de Enero del 2021

Maria Marleny Rodriguez Flores

Tesista de Psicología

Presente:

Hacerle llegar mis saludos en nombre de la Institución Educativa de Gestión Privada Coronel José Joaquín Inclán, para hacerle de conocimiento que estaremos dándole las facilidades a la estudiante antes mencionada, para realizar las evaluaciones de los cuestionarios de la Escala de estrés laboral de la OIT - OMS y la Escala de bienestar psicológico para adultos (BIEPS-A)

Sin otro particular quedo ante usted, como su atento y seguro servidor.

ATENTAMENTE,




O - 224833372 - O+
FERNANDO ALFREDO ROJAS ESCUDERO
Coronel EP
Director de la IEPGP "CRL J.J. INCLÁN"

"EDUCACIÓN DE CALIDAD, ACREDITACIÓN EN MARCHA"

ANEXO 7. Carta de presentación para la autora de la escala de Estrés laboral de la OIT – OMS



"Año de la Universalización de la Salud"

CARTA N°1505 - 2020/EP/PSI.UCV LIMA NORTE-LN

Los Olivos 15 de diciembre de 2020

Autor:

- MG. ÁNGELA SUAREZ TUNANÑA

Presente. -

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted para expresarle mi cordial saludo y a la vez presentarle a la SRA. RODRIGUEZ FLORES MARIA MARLENY, con DNI 74928788 estudiante del último año de la Escuela de Psicología de nuestra casa de estudios; con código de matrícula N° 7002549405, quien realizará su trabajo de investigación para optar el título de Licenciada en Psicología titulado: **Estrés laboral y Bienestar psicológico en una Institución Educativa del Ejército de Perú -Chorrillos, 2020**, este trabajo de investigación tiene fines académicos, sin fines de lucro alguno, donde se realizará una investigación con el uso del instrumento "ESCALA DE ESTRÉS LABORAL DE LA OIT - OMS", a través de la validez, la confiabilidad, análisis de ítems y baremostentativos.

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

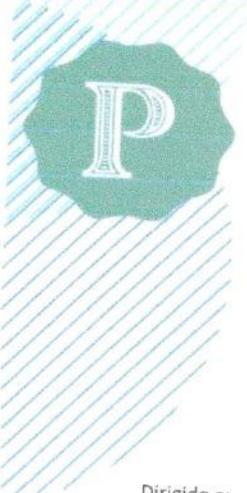
En esta oportunidad hago propicia la ocasión para renovarle los sentimientos de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,



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

ANEXO 8. Carta de autorización de la autora de la escala de Estrés laboral de la OIT – OMS



Psicología al alcance de tus Manos

"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de independencia"

CARTA DE AUTORIZACIÓN PARA USO
"ESCALA DE ESTRÉS LABORAL OIT-OMS/AD PERÚ"

San Martín de Porres, 30 de abril de 2021

Dirigido a: Dra. Roxana Cárdenas Vila

Respuesta: CARTA N°1505 - 2020/EP/PSI.UCV LIMA NORTE-LN
SRA. RODRIGUEZ FLORES MARIA MARLENY, con DNI 74928788

Presente. -

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted para expresarle mi cordial saludo y en respuesta a la carta solicitud de autorización para el uso de la "ESCALA DE ESTRÉS LABORAL OIT/OMS ADAPTADO A PERÚ 2012", elaborada por la Mg. Angela Suarez T.

Se otorga la autorización a la estudiante del curso de licenciatura en psicología de la universidad César Vallejo identificadas líneas arriba; para el uso y aplicación del instrumento en mención, para sólo fines académicos, y así prosiga con el desarrollo del proyecto de investigación.

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

Atentamente,



Mg. Angela Suarez T.
Autora

PsicoPlus- Perú
902290374

ANEXO 10. Autorización de la escala de Bienestar psicológico para adultos (BIEPS – A) Acceso libre.

Psychologia
Avances de la disciplina

Psychologia, Avances de la disciplina
ISSN: 1900-2386
psychologia@usbog.edu.co
Universidad de San Buenaventura
Colombia

Dominguez Lara, Sergio Alexis
Análisis psicométrico de la escala de bienestar psicológico para adultos en estudiantes universitarios de Lima: un enfoque de ecuaciones estructurales
Psychologia, Avances de la disciplina, vol. 8, núm. 1, enero-junio, 2014, pp. 23-31
Universidad de San Buenaventura
Bogotá, Colombia

Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=297231263003>

- ▶ [Cómo citar el artículo](#)
- ▶ [Número completo](#)
- ▶ [Más información del artículo](#)
- ▶ [Página de la revista en redalyc.org](#)


Sistema de Información Científica
Red de Revistas Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal
Proyecto académico sin fines de lucro, desarrollado bajo la iniciativa de acceso abierto

ANEXO 11. Consentimiento y/o asentimiento informado

Consentimiento informado

Estimado participante:

En la actualidad estoy realizando una investigación sobre el tema: " ESTRÉS LABORAL Y BIENESTAR PSICOLÓGICO EN EL PERSONAL DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DEL EJÉRCITO DE PERÚ - CHORRILLOS, 2021"; por eso quisiera contar con su valiosa colaboración de manera voluntaria y anónima. Recuerde que los datos brindados serán estrictamente confidenciales.

Agradezco su participación.

Acepto participar voluntariamente en la presente investigación *

Sí

No

Siguiente **Borrar formulario**

https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSfPy1VeKv--D_gZMRxfAdCND7bmTTOsTwocH55xeVV7UfDVgA/viewform



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, ESPINO SEDANO VICTOR HUGO, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD de la escuela profesional de PSICOLOGÍA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "ESTRÉS LABORAL Y BIENESTAR PSICOLÓGICO EN EL PERSONAL DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DEL EJÉRCITO DE PERÚ - CHORRILLOS, 2021.", cuyo autor es RODRIGUEZ FLORES MARIA MARLENY, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 25%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 11 de Febrero del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
ESPINO SEDANO VICTOR HUGO DNI: 07198999 ORCID: 0000-0002-1454-0257	Firmado electrónicamente por: VESPINOSE el 15- 02-2022 22:09:25

Código documento Trilce: TRI - 0289192