



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE HUMANIDADES
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**

**Bienestar Psicológico y Estrés Laboral en colaboradores de una Organización de
Trujillo**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADA EN PSICOLOGÍA**

AUTORA:

DIOSES MEMBRILLO, BRUNNY FRANCCESCA

ORCID: 0000-0002-6529-5810

ASESORA:

DRA. FERNÁNDEZ MANTILLA, MIRTHA MERCEDES

ORCID: 0000-0002-8711-7660

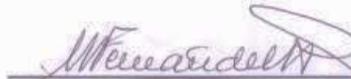
LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

DESARROLLO ORGANIZACIONAL

Trujillo- Perú

2019

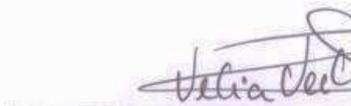
PÁGINA DEL JURADO


Dra. Fernández Mantilla, Mirtha Mercedes

PRESIDENTA DE JURADO


Mg. Kris Luna Castillo

SECRETARIA DEL JURADO


Dra. Velia Vera Calmet

VOCAL DE JURADO

DEDICATORIA

*A mis padres por ser mi motivo principal
para salir adelante y nunca rendirme,
por haberme dado la oportunidad de elegir
la carrera que hoy estoy culminando, pero,
sobre todo por el inmenso amor que me dan cada día,
Son mi fortaleza, esto es por ustedes y para ustedes.*

*A mis hermanos por ser mis compañeros de risas,
Complicidad y aventuras, a quienes les quiero dar un gran
Y un triunfo en el cual siempre me acompañaron.*

*A mi tía Raquel y a mis abuelos, que velaron
Por mí desde que nací, que siempre me han aconsejado,
Me han apoyado, me mantuvieron siempre con esa fortaleza
tanto física como mental, todos mis logros van por ustedes.*

La autora.

AGRADECIMIENTO

*A mi asesora Dra. Mirtha Fernández Mantilla, por el apoyo
Y la confianza que me brindó desde un inicio, por su paciencia
en el proceso de desarrollo de mi trabajo de investigación, pero,
sobre todo por impartir muchas enseñanzas con mí persona.*

*A la Mg. Cielo Cueva Espinoza, encargada del área de
Bienestar Psicológico, por su incondicional apoyo, por
las facilidades brindadas para la aplicación de mis pruebas,
pero más agradecida aún por haber formado un vínculo
amistoso muy bonito y respetable.*

Brunny F. Dioses Membrillo

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo, Dioses Membrillo, Brunny Francesca, estudiante de la carrera de Psicología, Facultad de Humanidades, de la Universidad Privada César Vallejo, identificada con N° 71858400, con la tesis titulada “Bienestar Psicológico y Estrés Laboral en Colaboradores de una Organización de Trujillo”, declaro bajo juramento que:

La información que se presenta en la tesis tiene autenticidad y validez.

Se respetaron las normas internacionales de citas, referencias con las fuentes consultadas.

La investigación no presenta plagio, es decir no habido publicación anteriormente ni se ha presentado con el objetivo de obtener algún grado académico previo o profesional. Todos los resultados son veraces, no hubo falsificaciones, ni duplicados, mucho menos copiados, por lo que los resultados que se presentan en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse plagio, fraude, piratería o falsificación, asumo la consecuencia y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normativa vigente de la Universidad Privada César Vallejo.

Trujillo, 18 Septiembre, 2019

Br. Brunny Francesca Dioses Membrillo

DNI: 71858400

PRESENTACIÓN

Señores miembros del jurado:

Presento la tesis titulada “Bienestar Psicológico y Estrés Laboral en Colaboradores de una Organización de Trujillo”. Con la finalidad de demostrar la existencia de relación entre ambas variables. En cumplimiento del reglamento de Grados y títulos de la Universidad César Vallejo, para obtener el título profesional de Licenciado en Psicología, esperando cumplir con los requisitos de aprobación.

El autor.

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre “Bienestar Psicológico y Estrés Laboral” en los colaboradores de una organización de la ciudad de Trujillo dedicados al rubro de seguridad al ciudadano. El método utilizado es el descriptivo-correlacional, diseño no experimental de corte transversal. Los instrumentos de evaluación fueron; La Escala de Bienestar Psicológico fue creada por Carol Ryff y La Escala de Apreciación del Estrés (EAE) General (G) de J.L. Fernández Sara y M. Mielgo Robles. Se evidenció en los resultados la existencia significativa de relación entre ambas variables.

Palabras Claves: Bienestar Psicológico, Estrés General.

ABSTRACT

The objective of this research was to determine the relationship between "Psychological Wellbeing and Work Stress" in the collaborators of an organization of the city of Trujillo dedicated to the field of citizen security. The method used is the descriptive-correlational, non-experimental cross-sectional design. The evaluation instruments were: The Psychological Wellbeing Scale was created by Carol Ryff and the Stress Rating Scale (EAE) General (G) of J.L. Fernández Sara and M. Mielgo Robles. It was evidenced in the results.

Key Words: Psychological Wellbeing, General Stress.

INDICE

DEDICATORIA	I
AGRADECIMIENTO	II
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD.....	III
PRESENTACIÓN	IV
RESUMEN	V
ABSTRACT.....	VI
I. INTRODUCCIÓN	8
II. MÉTODO	18
2.1. Diseño de Investigación	18
2.2. Operacionalización de variables	18
Variable 1: Bienestar Psicológico	18
2.3. Población y Muestra	18
2.4. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos, Validez y Confiabilidad	19
2.5. Método de Análisis de Datos	20
2.6. Aspectos Éticos	21
III. RESULTADOS.....	22
Tabla 1.....	22
Tabla 2.....	22
Tabla 3.....	23
Tabla 4.....	24
Tabla 5.....	24
Tabla 6	25
Tabla 7	25
Tabla 8	26
IV. DISCUSIÓN	27
V. CONCLUSIONES.....	29
VI. RECOMENDACIONES.....	29
VII. REFERENCIAS	30
ANEXOS.....	34
Operacionalización de variables	35
Tabla 1.....	35

I. INTRODUCCIÓN

En cuanto al estrés laboral se da por el exceso de experiencias asociadas a acciones desagradables, que repercuten en la vida de una y dañan la salud física, psicológica y social, estudios realizados comprobaron que los niveles bajos causan apatía y desánimo en las labores, mientras que el nivel medio permite un mejor desempeño en cuanto a creatividad, estimulando la adaptación de nuevas situaciones (Da Cruz, S., Souza, Nascimento, K y Sousa, J., 2017).

En el Perú las personas adultas se exponen a demandas de un nivel mayor que resulta difícil de manejar, en donde se evidenció que un 84,2% usan desactivación mental, como respuesta de afrontamiento, seguido de ello un 73,6% se enfoca en liberar sus emociones, mientras que el 71% busca apoyo social. Analizando dichos niveles se pudo mostrar que no existe un adecuado uso de afrontamiento (Cabrera, 2017).

El ser humano enfrenta constantemente situaciones que ocasionan estrés, llevando a que tenga una reacción física y emocional, lo que impulsa que se prepare para la búsqueda de una solución inmediata que le permita sentirse feliz y aliviada (Becerra, 2013).

Franklin y Krieger (2012), considera que el estrés está sujeto a la existencia de estresores que se presentan diariamente, es decir, determinadas situaciones, un ejemplo claro de esta es cuando la presión del trabajo es incompatible con la necesidad, capacidad o competencia del individuo, afectando a la productividad y eficiencia en el trabajo.

El estrés repercute de manera negativa, afectando al bienestar psicológico de cada individuo, tanto en lo familiar como social, causando también el ausentismo en sus labores, así como la disminución de su productividad y calidad. Sin embargo, cuando se vuelve crónico incrementa el riesgo de padecer enfermedades relacionadas al corazón e incluso trastornos mentales (Organización Internacional del Trabajo, 2016).

Así mismo se informó que trescientos millones de humanos padecen de depresión, aumentando ligeramente en un 18% desde el 2005 al 2015, partiendo de un enfoque psicológico positivo que origina la búsqueda de poder impulsar propiedades psicológicas que son inherentes a la actividad del humano, dichas investigaciones señalan que la satisfacción vital se relaciona con la salud mental y física (Organización Mundial de la Salud, 2017).

En la ciudad de Trujillo el informe del Diario La República (2016) mencionó que el estrés con el pasar se convierte en un estado estático que sobrepasa ciertos límites, considerándolo como un asesino silencioso. En una encuesta reciente del Instituto Integración, que fue realizada a 2,200 personas en 19 departamentos, lo cual tuvo como resultado que el 58% de los peruanos tienen estrés, recalcando que el 63% se da en mujeres y el 52% en hombres.

Galeano (2017), en su investigación titulada “El bienestar Psicológico y Estrategias de Afrontamiento en los funcionarios de una Institución Educativa”. Su diseño es correlacional, su muestra fue de 105 funcionarios. Al recopilar la información se utilizó el cuestionario psicológico (BIESA- A) y para afrontamiento se utilizó el IEA. Los resultados evidenciaron una correlación entre variables con ($r=.457^{**}$), con expresión emocional ($r=.736^{**}$), restauración cognitiva ($r=.451^{**}$) y apoyo social con ($r=.237^{**}$). Por otro lado, se evidenció una relación inversa entre bienestar psicológico y autocrítica ($r=-.393^{**}$) y pensamiento disociativo ($r=-.726^{**}$).

Matalinares, Díaz, Raymundo, Omella, Baca, Uceda y Yaringañoen (2016), en su investigación sobre “Afrontamiento del Estrés y Bienestar Psicológico” en los universitarios de Lima y Huancayo. El objetivo fue describir el nivel de Bienestar Psicológico, el tipo de investigación es sustantiva- descriptiva y análisis descriptivo, comparativo correlacional, su diseño es no experimental. Su muestra estuvo compuesta por 934 universitarios que oscilan entre 16 a 24 años, la elección fue aleatoria, utilizando la versión adaptada y procesando los datos mediante el programa estadístico SPSS 2, usando la prueba de normalidad Kolmogorov, Cohen y Alpha de cronbach. Su confiabilidad fue aceptable y su validez fue significativas.

La investigación realizada por Toledo (2016), el cual tituló “La Prevalencia del Síndrome de Burnout en el personal de Salud Clínica Maison de Sante de Lima”, teniendo como finalidad, determinar la prevalencia del síndrome de Burnout del personal en el año

2015. Su estudio fue realizado de tipo descriptivo transversal. El estudio se realizó con una muestra de 39 médicos y 30 enfermeras, llevando un estudio descriptivo transversal.

Finalmente se llegó a la conclusión de que su personal con SBO se encontró en enfermeras un 28.5% y en médicos un 10.7%, afectando la dimensión de despersonalización seguido de agotamiento emocional.

La investigación realizada por Bazán, J. (2016) sobre bienestar psicológico y estrés laboral en los colaboradores administrativos de la municipalidad de los Olivos, evidenció como resultados, que existe una relación significativa muy baja a modo de correlación, entre ambas variables.

Calvarro (2016) señaló que uno del objetivo al ejecutar su investigación de “estrategias de Afrontamiento y Bienestar Psicológico en Jóvenes”, fue evaluar justamente Bienestar Psicológico, su muestra fue constituido por 106 participantes, que oscilan entre 17 a 30 años y su muestreo fue por conveniencia. Usó la prueba de adaptación española de las Escalas de Bienestar Psicológico de Ryff, el análisis estadístico fue hecho con el SPSS 19.0.

Álvarez (2015) en su tesis de Estrés Laboral con desempeño laboral, a unos colaboradores de la Universidad de Venezuela, la investigación fue de tipo experimental-correlacional, con muestra probabilística intencional, conformada por 41 colaboradores del área de administración, para su aplicación se utilizó dos instrumentos: Test de Navarra y estrés Laboral, se obtuvo una conclusión que hubo influencia directa entre ambas variables, evidenciando un nivel altamente desfavorable de -0,0662, afectando a su desempeño laboral diario.

Fierro (2014), en su trabajo de investigación de nivel de Bienestar Psicológico en los docentes de la Universidad Privada del distrito de Santa María, trabajado con el objetivo de describir el nivel de Bienestar Psicológico según su sexo, edad, profesión, tiempo y tipo de vinculación laboral, su muestra fue de 480 docentes. Se evidenció bajos niveles en la dimensión de autonomía con un 9,9 %, en dominio del entorno con un 9.4%, crecimiento personal con 15.6% y 12% propósito de la vida, en cuanto a niveles altos se encontró un 14.6% en auto aceptación y 13.5% en relaciones positivas. Concluyendo que los docentes tienen riesgo de malestar psicológico, afectando a sus labores y provocando un estrés laboral.

Un estudio efectuado acerca de cómo influye el estrés en los colaboradores de una empresa. Tomó como muestra a 25 colaboradores que prestan servicio de catering en la ciudad de Quito (Ecuador), el cuestionario aplicado fue Maslach Burnout Inventory (MBI) junto a la escala de clima organizacional (EDCO). Los hallazgos evidenciaron que existe cierta insatisfacción de los colaboradores, quienes se centran en cumplir sus responsabilidades y evadir las que no les concierne (Naranjo, 2014).

Paris (2011), en su tesis denominada “Estrés Laboral, satisfacción en el trabajo y Bienestar Psicológico” ejecutada a los colaboradores de una industria de cereal, de la universidad abierta Interamericana- Argentina, su objetivo fue identificar la relación entre estrés laboral, satisfacción y bienestar psicológico, observando un nivel alto de satisfacción, promedió en bienestar psicológico y alto en cuanto a estrés laboral.

Fierro (2014) investigó en Lima sobre el “Nivel de Estrés Laboral” en enfermeras que laboran en el Centro Quirúrgico del Hospital Nacional Bartolomé”, con la finalidad de identificar el nivel de Estrés. El estudio fue aplicativo, de tipo cuantitativo, con método descriptivo y de corte simple transversal. La población se conformó por 90 enfermeras, de las cuales solo 50 se obtuvo para la muestra. Se utilizó el instrumento de Escala de estrés Laboral de la OIT- OMS, hallando un índice de 68% con estrés y un 19% con tendencia este, lo cual trae como consecuencias el desate físico y mental, influenciando en cuanto a su atención brindada de manera profesional a sus clientes, con respecto al nivel de estrés en la dimensión de agotamiento, presentaron un nivel medio con 43%, por otro lado en la dimensión de realización personal se evidenció un 68%, finalmente en la dimensión de despersonalización se obtuvo un 43%.

Díaz y Gavina (2013) en su investigación de Estrés Laboral y su relación con Desempeño, se plantearon como objetivo determinar la relación entre dichas variables, utilizando el tipo descriptivo correlacional con enfoque cuantitativo- cualitativo, de corte transversal, con una relación de datos prospectivos, su población fue de 60 trabajadores, en donde se aplicó el instrumento “Escala de estrés de enfermería- NNS” elaborado por Gary y James, validado por la Organización Mundial de la Salud con un alfa de cronbach de 0.953. Logrando como resultado un 28.3% afectados por el estrés, un 10% con estrés y nivel bajo de desempeño y un 18.3% solo con bajo desempeño.

Teóricamente el bienestar psicológico es de tipo, interno e independiente, que ofrece una mejor calidad de vida, ésta se basa en una corriente filosófica de la eudaimonía, que tiene como significado el “yo interior” o lo más auténtico de uno mismo. Cuando se refieren a “eudaimonía” se recuerda el pasado en los tiempos de la antigua Grecia, donde se conoció a Sócrates, Platón y Aristóteles (Vásquez, 2009). Sócrates el pionero haciendo referencia al “daimon” que recibe como significado “ser uno mismo” (Blanco, 2001).

Se asemeja a una valoración verdadera en cuanto a Bienestar de una persona, esto equivale a la salud mental, pero pese a ello no se constata que pueda existir un problema psicológico, sino que se encontraría en un estado intrínseco y de permanente desarrollo personal. Así mismo, García (2013) en su investigación sobre Bienestar Psicológico halló resultados en donde el adulto mayor obtiene un puntaje altamente significativo, con respecto al de los jóvenes en las dimensiones de Auto aceptación, Dominio del Entorno, Crecimiento Personal y Propósito en la Vida.

El equivalente a Bienestar Psicológico, desde una perspectiva aristotélica, no se encuentra ligada a una condición pasiva de placer, de lo contrario es una actividad que busca mantener activa la virtud, dependiendo del potencial que tenga el sujeto (autorrealización) y cubra sus necesidades básicas como alimentación y salud (Ryff, 2013).

Auto aceptación: desde la perspectiva eudaimónica, radica el conocimiento de sí mismo, el cual trabaja para descubrir las acciones, motivaciones y emociones de cada día obteniendo esas observaciones de manera detallada (Ryff y Singer, 2008).

Relaciones positivas: la relación positiva con otras personas ayuda a mantener confianza, crea lazos sólidos, lo que permitirá al individuo a desenvolverse mejor. Desde un punto diferente el retraimiento social, soledad y falta de socialización tiene efectos negativos que repercuten en la salud física (Vielma y Alonso, 2010).

Dominio del entorno: Capacidad del individuo para saber escoger o generar satisfacción ante sus necesidades, la cual también es una cualidad positiva, quienes cuentan con esta habilidad tienden a tener mayor control sobre las cosas y contribuyen en su entorno (Ryff, 1998).

Propósitos en la vida: El propósito que uno se plantea es lo que da sentido a su vida, a cumplir sus objetivos y metas trazadas, dándole un significado de experiencias pasadas y de las que se darán en un futuro (Vielma y Alonso, 2010).

Crecimiento personal: La actividad positiva necesita mucho de la perseverancia para incrementar el potencial del individuo y se desarrolle como persona, de esa manera se obtiene la madurez y consolida sus competencias individuales (Vielma y Alonso, 2010).

La psicología Humanista tiene como objetivo desarrollar una perspectiva distinta frente a la doctrina causa- consecuencia y la división de esquemas en cuanto al Psicoanálisis y Conductismo, indaga en desarrollar a la psicología como subjetivo y de experiencia del ser humano como algo único, sin alteraciones, por el contrario, explora los aspectos positivos y saludables, observando como el centro principal de estudio (Riveros, 2014). Ésta rama, tiene como finalidad comprender, mediante investigaciones científicas, los procedimientos que subyacen a los caracteres y emociones positivas del individuo, incitando a que desarrollen competencias y sean prevenidos, además sostuvo que la psicología positiva apoya a la sanación de problemas que presenta la psique del humano, esto ayudaría en una calidad de vida y mejor bienestar (Vera, 2017).

Por otro lado Seligman junto a otros profesionales de la psicología, plantearon que es una rama que estudia el funcionamiento psíquico favorable de las personas, dándose como una ciencia subjetiva, de rasgos individuales e instituciones que ayudan a mejorar la calidad de vida y ciertas patologías que presentaban, de esa manera se dio énfasis en que no era el primer intento ni una nueva idea, pero si un elemento central de acumulación de conocimiento en base a experiencias que respaldan dicha misión (Seligman y Csikszentmihalyi, 2000).

Salvador (2016), identifica dos factores básicos relacionados al Bienestar Psicológico:

Factor Afectivo: “Son las diferentes emociones que la persona experimenta a lo largo de su vida, interactuando con la alegría o tristeza, lo cual se considera fundamental en la configuración final del Bienestar Psicológico” (p.34).

Factor Cognitivo: “Este proceso tiene una valoración en la cual se toma en cuenta todos los aspectos de la vida y no sólo los concretos” (p.33).

Realizó un rastreo en una de las teorías más relevantes, en el cual intentaron dar un orden relacionados al Bienestar. Para ello recolectaron aportes desde ciencias económicas como psicología, política y pública, para luego formar las tres categorías que se mencionan a continuación (Jayawickreme, Forgeard y Seligman, 2012).

Linking (gustar o gusto): Esta teoría nos habla de las emociones positivas, la satisfacción de la vida, aquí se encuentra la felicidad auténtica.

Wanting (querer o buscar): Es logrado cuando los deseos de uno son cumplidos y medibles objetivamente, pues no se encuentran a la espera de la satisfacción o del placer.

Needing (necesitar): Aquí encontramos dos subcategorías, la primera; busca necesidades objetivas para el bienestar, como la salud, la educación entre otros y la segunda, hace énfasis en el desarrollo personal como propósitos, sentidos y autonomía.

Consenza (2018), menciona que la teoría sobre Estrés Laboral, es derivada de los fundadores Canon y Seyle, pues Canon estudió la reacción de pelear o huir en el organismo, participando dos componentes como el SNS y la médula suprarrenal, sea el caso que cuando se presentan estímulos que amenazan, por otro lado, Seyle, describe el proceso que el cuerpo atraviesa en tres etapas: señal de alarma, construcción de resistencia y la acción.

Fernández, Fernández-Seara y Mielgo (2017) refiere que lograron conceptualizar el estrés socio laboral como el matiz o el conjunto de hechos que atentan contra la salud física y psíquica en el ámbito laboral.

Actualmente la palabra estrés hace referencia circunstancias desagradables que uno atraviesa. Según López (2015, p.12), el cual se manifiesta tanto fisiológicamente como conductual y se evidencia a través de: dolores de cabeza, mareo, problemas de sueño, consumo de alcohol, llorar, temblores en el cuerpo, por lo tanto, la presencia de estos exige el afrontamiento de la situación.

“El estrés es un estado de sobreexcitación en el cual se someten, procesos mentales, emociones y condición física de cada ser humano” (Guízar, 2004).

La Organización Internacional de Trabajo (2001), definió al Estrés Laboral como “Trastorno que perjudica la producción, finanzas, salud mental y física de las personas que laboran en empresas en desarrollo y vías de desarrollo”.

Las personas presentan indicios de estrés a causa de ciertas tensiones que se provocan internamente, como, accidentes, problemas psicológicos, enfermedades entre otros.

Según el autor Guizar (2004), sostiene que los signos más frecuentes que la gran mayoría ha experimentado alguna vez son: Los nervios permanentes, dificultades para relajarse, no cooperan y adquieren vicios con facilidad, padecen desórdenes físicos.

Halguin y Krauss (2009) señalan dos tipos de trastorno relacionados al estrés:

Trastorno por Estrés Agudo: este trastorno provoca deterioros clínicos, ya que se asocia con exposición a eventos traumáticos, que implican muerte real o amenaza, lesiones graves, sentimientos de irrealidad, incapacidad para recordar, aspectos importantes, dificultad para conciliar el sueño, aumento de excitación, ansiedad mala concentración e hipervigilancia (p.214).

Trastorno por Estrés Postraumático: este trastorno es asignado a personas que estuvieron expuestas a situaciones traumáticas el cual implica, angustias, presenta sueños recurrentes al evento, dificultad para concentrarse, arrebatos de ira e hipervigilancia (p.214).

Mansilla y Favieres (2011), refieren que es un fenómeno muy frecuente que día a día crece en la sociedad y esto se debe a que en las últimas décadas se ha ido cambiando de tipo de trabajos, en donde se veía afectado el bienestar físico y psicológico de cada colaborador, influenciando en el deterioro del clima organizacional, producto del estrés.

La causa de acumulación e irregularidades laborales, es el estrés, pues deteriora el funcionamiento adecuado de la organización en general. Landy y Conte (2005) identificaron a dos estresores que se mencionan a continuación.

Estresores Físicos: Este incluye el ruido, la luz, el calor, el frío.

Estresores Psicológicos: Hace referencia a la imprecisión de los roles (se da cuando no cuentan con conocimientos para su puesto), por otro lado esta los conflictos interpersonales (las interacciones negativas con los demás) finalmente la falta de control (percepción de control del individuo frente al evento).

Salud: el estado de bienestar o equilibrio que puede ser visto desde un nivel subjetivo.

Relaciones Humanas: interacciones que se da entre individuos, basándose en fuertes vínculos.

Estilo de Vida: abarca la manera que la persona escoge de vivir, que incluye las relaciones humanas, salud, asuntos económicos.

Asuntos Laborales y económicos: esta establece una relación entre el trabajo y el capital que uno tiene.

Robbins (2004), señaló que existen dos tipos de categorías causantes del estrés:

Factores Organizacionales: se basan el cumplimiento de tareas o metas que se establecen en un determinado tiempo, este trabajo es realizado bajo presión y supervisión. Algunos directores causan una cultura de miedo y tensión, ya que imponen el control y rigidez, volviendo al ambiente muy tenso.

Factores Ambientales: Se dice que el ambiente en donde se desenvuelven los colaboradores, debe ser fundamental para la estructura de la organización, afectando significativamente el acoplamiento laboral y se plasma como amenaza

Factor político: el cambio político también influye, se tienen en cuenta que algunas leyes amparan a los trabajadores que pueden ser modificadas y perjudicar la estabilidad laboral.

Pinto (2010), señaló a las principales causas del estrés:

Fisiológicas: Se relaciona con enfermedades y lesiones que afectan en el interior de cada persona causando un estrés de alto nivel.

Psicológicos: Se relaciona lo emocional con lo cognitivo, esa crisis se puede dar en determinados cambios de etapas: infancia, adolescencia, adultez y vejez.

Sociales: Cambios en los que la persona tiene nuevos retos y no puede afrontarlos.

Ambientales: Su relación con la alimentación, catástrofes y polución ambiental en donde la persona se ve afectada.

Guízar (2008), refiere que el estrés representa el desgaste de energía física y mental que tiene como reserva el cuerpo humano, los más frecuentes son: Respirar de manera agitada, variación de presión arterial, las hormonas aceleran el metabolismo, los sentidos se agudizan y sensibilizan, se eleva el colesterol, existe mucha Tensión

Es importante canalizar y analizar cómo responde el organismo de cada individuo de manera favorable, sin embargo, este puede reaccionar de dos maneras (Solas, 2005).

Negativa: el trabajo actualmente presenta aquejamiento con dificultades de mayor nivel que amenazan a la salud de la persona, por esa razón se encuentran sobrecargados por hacerse responsables de actividades que sobrepasan su capacidad y no saben sobrellevar estas situaciones provocan daños nocivos en la salud física y mental.

Positiva: este tipo de estrés es transformado causando reacciones inversas, que de una u otra forma mantiene al individuo en alerta, para que pueda desenvolverse mejor en su entorno, la resistencia de su cuerpo humano sabe manejar este estilo de vida.

Para formularnos el problema nos preguntamos ¿Qué relación existe entre Bienestar Psicológico y estrés Laboral en colaboradores de una organización de Trujillo?

Esta investigación se realiza con el objetivo de demostrar la existencia de relación entre Bienestar Psicológico y el Estrés Laboral en Colaboradores de una organización que brinda servicios de seguridad a la comunidad.

La información obtenida por este estudio permitirá identificar el estado actual en el que se encuentran los colaboradores en cuanto a su bienestar y el estrés, dicha información servirá a la organización como base para tomar acción y ofrecer un servicio más eficiente en sus colaboradores.

Su importancia radica en que el dominio del Estrés en el Bienestar Psicológico es fundamental para el éxito de estas mismas ya que no solo es suficiente tener un líder que nos dirija, sino, saber enfrentar las diversas dificultades laborales, estas habilidades están ligadas a la aptitud de cada persona que va a permitir su desenvolvimiento dentro de la organización.

En cuanto a hipótesis general tenemos que existe relación entre Bienestar psicológico y Estrés Laboral en los colaboradores de la Gerencia de Seguridad ciudadana y Defensa Civil de Trujillo, así mismo las Hipótesis Específicas se plantea la existencia de relación entre Bienestar Psicológico y la dimensión Salud en los colaboradores de la Gerencia de Seguridad ciudadana y Defensa Civil de Trujillo, relación entre Bienestar Psicológico y la dimensión de Relaciones Humanas, relación entre Bienestar Psicológico y la dimensión de Estilo de Vida, relación entre Bienestar Psicológico y la dimensión de Asuntos Laborales y económicos.

En cuanto al objetivo general se plantea, determinar la relación que existe entre Bienestar Psicológico y Estrés Laboral en los colaboradores de la Gerencia de Seguridad ciudadana y Defensa Civil de Trujillo, mientras que en sus objetivos específicos se identifica los niveles de Bienestar Psicológico y Estrés laboral, determinar la relación entre Bienestar Psicológico y la dimensión de Salud, determinar la relación entre Bienestar Psicológico y la dimensión de Relaciones Humanas, determinar la relación entre Bienestar Psicológico y la dimensión de Estilo de Vida, determinar la relación entre Bienestar Psicológico y la dimensión de Asuntos Laborales y Económicos.

II. MÉTODO

2.1. Diseño de Investigación

Esta investigación es de tipo descriptivo, según Ato, M., López, J. J., Benavente, A. (2013), sostienen que no hubo manipulación en la población, sino que busca especificar propiedades y características relevantes que se den en el contexto natural para luego analizarlos.

Su clasificación de estudio es de diseño transversal, porque se recolecta los datos que se obtuvo mediante encuestas, con el objetivo de describir en un solo momento (Montero y León, 2007).

2.2. Operacionalización de variables

Variable 1: Bienestar Psicológico

Variable 2: **Estrés Laboral** (Ver anexo - tabla1)

2.3. Población y Muestra

Población: La presente investigación está conformado por 500 colaboradores de una organización de la Ciudad de Trujillo.

Muestra: La muestra está constituida por 218 colaboradores pertenecientes a una organización de la ciudad de Trujillo.

Muestreo: El muestreo es de tipo No probabilístico Intencional por conveniencia. Montero y León (2017), sostiene que la elección se da de manera directa o intencional.

Criterios de Inclusión: Personas que laboran de 6 meses a más dentro de la organización, personas que deseen colaborar, colaboradores que oscilan entre 18 a 65 años.

Criterios de Exclusión: Colaboradores que recién han ingresado, colaboradores que marcan dos veces una sola respuesta, colaboradores que dejan en blanco algunas alternativas.

2.4. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos, Validez y Confiabilidad

Según Cardona, Chiner y Lattur (2006): se menciona la técnica psicométrica cuando los test esquematizados para observar una conducta se describen mediante escalas cuantitativas o categorías determinadas. Este tipo de técnica contiene test de evaluación y diagnóstico elaborados con métodos estadísticos, con un nivel elevado de sofisticación y material estrictamente estandarizado con sus tres fases: administración, corrección e interpretación.

La Escala de Bienestar Psicológico fue creada por Carol Ryff, en el año 1995, cuya adaptación y validación fue por Díaz et al., (2006), es de procedencia Estadounidense, su objetivo es determinar el nivel de Bienestar Psicológico se aplica a adolescentes y adultos (ambos sexos), su tipo de aplicación es individual y colectivo, el tiempo de aplicación se da entre 20 minutos aproximadamente, esta escala mide seis propiedades positivas lo cual permite ser aplicada en el ámbito clínico, organizacional y educativo y consta de un total de 39 ítems. En relación a las evidencias de validez de las puntuaciones del Cuestionario de Bienestar Psicológico, fue obtenida mediante el análisis factorial Confirmatorio, realizada antes el método de extracción para la máxima similitud. Método de rotación para la normalización Oblimin con Kaiser, empleando el programa AMOS 5.0.

Así mismo se efectuó la validez de criterio por medio de una validez convergente, utilizando la versión que conserva las seis sub-escalas del test: I. Auto Aceptación (6 ítems), II. Relaciones Positivas (6 ítems), III. Autonomía (8 ítems), IV. Dominio del Entorno (6 ítems), V. Propósito en la Vida (7 ítems), VI. Crecimiento Personal (6 ítems). Siendo el total de sus ítems 39, su formato de respuesta está compuesto por puntuaciones tipo Likert que van de 1 a 6, donde 1= Totalmente en Desacuerdo y 6= Totalmente de Acuerdo.

La consistencia Interna (medida con Alfa de Cronbach) de las sub-escalas de Bienestar Psicológico de la versión española propuestas por Van Dierendonk (2004) es la siguiente: Auto Aceptación= .83, Relaciones Positivas= .81, Autonomía= .73, Dominio del Entorno=

.71, Propósito en la Vida = .83 y Crecimiento Personal= .68

La Escala de Apreciación del Estrés (EAE) General (G), fue creada por J.L. Fernández Sara y M. Mielgo Robles, con el objetivo de analizar la incidencia e importancia de los acontecimientos estresantes de cada persona, los factores se dividieron en: Salud, relaciones Humanas, estilo de Vida, Asuntos laborales y Económicos, su tiempo de duración es de 20 a 30 minutos y se aplica a personas adultos (18-60 años). En relación a la fiabilidad se ha calculado los índices de consistencia con procedimientos test- retest (con intervalo de 15 a 30 días) mediante la correlación de los ítems pares impares y corrección posterior del índice con la fórmula de Spearman- Brown, los resultados obtenidos en la escala G fue de 0,65 (Test-retest) y 0,74 (Par-Impar). Para analizar la validez de los acontecimientos estresantes se utilizaron procedimiento del tipo factorial, en cuanto al análisis de la estructura interna de cada escala, se usó los datos recogidos con aplicaciones de los mismos.

2.5. Método de Análisis de Datos

En el presente trabajo de investigación se procedieron a seguir los siguientes pasos: primero; revisar las pruebas, excluyendo a las que se encuentran incompletas o en blanco, para después codificar, asignándoles un número secuencial.

Luego de realizar el filtro de cada prueba, se elaborará la base de datos, teniendo en cuenta el programa Excel como herramienta principal. Posterior a ello se exportó al paquete estadístico SPSS (Versión 24) para llevar a cabo el procesamiento correspondiente.

De esa manera se iniciará obteniendo los estadísticos para el análisis y asimetría, el estará encaminada a la identificación de tendencia en las puntuaciones que se obtuvieron con respecto a la curva normal. Además de ello, se estimará su coeficiente de consistencia interna de cada instrumento, con la finalidad de dar soporte y precisión a dichos instrumentos. Finalmente se valorará la correlación entre variables por medio del coeficiente de Pearson, en el cual se verá estimado con su valor de significancia estadística e intervalos de confianza, con un grado de 95% además de estimarse el coeficiente de determinación con el fin de respaldar la media de tamaño en efecto.

2.6. Aspectos Éticos

De acuerdo al código de Ética Profesional del Psicólogo Peruano (2014), menciona en su art. N° 84 y 87, que el deber de los investigadores establece el compromiso despejado ante cualquier duda hacia los participantes, así mismo los datos registrados tiene que tener un carácter confidencial.

De conformidad con el artículo 14 del Código de Ética de la Investigación de la UCV aprobado con la resolución del Consejo Universitario N°0126- 2017- UCV del 23 de mayo del 2017, si se desea hacer una investigación, mencionando el nombre de la entidad en la que fue desarrollada se debe tener la aprobación del representante legal de la entidad. Esto aplica para todo tipo de documento de investigación, tesis, artículo, proyecto de investigación docente, etc. Sobre todo, si pensamos en su participación.

III. RESULTADOS

Tabla 1

Frecuencia de los niveles de Bienestar Psicológico en los colaboradores de una organización de la ciudad de Trujillo, 2019.

Bienestar Psicológico		
Ítems	Frecuencia	%
Bajo	6	3%
Medio	212	97%
Alto	0	0%
Total	218	100%

En la tabla 1 se observa que en los colaboradores de la organización de Trujillo, un 3% tienen bienestar psicológico bajo, un 97% se encuentra en nivel medio mientras que el alto no encontramos.

Tabla 2

Frecuencia de los niveles de Estrés Laboral en los colaboradores de una organización de la ciudad de Trujillo, 2019.

Estrés laboral		
Ítems	Frecuencia	%
Bajo	103	47%
Medio	105	48%
Alto	10	5%
Total	218	100%

En la tabla 2 se observa que en los colaboradores de la organización de Trujillo, un 47% presenta un nivel bajo de estrés laboral, un 48% se encuentra en nivel medio mientras que un 5% en alto.

Comprobación de hipótesis

Con el objeto de seleccionar la prueba estadística, para comprobar las hipótesis planteadas, se evalúa la normalidad de las distribuciones con la prueba de Kolmogorov-smimov.

Tabla 3
Prueba de Normalidad

	Pruebas de normalidad					
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
BIENESTAR PSICOLÓGICO	,539	218	,000	,150	218	,000
ESTRÉS LABORAL	,311	218	,000	,726	218	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Para el análisis de la prueba de Normalidad utilizaremos la prueba de Kolmogorov-Smirnov siendo el estadístico más adecuado, ya que se utiliza cuando $n > 30$ ($n = 218$), donde obtenemos que:

Los estadísticos Kolmogorov-Smirnov son igual a (0.539 y 0.311), y la probabilidad de obtener estos valores al azar en el supuesto de que la distribución sea normal es de p (0.000, 0.000).

En consecuencia, el análisis a realizar es para pruebas no paramétricas, y para determinar la relación entre el Bienestar Psicológico y el Estrés Laboral, se utilizará la prueba estadística “Correlación de Spearman” ya que nuestras variables son de escala ordinal.

Tabla 4*Correlación de Spearman entre Bienestar Psicológico y Estrés Laboral*

		Valor	Error estandarizado asintótico ^a	T aproximada ^b	Significación aproximada
Intervalo por intervalo	R de Pearson	-,124	,028	-1,833	,068 ^c
Ordinal por ordinal	Correlación de Spearman	-,141	,031	-2,086	,038^c
N de casos válidos		218			

Al analizar la significación, obtuvimos que el valor de probabilidad asociada al estadístico calculado es de $p = 0,000$ el cual es menor que la significancia establecida 0.05, a un nivel de confianza del 95%, por lo tanto, determinamos que existe relación entre el Bienestar psicológico y el Estrés Laboral en los colaboradores de una organización de Trujillo.

Tabla 5*Bienestar Psicológico y Salud*

		Valor	Error estandarizado asintótico ^a	T aproximada	Significación aproximada
Intervalo por intervalo	R de Pearson	-,146	,032	-2,168	,031 ^c
Ordinal por ordinal	Correlación de Spearman	-,155	,033	-2,299	,022^c
N de casos válidos		218			

Analizando la significación, obtuvimos que el valor de probabilidad asociada al estadístico calculado es de $p = 0,022$ el cual es menor que la significancia establecida 0.05, bajo el nivel de confianza del 95%, por lo tanto, determinamos que existe relación entre Bienestar Psicológico y la dimensión Salud en los colaboradores de una organización de Trujillo.

Y de acuerdo a la escala de interpretación, podemos observar que el coeficiente de correlación de Spearman es $R = -0.155$, esto nos establece que existe Correlación Negativa Débil entre el Bienestar psicológico y la dimensión Salud en los colaboradores de una organización de Trujillo.

Tabla 6*Correlación de Spearman entre Bienestar Psicológico y Relaciones Humanas.*

Medidas simétricas					
		Valor	Error estandarizado asintótico ^a	T aproximada ^b	Significación aproximada
Intervalo por intervalo	R de Pearson	-,151	,057	-2,241	,026 ^c
Ordinal por ordinal	Correlación de Spearman	-,149	,048	-2,215	,028^c
N de casos válidos		218			

Al analizar la significación, obtuvimos que el valor de probabilidad asociada al estadístico calculado es de $p = 0,028$ el cual es menor que la significancia establecida 0.05, bajo el nivel de confianza del 95%, por lo tanto, determinamos que existe relación entre Bienestar Psicológico y la dimensión Relaciones Humanas en los colaboradores de una organización de Trujillo.

Y de acuerdo a la escala de interpretación, podemos observar que el coeficiente de correlación de Spearman es $R = -0.149$, esto nos establece que existe Correlación Negativa Débil entre el Bienestar psicológico y la dimensión Relaciones Humanas en los colaboradores de una organización de Trujillo.

Tabla 7*Correlación de Spearman entre Bienestar Psicológico y Estilo de vida*

Medidas simétricas					
		Valor	Error estandarizado asintótico ^a	T aproximada ^b	Significación aproximada
Intervalo por intervalo	R de Pearson	,172	,053	2,567	,011 ^c
Ordinal por ordinal	Correlación de Spearman	,179	,057	2,668	,008^c
N de casos válidos		218			

Según el siguiente análisis, obtuvimos que el valor de probabilidad asociada al estadístico calculado es de $p = 0,008$ el cual es menor que la significancia establecida 0.05, bajo el nivel de confianza del 95%, por lo tanto, determinamos que existe relación entre Bienestar Psicológico y la dimensión Estilo de Vida en los colaboradores de una organización de Trujillo.

Con respecto a la escala de interpretación, podemos observar que el coeficiente de

correlación de Spearman es $R = 0.179$, esto nos establece que existe Correlación Positiva Débil entre el Bienestar psicológico y la dimensión Estilo de Vida en los colaboradores de una organización de Trujillo.

Tabla 8

Correlación de Spearman entre Bienestar Psicológico y Asuntos Laborales

Medidas simétricas					
		Valor	Error estandarizado asintótico ^a	T aproximada ^b	Significación aproximada
Intervalo por intervalo	R de Pearson	-,086	,021	-1,272	,205 ^c
Ordinal por ordinal	Correlación de Spearman	-,101	,024	-1,496	,136^c
N de casos válidos		218			

Analizando la significación, se obtuvo que el valor de probabilidad asociada al estadístico calculado es de $p = 0,136$ el cual es mayor que la significancia establecida 0.05, bajo el nivel de confianza del 95%, por lo tanto, Aceptamos H_0 , donde determinamos que No existe relación entre Bienestar Psicológico y la dimensión Asuntos Laborales en los colaboradores de una organización de Trujillo.

IV. DISCUSIÓN

El primer objetivo específico, fue determinar la correlación entre bienestar psicológico y estrés laboral, se estudiaron a través de la prueba no paramétrica de Rho de Spearman, el cual mostró que la correlación es significativamente baja.

Con respecto a los niveles podemos observar en la tabla 1 se muestra la frecuencia de la variable Bienestar Psicológico, con un 3% bajo, un 97% medio y no hubo niveles alto, corroborando con el aporte de Ryff (2013) hace mención la condición pasiva de placer en la cual el sujeto si no logra una autorrealización y cubrir sus necesidades puede tener un mayor estrés en su vida cotidiana.

En la tabla 2 se mostró la frecuencia de niveles de Estrés Laboral, con un 47% bajo, 48% nivel medio y un 5% alto, apoyándonos en la afirmación de la Organización Internacional de Trabajo (2011) quienes califican como ya un trastorno que perjudica a la producción y finanzas de la persona, pues estos empiezan en un nivel bajo presentando ciertas tensiones, hasta aumentar y padecer, enfermedades o problemas psicológicos, interviniendo en el buen desarrollo de sus actividades y desempeño laboral.

Al determinar los resultados con la prueba de normalidad en la tabla 3 obtuvimos los estadísticos de 0,539 en bienestar psicológico y 0,311 para estrés laboral, lo que significa que al ser menores que 0,05 son significativas, por lo tanto se acepta la hipótesis de existencia de igualdad entre las medias de ambas variables, según el aporte de la Organización Internacional del Trabajo (2016) hace mención a cómo repercute el estrés laboral en el bienestar psicológico de la persona, causando además la disminución de su productividad y calidad, tanto laboral como familiar y personal.

En la tabla 4 de acuerdo a los resultados de la correlación entre Bienestar Psicológico y Estrés Laboral, se analizó la significancia baja de 0,038, pero existente en ambas variables, con respaldo de la investigación de Bazán, J. (2016) quien hace referencia a los resultados que obtuvo en cuanto a la relación baja a modo de correlación con dichas variables, pues, en cuanto al método de observación, se evidenciaba el estrés, sin embargo en muchos de sus colaboradores no se veía afectado en su labor diaria.

En cuanto a la tabla 5 la correlación entre la variable Bienestar Psicológico y la dimensión de Salud se acepta H1, donde se determina la relación existente con una significancia de 0,022 y de acuerdo a la interpretación, se observa un coeficiente de correlación de Spearman $R = -0,155$, que establece una correlación débil. Dichos resultados coinciden con Fierro (2014), quien hace énfasis en que bienestar psicológico mantiene un balance con las dimensiones, afecta su salud, pero en un nivel bajo, sabiendo manejar emociones y acciones.

Así mismo, en la tabla 6 se analizó la correlación entre Bienestar Psicológico y Relaciones Humanas, con una significancia de 0,028, así determinamos que si existe relación débil de acuerdo al coeficiente de relación que obtuvo un $-0,149$, el autor Landy y Conte (2005) identificó que estas se dan en nivel bajo cuando las interacciones que se dan entre individuos no se basan en fuertes vínculos, es decir, en el ámbito laboral se observa que cada quien se desempeña individualmente por lo tanto no se establece mucha relación entre sí.

Con lo que respecta a la tabla 7 en la correlación entre Bienestar Psicológico y Estilo de vida, hubo una significancia de 0,028 y un coeficiente de relación de Spearman de $0,149$, ubicándose en una correlación Débil. Comparando con la similitud del autor Fierro (2014) quien nos menciona de manera detallada los niveles que se presentan en relación al bienestar con el estilo de vida, se presenta poca consecuencia en cuanto agotamiento emocional y a padecer algún tipo de estrés.

Finalmente en la tabla 8 se presenta la Correlación de Bienestar Psicológico y Asuntos Laborales, evidenciando una significancia de 0,136 y una correlación de $-0,101$, determinando que no existe una relación entre ambas variables, tomando en cuenta la opinión de Galeano (2017), quien en su investigación asocio el bienestar psicológico con la expresión emocional, apoyo social, restauración cognitiva, autocrítica y pensamiento disociativo, para poder decir que existe una relación que afecte al bienestar psicológico con estas principales dimensiones, dejando en segundo plano a los asuntos laborales.

V. CONCLUSIONES

- En la variable de bienestar psicológico predomina el nivel medio con un 97%
- En la variable Estrés Laboral hay un porcentaje de similitud en nivel bajo con 47% y medio con 48%
- La prueba de normalidad evidencia 0,539 en bienestar psicológico y 0,311 en estrés laboral, por lo cual determinan que las variables no cumplen con supuestos de normalidad.
- Se observa en la relación de bienestar psicológico y estrés laboral una significancia de 0,038, lo cual acepta una relación existente entre variables.
- En cuanto a la relación de bienestar psicológico y salud se observa una significancia de 0,022, evidenciando una relación Débil entre variable y dimensión.
- Por otro lado está la relación de bienestar psicológico y relaciones humanas con una significancia de 0,028, entre dicha variable y dimensión.
- Así mismo tenemos la relación entre bienestar psicológico y estilo de vida con una significancia de 0,008, con una correlación débil entre variable y dimensión.
- Finalmente se presenta bienestar psicológico y asuntos laborales con una significancia de 0,136, determinando que no existe relación entre variable y dimensión.

VI. RECOMENDACIONES

- Realizar actividades como; Team Building, para mantener un nivel adecuado de bienestar psicológico
- Programar actividades en las que puedan relacionarse más entre compañeros.
- Participar en capacitaciones sobre un mejor estilo de vida para mantener un buen estado psicológico.
- Fomentar el reconocimiento de cada colaborador que cumplan con sus metas.
- Trabajar el manejo de emociones y control de impulsos.
- Realizar programas con contenidos que se solicite de acuerdo a los perfiles por áreas.

VII. REFERENCIAS

- Álvarez, H. (2015). El estrés laboral en el desempeño del personal administrativo de un núcleo universitario público. (Tesis de maestría). Universidad de Carabobo, Venezuela. Recuperado de: <http://riuc.bc.uc.edu.ve/bitstream/123456789/3060/1/Halvarez>
- Ato, M., López, J. J., y Benavente, A. (2013). Un sistema de clasificación de los diseños de investigación en psicología. *Anales de Psicología*, (pp. 1038–1059). Recuperado de: <https://doi.org/10.6018/analesps.29.3.178511>
- Bazán Esquivel, J. (2016). Bienestar psicológico y estrés laboral en el personal administrativo de la Municipalidad de Los Olivos, 2016. Lima: Perú.
- Becerra, S. (2013). Rol de estrés percibido y su afrontamiento en las conductas de salud de estudiantes universitarios de Lima. (Tesis de maestría). Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima.
- Blanco, C. (2001). Sócrates y los socráticos menores. *Ensayos: Revista de la facultad de Educación de Albacete*. (pp. 11-48).
- Cabrera, S. (2017). Bienestar Psicológico y estrategias de afrontamiento al estrés en usuarios de un puesto de salud del distrito de Nuevo Chimbote. (Tesis de Licenciatura). Universidad César Vallejo, Perú.
- Cardona, M. Chiner, E. y Lattur, A. (2006). Diagnóstico psicopedagógico. San Vicente, Ecuador: Editorial: Club Universitario.
- Calvarro, A. (2016). Estrés percibido, estrategias de afrontamiento y Bienestar Psicológico en jóvenes. (Tesis maestría). Recuperado de: https://gredos.usual.es/jspui/bitstream/10366/131434/1/TFG_CalCasAL_Estres.pdf
- Consenza, G. (2018). El síndrome de Burnout en el personal de salud. Universidad Autónoma de San Luis, México.
- Colegio de Psicólogos del Perú (2014). Código de ética profesional del psicólogo peruano. Consejo directivo. Regional de lima. Editorial: Morzan
- Da Cruz, S., Souza, S., Nascimento, K. y Souza, J. (2017). Clima organizacional y estrés laboral en funcionarios técnico-administrativos universitarios. *Alternativas en psicología*. (pp. 61-79).
- Davis, S. y Palladino, J. (2008). *Psicología*. (5°. Ed.). México: Pearson.

- Díaz, I. y Gavina, K. (2013). Estrés laboral y su relación con el desempeño profesional en el personal de enfermería del hospital II- 2. Tarapoto. Recuperado de: http://repositorio.uap.edu.pe/bitstream/uap/6083/1/T059_74231797_T.pdf
- Fierro, N. (2014). Síndrome de Burnout en profesionales de salud. Recuperado de: http://www.carloshaya.net.pe/biblioteca/contenidos/docs/nefrología/predialisis/antonio_porras.pdf
- Fernández, J. Mielgo, M. (1992). Escala de Apreciación del Estrés- General (AE-G). Guatemala: Universidad Rafael Landívar, Quetzaltenango Guatemala. (pp.58).
- Fernández-Seara, J. y Mielgo, M. (2017). Escalas de apreciación del estrés. Madrid; TEA Ediciones
- Franklin, E. y Krieger, M. (2012). Comportamiento organizacional. México: Pearson Educación.
- Galeano, L. (2017). Bienestar psicológico y estrategias de afrontamiento en funcionarios de una Institución Educativa. ACADEMO. (Pp.31-38).
- García, J. (2013). Bienestar psicológico, edad y género en universitarios españoles. Universidad Católica de Valencia San Vicente Mártir. España. Recuperado de: <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/salsoc/v4n1/4n1a04.pdf>
- Guízar, R. (2008). Desarrollo Organizacional. (3°. Ed). México: Mc Graw Hill.
- Guízar, R. (2004). Desarrollo organizacional. (2°. Ed). México: Mc Graw Hill.
- Halgin, R. y Krauss, S. (2009). Psicología de la normalidad. (5°. Ed.). México: Mc Graw Hill.
- Hernández, R. Fernández, C. y Baptista, P. (2014). Metodología de la Investigación. (6°Ed.). México, D. F: Mc Graw. Hill.
- Jayawickreme, E. Forgeard, M. y Seligman, M. (2012). The engine of wellbeing. Reiew of General Psychology. (pp. 327- 342).
- Landy, F. y Conte, J. (2005). Psicología Industrial. (1°. Ed.). México: Mc Graw Hill.
- López, C. (2015). La relación del estrés ocupacional con la satisfacción laboral y cómo repercute en el desempeño de los mandos medios de los trabajadores de CELEC Tempo pichincha, una macro empresa del sector público. (Tesis de maestría). Universidad Andina Simón Bolívar. Quito
- Matalinares, M. Diaz, G. Raymundo, O. Baca, D. Uceda, J. y Yarigaño, J. (2016). Afrontamiento del estrés y bienestar psicológico en estudiantes universitarios de Lima y Huancayo. Perú.

- Mansilla, F. y Favieres, A. (2011). El estrés laboral y su prevención. Recuperado de: http://www.madridsalud.es/temas/estres_laboral.php
- Montero, I. y León, O. (2007). A guide for naming research studies in Psychology. *International Journal of Clinical and Health Psychology*. (pp. 847- 862).
- Naranjo, D. (2014). La influencia del estrés laboral en el clima organizacional en la empresa de catering del Valle. (Tesis de licenciatura, Universidad Central del Ecuador, Quito, Ecuador).
- Organización Internacional de Trabajo (2016). Estrés laboral. Efectos en la salud física y mental. Ginebra.
- Organización Mundial de la Salud (2017). Recuperado de: <http://www.who.it/campaings/world-health-day/2017/es/>
- Paris, L. (2011). Estrés laboral, satisfacción en el trabajo y bienestar psicológico en trabajadores de una industria cerealera. (Tesis de Maestría) Recuperada de <http://imgbiblio.vaneduc.edu.ar/fulltext/files/TC111836.pdf>
- Pinto, A. (2010). El estrés, causas, fases y signos.
- Riveros, E. (2014). Psicología Humanista: suas origens e significado no mundo da psicoterapia para meio século. *Ajayu*. (pp. 135-186).
- Robbins, S. (2004). *Comportamiento Organizacional*. Pág. 576-585. México: Pearson. Editorial: Educación.
- Ryff, C. (2013). *Eudaimonic well being and health: Mapping consequences of self realization*. Washington, DC: American Psychological Association.
- Ryff, C. y Singer, B. (2008). Know thyself and become what you are: A eudaimonic approach to psychological well- being. *Journal of Happiness Studies*. Whashington, DC.
- Ryff, C. y Singer, B. (1998). *The contours of positive health*. New York: Psychological Inquiry.
- Ryff, C. y Keyes, L. (1995). The structure of psychological well- being revisited. New York: *Journal of Personality and Social Psychology*
- Salvador, D. (2016). Bienestar psicológico y habilidades sociales en alumnos de nivel secundario de una institución educativa particular de Trujillo. Universidad Privada Antenor Orrego, Perú. Recuperado de: http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/1971/RE_PSICO_DIEGO.SALVADOR_BIENESTAR.PSICOLÓGICO_HABILIDADES.SOCIALES_DATOS.pdf

- Sánchez, J. (1988). Escala de Bienestar Psicológico. (3°. Ed.). Madrid- 2013. Editorial: TEA
Recuperado de:
http://www.web.teaediciones.com/Ejemplos/EBP_Manual_EXTRACTO.pdf
- Seligman, M. y Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive psychology- An introduction. American Psychologist. (pp. 5-14).
- Solas, C. (2005). Concepto y características del estrés. Pág. 7-19). Madrid. Editorial: Unión Sindical Obrera.
- Toledo, E. (2016). Prevalencia del síndrome de burnout en el personal de salud de la clínica Masión de Sante de Lima. Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Lima.
- Vásquez, C. (2009). La ciencia del bienestar psicológico. Fundamentos de una psicología positiva. Pág. 13-46. Madrid. Editorial: Alianza.
- Vásquez, C. Hervás, G. Rahona, J. y Gómez, D. (2009). Bienestar psicológico y salud: Aportaciones desde la psicología positiva. Anuario de psicología clínica y de la salud. (pp. 15- 28).
- Vera, B. (2006, 2017). Psicología positiva: una nueva forma de entender la psicología. Papeles del Psicólogo. Madrid, España.
- Vielma, J. y Alomso, L. (2010). El estudio del bienestar psicológico subjetivo. Una breve revisión teórica. Editorial: Educere. Recuperado de:
http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/11339/P%C3%A9rez_BMA.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Ferrer, H. (2014). Bienestar Psicológico En Profesores De Una Universidad Privada Del Distrito De Santa Marta Cultura Educación y Sociedad. (pp. 61-76).

ANEXOS

Operacionalización de variables

Tabla 1

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Bienestar psicológico	El Bienestar Psicológico se relaciona con la salud emocional y mental que constituye la actividad síquica, de cada ser humano, en lo que concierne a su modelo individual y manera de adaptarse a las necesidades extrínsecas e intrínsecas del contexto físico y social. (Ryff y Keyes, 1995, p.189).	Se utiliza la definición de medida dada por el instrumento Escala de Bienestar Psicológico de Ryff.	Conformado por 39 ítems, distribuido en 6 dimensiones con formato de los ítems Escala de Likert -Auto- Aceptación. (1, 7, 8, 11, 17, 25, 34). -Relaciones positivas (2, 13, 16, 18, 23, 31, 38). -Autonomía (3, 5, 10, 15, 27). -Dominio del entorno (6, 19, 26, 29, 32, 36, 39). -Propósito en la vida (9, 12, 14, 20, 22, 28, 33, 35). -Crecimiento personal. (4, 21, 24, 30, 37).	Ordinal
Estrés laboral	Él estrés es un estado de sobrecitación al que se someten, procesos mentales, las emociones y condiciones físicas y mentales de cada ser humano (Davis, citado por Guízar, 2004).	Para efectos del estudio se midió el estrés a través de reacciones de los colaboradores de una organización de la ciudad de Trujillo, departamento La Libertad,	Está constituido por 53 ítems, los cuales están distribuidos en dos Factores: Factor I: Salud Relaciones Humanas Estilo de vida Factor II: Asuntos laborales y económicos.	Intervalo



Ficha técnica

Nombre: EAE. *Escalas de Apreciación del Estrés.*

Autores: José Luis Fernández-Seara y Manuela Mielgo Robles.

Aplicación: Individual y colectiva.

Ámbito de aplicación: Adultos, de 18 a 85 años.

Duración: Entre 20 y 30 minutos cada escala.

Finalidad: Se evalúa, a partir de las situaciones que potencialmente generan estrés, la incidencia y la intensidad con que afectan en la vida de cada sujeto.

Baremación: Baremos en percentiles para población general.

Materiales: Manual y ejemplar autocorregible.

CUESTIONARIO - EAE

A continuación va a encontrar una serie de enunciados con acontecimientos importantes, situaciones de ansiedad, momentos tensos, de nerviosismo, inquietud de frustración, etc.

Debe decirnos cuáles han estado o están presentes en su vida. Para ellos, marcar con un aspa el SÍ, siempre que uno de estos acontecimientos se haya producido en su vida; de lo contrario, marcará el NO.

Solo si ha rodeado el SÍ, señale en qué medida le ha afectado, para ellos marcará primero con una X el número que usted considere que representa mejor la intensidad con que le ha afectado sabiendo que 0 significa nada, 1 un poco. 2 mucho y 3 muchísimo.

En segundo lugar, debe indicar además, si todavía le está afectando o si ya le ha dejado de afectar: en el primer caso, marcará la letra A; si le ha dejado de afectar o apenas de afecta marcará la letra P

Ejemplo: “castigo inmerecido” SI NO 0 1 2 3 A P

ESPERE, NO DE LA VUELTA A LA HOJA HASTA QUE SE LE INDIQUE

ITEMS	SI	NO	INTENSIDAD				TIEMPO	
			0	1	2	3	A	P
1. Primer empleo.	SI	NO						
2. Situación de paro, desempleo o jubilación.	SI	NO						
3. Época de exámenes o concursos.	SI	NO						
4. Cambio de ciudad o residencia.	SI	NO						
5. Búsqueda y/o adquisición de vivienda.	SI	NO						
6. Deudas, préstamos, hipotecas.	SI	NO						
7. Problemas económicos propios o de familiares.	SI	NO						
8. Estilo de vida y/o forma de ser.	SI	NO						
9. Subida constante del costo de la vida.	SI	NO						
10. Emancipación, independencia de la familia.	SI	NO						
11. Falta de apoyo o traición de los amigos.	SI	NO						
12. Infidelidad propia o de otra persona hacia mí.	SI	NO						
13. Hablar en público.	SI	NO						
14. Inseguridad ciudadana.	SI	NO						
15. Situación socio- política del país.	SI	NO						
16. Preocupación por la puntualidad.	SI	NO						
17. Vivir solo.	SI	NO						
18. Problemas de convivencia con los demás.	SI	NO						
19. Presencia de una persona no deseada en el hogar (tía, abuela, otro).	SI	NO						
20. Vida o relación de pareja o matrimonio.	SI	NO						
21. Ruptura de noviazgo o separación de pareja.	SI	NO						
22. Ruptura de relaciones familiares (padre, hermanos).	SI	NO						
23. Abandono del hogar de un ser querido	SI	NO						
24. Separación, divorcio de mis padres.	SI	NO						
25. Nacimiento de otro hijo o hermano.	SI	NO						
26. Estudios y/o futuro de mis hijos o familiar cercano.	SI	NO						
27. Problemática de drogas o de alcohol (propia o familiar).	SI	NO						

28.	Muerte de algún familiar muy cercano (cónyuge, padres, hermanos).	SI	NO						
29.	Muerte de algún amigo/amigo o persona querida.	SI	NO						
30.	Embarazo no deseado o deseado con problemas.	SI	NO						
31.	Aborto provocado o accidental.	SI	NO						
32.	Tener una enfermedad grave.	SI	NO						
33.	Envejecer.	SI	NO						
34.	Enfermedad de un ser querido.	SI	NO						
35.	Pérdida de algún órgano o función física o psíquica.	SI	NO						
36.	Problemas sexuales.	SI	NO						
37.	Someterse a tratamiento, revisión o rehabilitación.	SI	NO						
38.	Intervención u operación quirúrgica.	SI	NO						
39.	Ocupar un nuevo cargo o puesto de trabajo.	SI	NO						
40.	Cambio de horario de trabajo.	SI	NO						
41.	Exceso de trabajo.	SI	NO						
42.	Excesiva responsabilidad laboral	SI	NO						
43.	Hacer viajes (frecuentes, largos).	SI	NO						
44.	Tiempo libre y falta de ocupación.	SI	NO						
45.	Problemática de relaciones en mi trabajo (con jefes, compañeros).	SI	NO						
46.	Situación discriminatoria en mi trabajo.	SI	NO						
47.	Éxito o fracaso profesional.	SI	NO						
48.	Desorden en casa, despacho.	SI	NO						
49.	Reformas en casa.	SI	NO						
50.	Dificultades en el lugar donde vivo.	SI	NO						
51.	Preparación de vacaciones.	SI	NO						
52.	Etapas de vacaciones e incorporación al trabajo.	SI	NO						
53.	Actividades sociales obligatorias.	SI	NO						



FICHA TÉCNICA

Nombre:	EBP. <i>Escala de Bienestar Psicológico</i> .
Autor:	J. Sánchez-Cánovas.
Procedencia:	TEA Ediciones (1988).
Aplicación:	Individual y colectiva.
Ámbito de aplicación:	Adolescentes y adultos con edades comprendidas entre los 17 y los 90 años. La escala de <i>Relaciones con la pareja</i> sólo se aplicará a partir de los 26 años.
Duración:	20 - 25 minutos.
Finalidad:	Evaluación del bienestar psicológico subjetivo, del bienestar material, del bienestar laboral y de las relaciones con la pareja.
Baremación:	Baremos en percentiles por rango de edad y sexo para cada escala.
Material:	Manual, cuadernillo y hoja de respuestas autocorregible.

ESCALA BP DE BIENESTAR PSICOLÓGICO DE RYFF

EDAD:

SEXO: FEMENINO () MASCULINO ()

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

(x).

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

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

