



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

**Estrés laboral y bienestar psicológico en trabajadores del
Hospital Regional del Sur de la Fuerza Aérea del Perú- Arequipa,
2020**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Psicología

AUTORAS:

Fatama Guerra, Daniela (ORCID: 0000-0002-8815-6186)

Flores Huayhuas, Anita Jacqueline (ORCID: 0000-0003-3856-0348)

ASESORA:

Mg. Mendoza Chávez, Guissela Vanessa (ORCID: 0000-0001-5883-9712)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Desarrollo Organizacional

LIMA – PERÚ

2021

Dedicatoria

A mis abuelitos Wilberto y Asunción por enseñarme que cada dificultad es una oportunidad para salir adelante y ser mejor.

Daniela

Con gratitud y agradeciendo dedico la presente investigación a Dios por haberme dado la fortaleza de lograr mis objetivos, a mi esposo e hija, por el apoyo a lo largo de carrera universitaria por ser mi ayuda idónea por amarme, cuidarme y acompañarme en todo momento, a mi madre y hermanas quienes con sus palabras de aliento me inspiraban a seguir persistiendo y lograr obtener mi título profesional.

Anita

Agradecimiento

Agradezco a Dios por guiarme en cada paso que doy para lograr mis metas.

A mi madre, hermano y por ser mi mayor motivación y estar siempre a mi lado apoyándome en todo el arduo proceso de cumplir mi meta de ser psicóloga.

La autora

Agradezco mucho la ayuda de nuestra asesora académica por sus conocimientos y paciencia y dedicación con su trabajo quien se esforzó por ayudarme a llegar al lugar donde me encuentro y a todo el personal Militar y Civil del Hospital Regional de sur quienes nos apoyaron a realizar la investigación.

La autora

Índice de contenido

	Pág.
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenido.....	iv
Índice de tablas.....	v
RESUMEN.....	vi
ABSTRACT.....	vii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	5
III. METODOLOGÍA.....	14
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	14
3.2. Variables y operacionalización.....	14
3.3. Población muestra y muestreo.....	14
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	15
3.5. Procedimientos.....	19
3.6. Métodos de análisis de datos.....	20
3.7. Aspectos éticos.....	20
IV. RESULTADOS.....	22
V. DISCUSIÓN.....	27
VI. CONCLUSIONES.....	31
VII. RECOMENDACIONES.....	32
REFERENCIAS.....	33
ANEXOS.....	41

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1 Prueba de normalidad de Shapiro-Wilk para las variables estrés laboral y bienestar psicológico	22
Tabla 2 Correlación de Rho de Spearman entre estrés laboral y bienestar psicológico.....	23
Tabla 3 Correlación entre las dimensiones de estrés laboral y bienestar psicológico.....	23
Tabla 4 Correlación las dimensiones de bienestar psicológico y estrés laboral....	24
Tabla 5 Comparación del estrés laboral según área de trabajo.....	24
Tabla 6 Comparación del bienestar psicológico según área de trabajo	25
Tabla 7 Niveles de estrés laboral	25
Tabla 8 Nivel de bienestar psicológico	26

RESUMEN

El estudio tuvo como finalidad establecer la relación entre estrés laboral y bienestar psicológico en trabajadores del Hospital Regional del Sur de la Fuerza Aérea del Perú- Arequipa 2020, la muestra estuvo conformada por 120 trabajadores, con un estudio de tipo correlacional de diseño no experimental, transversal. Se aplicó como instrumento la Escala de Estrés Laboral OIT-OMS y la Escala de Bienestar Psicológico (EBP), los resultados evidencian que existe relación entre estrés laboral y bienestar psicológico el mismo que permitió la aceptación del estudio, de igual manera existe relación entre las dimensiones de estrés laboral compuestas por superiores y recursos y la organización y equipo de trabajo juntamente con el bienestar psicológico, además la autoaceptación, las relaciones positivas, autonomía, dominio del entorno, propósito de vida y crecimiento personal también se relacionan con el estrés laboral; de igual manera ambas variables están debidamente diferenciadas por área, el estrés laboral evidenciado se ubicó prevalentemente en un nivel medio 53% y el bienestar psicológico alto (69%).

Palabras clave: estrés laboral, bienestar psicológico, relación positiva, autonomía

ABSTRACT

The study aimed to establish the relationship between work stress and psychological well-being in workers of the Southern Regional Hospital of the Peruvian Air Force- Arequipa 2020, the sample consisted of 120 workers, with a correlational study of non-experimental design, cross. The ILO-WHO Work Stress Scale and the Psychological Well-being Scale (EBP) were applied as an instrument, the results show that there is a relationship between work stress and psychological well-being, the same that allowed the acceptance of the study, in the same way there is a relationship between the dimensions of work stress composed of superiors and resources and the organization and work team together with psychological well-being, in addition to self-acceptance, positive relationships, autonomy, mastery of the environment, life purpose and personal growth are also related to work stress; in the same way, both variables are duly differentiated by area, the work stress evidenced was predominantly at a medium level 53% and the psychological well-being high (69%).

Keywords: work stress, psychological well-being, positive relationship, autonomy

I. INTRODUCCIÓN

El bienestar de los colaboradores dentro de las organizaciones es una de las principales responsabilidades, orientar al mismo, da como resultado mejoras tanto a nivel de desempeño, rendimiento, entre otros. De acuerdo con la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2020) quien manifiesta que el término salud, refiere al bienestar físico, psicológico y social completo del individuo, permitiendo el correcto funcionamiento tanto a nivel orgánico como biológico, de esta manera el desarrollo dentro de la sociedad estará garantizada. Sin embargo, actualmente dentro del contexto laboral se desarrollan diversas problemáticas, siendo el estrés, con mayor prevalencia que tienen una afección significativa en el bienestar psicológico de los colaboradores, más aún en el personal médico, por cuanto estos se encargan directamente a los procesos de atención, conllevando en gran parte de las ocasiones a la somatización y afección del bienestar (Angarita et al., 2020); en ese sentido el estrés como tal es considerado como la consecuencia del esfuerzo constante que genera cansancio y que además el sujeto lo interpreta como amenazante, además se mencionan que el trastorno del estrés puede ser causados no solo por aspectos espirituales, emocionales y sociales, sino también por amenazas del entorno, en el cual el individuo necesita tener una respuesta rápida de adaptación ante los problemas (Corredor & Monroy, 2009).

La problemática del estrés y su afección en el bienestar psicológico viene siendo evaluado desde muchas décadas, un claro ejemplo se observa en Reino Unido, donde el estrés laboral ha sido el principal inconveniente para la salud del trabajador, es así como una persona con alto nivel de estrés no podrá ser productivo, razón por la cual es necesarios el desarrollo de diversas estrategias, para mitigar tal impacto (Stavroula et al., 2004). En ese mismo escenario la Organización de las Naciones Unidas (ONU, 2019) manifiesta que durante el último año los accidentes y enfermedades de carácter laboral han cobrado más de 7500 víctimas en el mundo, además de registrarse más de 374 millones de accidentes del mismo carácter, la situación problemática va en aumento, considerando un crecimiento de 6% en algunos países que conlleva a que el bienestar como tal se vea ciertamente vulnerado.

La realidad en América Latina tiene una tendencia similar, donde se evidencian que existe gran nivel de factores sociolaborales como el estrés presente en la mayoría de los colaboradores, un estudio presentado por Mejía et al. (2019) quienes trabajaron con una muestra de 2608 individuos entre venezolanos, colombianos, peruanos, hondureños, ecuatorianos y panameños, evidenció un nivel alto de estrés (63%) en venezolanos, 54% en ecuatorianos, mientras que los de menor nivel fueron (29%) en peruanos y 26% en colombianos.

Situación similar se observa dentro del contexto nacional, donde diversos estudios evidencian niveles de estrés en personal considerables como lo planteado por Albinagorta (2019) quien evidencio en Huacho que de los 130 individuos que participaron el 96% presentaron niveles de estrés moderado y alto; de igual manera se manifiestan que la interacción del individuo con otras personas, como en procesos de enseñanza, seguimiento o atención suele causar estrés conllevado a un bajo nivel de bienestar psicosocial (Tacca & Tacca., 2019). Los datos que se evidenciaron representan una necesidad para abordar el estudio, por cuanto la prevalencia por un mayor tiempo en el personal médico conlleva a la presencia de síndromes de mayor intensidad como el Burnout tal (Muñoz-del-Carpio et al., 2019).

En ese sentido dentro de un contexto local (Hospital Regional del Sur de la Fuerza Aérea del Perú- Arequipa) se cree que dada las circunstancias actuales la presencia del estrés ha estado más prevalente, por cuanto en todo momento en el proceso de atención se han obtenido carencias en el tiempo, la presencia de irritabilidad, insomnio, y otros tipos de somatización, el mismo que podrían afectar el bienestar en sus componentes de relaciones, autoaceptación, dominio del entorno y el crecimiento personal, de esta manera resulta importante el desarrollo del estudio; por cuanto diversos análisis infieren hacer un seguimiento de mayor constancia y consistencia (Rojas-Solis et al., 2021).

De acuerdo con lo planteado líneas arriba, se presentó como problema de investigación con la siguiente interrogante ¿De qué manera se relaciona el estrés laboral con el bienestar psicológico en los trabajadores del Hospital Regional de sur de la Fuerza Aérea del Perú-Arequipa 2020?

Es importante considerar que el estudio presentó como justificación a nivel teórico, por cuanto busca brindar información sobre cada una de las variables a investigar y a su vez obtener estadísticas con datos actualizados, para que de esa forma los resultados puedan servir como antecedentes para futuras investigaciones. A nivel metodológico se buscó obtener la validez y confiabilidad de las pruebas a utilizar, mediante un plan piloto en una población en el ámbito organizacional, de igual manera se consideró el proceso científico para la contratación de la hipótesis planteada. Se justifican a nivel práctico ya que a partir de los resultados se podrán plantear talleres y/o charlas sobre la prevención contra el estrés laboral y el bienestar psicológico, al proponer estrategias dirigidas a la población estudiada para así poder mejorar no solo el ambiente donde se desarrollan las actividades, sino también alcanza una mejora en la calidad de vida del colaborador.

De igual manera el objetivo general planteado fue establecer la relación entre estrés laboral y bienestar psicológico en trabajadores del Hospital Regional del Sur de la Fuerza Aérea del Perú- Arequipa 2020.

Para ellos los objetivos específicos son:

- 1) Establecer la relación entre las dimensiones de estrés laboral (Superiores y recursos, Organización y equipo de trabajo) y bienestar psicológico en trabajadores del Hospital Regional del Sur de la Fuerza Aérea del Perú- Arequipa.
- 2) Establecer la relación entre las dimensiones de bienestar psicológico (Autoaceptación, Relaciones positivas, Autonomía, Dominio del entorno, Propósito de vida, Crecimiento personal) y estrés laboral en trabajadores del Hospital Regional del Sur de la Fuerza Aérea del Perú- Arequipa.
- 3) Comparar el nivel de estrés laboral en trabajadores del Hospital Regional del Sur de la Fuerza Aérea del Perú- Arequipa, según área de trabajo.
- 4) Comparar el bienestar psicológico en trabajadores del Hospital Regional del Sur de la Fuerza Aérea del Perú- Arequipa, según área de trabajo.
- 5) Identificar los niveles de estrés laboral en trabajadores del Hospital Regional del Sur de la Fuerza Aérea del Perú- Arequipa.
- 6) Describir el nivel de bienestar psicológico en trabajadores del Hospital Regional del Sur de la Fuerza Aérea del Perú- Arequipa.

Finalmente se planteó como hipótesis general: existe relación significativa entre el estrés laboral y bienestar psicológico en trabajadores del Hospital Regional del Sur de la Fuerza Aérea del Perú- Arequipa, 2020.

Las hipótesis específicas son:

- 1) Existe relación significativa entre las dimensiones de estrés laboral (Superiores y recursos, Organización y equipo de trabajo) y bienestar psicológico en trabajadores del Hospital Regional del Sur de la Fuerza Aérea del Perú- Arequipa.
- 2) Existe relación significativa entre las dimensiones de bienestar psicológico (Autoaceptación, Relaciones positivas, Autonomía, Dominio del entorno, Propósito de vida y Crecimiento personal) y estrés laboral en trabajadores del Hospital Regional del Sur de la Fuerza Aérea del Perú- Arequipa.
- 5) Existen diferencias al comparar el nivel de estrés laboral en trabajadores del Hospital Regional del Sur de la Fuerza Aérea del Perú- Arequipa, según área de trabajo.
- 6) Existen diferencias al comparar el nivel de bienestar psicológico en trabajadores del Hospital Regional del Sur de la Fuerza Aérea del Perú- Arequipa, según área de trabajo.

II. MARCO TEÓRICO

Para el estudio se ha considerado necesario resaltar las evidencias sobre las variables (estrés laboral, bienestar psicológico) en los colaboradores, por lo que se consideró necesarios antecedentes a nivel nacional e internacional descritos a continuación:

En Perú, Dextre (2020) en su estudio realizó una investigación sobre las condiciones de trabajo su bienestar psicológico en enfermeras con el objetivo de establecer las relaciones de sus variables. La muestra total fue de 75 enfermeras del área neonatal, el método que se aplicó de tipo cuantitativo y descriptivo de tipo correlacional simple no experimental y de corte transversal aplicando la técnica de entrevista y un cuestionario el cual se validó con juicio de expertos y con la confiabilidad respectiva de alfa de Cronbach. Dando como resultado que existe relación entre dichas condiciones de trabajo y bienestar psicológico en las enfermeras del área neonatal, donde la relación que es $r=.570$ entre las dos variables en la cual se concluye que es bueno.

Una investigación realizada en el departamento de Chimbote, Huamán (2020) en su tesis de maestría sobre gestión administrativa y estrés laboral en la red de salud Cochucos Sur, con el propósito de establecer la relación de las variables, dicho estudio se puso en evidencia las bases teóricas de gestión administrativa en una organización privada y pública en los aspectos de planeación, organización, dirección y el control del estrés laboral factor negativo que produce la causa del trabajo. La investigación tuvo como muestra 52 trabajadores de la red salud común aplicando una metodología descriptiva correlación al de diseño no experimental. Se pudo establecer la correlación con el análisis Spearman, donde sostuvieron los siguientes resultados $p=0.082$, donde se evidencia que no existe relación.

De igual manera Ugarte (2019) en su tesis de maestría planteó como objetivo identificar las diferencias del nivel de estrés entre personal de sala de operaciones y el personal de emergencia, con un estudio de campo de nivel descriptivo-comparativo, trabajó con una muestra de 57 individuos, aplicó como instrumento el

Test Escala de Apreciación del Estrés (EAE), obtuvo como resultado que del total evaluado el 29.8% presentó un nivel de estrés bajo, el 35.09% medio y el 35.09% estrés alto, siendo en el personal de emergencia un nivel de prevalencia de estrés alto (35.09%), superior al de los colaboradores de la sala de operaciones (19.30%), finalmente se ha demostrado que no existe relación entre los niveles de estrés y el servicio en el que laboran $p > .050$, siendo descartada la hipótesis.

En México, Delgado et al. (2020) en su artículo científico buscaron analizar el bienestar psicológico en los médicos residentes, con una muestra de 357 residentes de diferentes especialidades, el método aplicado fue descriptivo de corte transversal, aplicaron como instrumento la Escala de Bienestar Psicológico (EBP) de Carl Ryff, llegaron a concluir que el 35.1% de los participantes alcanzaron un nivel bajo, el 33.7% medio, si bien estos resultados no son lo significativamente altos, es necesario el desarrollo de estrategias para la mejora sustancial, el mismo que se verá reflejado en la acciones, actitudes y comportamiento dentro del trabajo.

Por su parte Mendoza (2019) en su tesis de maestría buscó determinar la relación entre estrés laboral y calidad de vida, tuvo una muestra de 240 trabajadores de la salud, aplicando una investigación científica con el enfoque cuantitativo y deductivo, a su vez descriptivo y correlacional. Obteniendo resultados de acuerdo con las dimensiones fue una insatisfacción del personal por retribución, mientras que en la calidad de vida fue la seguridad en el trabajo, de esta manera concluyó que el estrés se ve desarrollado en el ámbito laboral, donde el individuo es perturbado en ocasiones por ciertos aspectos psicológicos, reduciendo su calidad de vida con su medio, gracias a las exigencias laborales y su profesionalismo.

En Venezuela, Gutiérrez (2019) en su artículo científico realizó una investigación en Maracay con el propósito de conocer el estrés en trabajadores en una organización civil, para lo cual se tuvo estudio transversal y descriptivo una muestra de veinticinco trabajadores de ambos sexos y cuyas edad promedio es de 28 años, dando como resultado de la investigación, que el estrés fue 54%, está relacionado a la exigencia de trabajo, con el 59% al apoyo social y el 75% de estresados tienen un bajo apoyo de sus superiores obteniendo como conclusión que el estrés es alta.

En Córdoba, Portero (2019) en su tesis doctoral trabajó con una muestra de 235 profesionales de salud a fin de establecer la posible relación entre el estrés laboral, burnout, la satisfacción laboral, el afrontamiento y la salud en general, aplicando un método descriptivo transversal, se aplicó como instrumento el Inventarios de burnout de Maslach, General Health Questionnaire, Inventarios de Afrontamiento-COPE28, Perceived Stress Scale y el Font-Rija, llegando a concluir que el estrés evidenciado en el personal es prevalentemente medio, haciendo uso de la estrategia de afrontamiento para mitigar el mismo, mientras que el agotamiento emocional evidenciado es relativamente bajo, los niveles de despersonalización moderados, considerando así que todo el conjunto de problemas que se han evidenciado como factores clave para el bajo nivel de bienestar psicológico, afecto y físico.

En España Blanco-Donoso et al., (2018) en su artículo científico buscaron efectuar una revisión y propuesta de los aspectos específicos y causas que influyen en el desarrollo de los riesgos en los profesionales de la salud conjuntamente con sus consecuencias, de esta manera se llegó a observar que las altas demandas en el desarrollo de las actividades conducen a la presencia de indicadores de estrés a lo largo de la jornada laboral repercutiendo de esta forma en el bienestar psicológico, siendo esto una de las causas de mayor impacto.

En Nigeria Kuruku & Alao (2018) en su artículo científico plantearon como objetivo evaluar el impacto del estrés laboral en el bienestar psicológico de los trabajadores sociales en Makurdi, con un diseño de encuesta, tuvo 148 participantes seleccionados de manera intencional y aleatoria, con un cuestionario de 32 ítems como instrumento, llegó a concluir que la influencia del estrés laboral sobre el bienestar psicológico es significativo $p=.000$; $f=23.260$, aceptando la hipótesis de estudio, además dentro de un análisis comparativo se evidencio que a nivel de estado civil se encuentra una diferencia considerable de los niveles de bienestar psicológico.

En Italia Toderi & Balducci (2018) en su artículo científico plantearon como objetivo de investigar como las competencias de gestión preventivas del estrés del personal se relaciona con el bienestar afectivo y factores psicosociales del entorno de trabajo, con un estudio de tipo básico, trabajaron con una muestra de 84 supervisores y 584 empleados, demostrando de esta manera la relación existente, es decir el bienestar de los colaboradores están relacionados con las competencias para el afrontamiento o prevención del estrés, sin embargo, estos suelen darse exclusivamente dentro del entorno laboral, lo que no conlleva a trasladarse a otro aspecto del entorno del colaborador, de esta manera se considera necesario la evaluación constante de estas variables a fin de garantizar el abordaje temprano para garantizar el correcto funcionamiento dentro de la organización.

De igual manera en Ecuador, Borja et al. (2017) en su artículo científico buscan analizar el estrés laboral y su incidencia en el género bajo los factores estresores protagonistas en el ámbito laboral, con una clara diferenciación entre el femenino y masculino, utilizaron como instrumento el cuestionario de evaluación del estrés perteneciente a la OIT-OMS, la muestra estuvo conformada por 60 trabajadores, llegando a observar que los estresores como tal están presentes en ambos géneros, sin embargo en las mujeres está la influencia de líder, mientras que en los hombres está presente los de clima, de esta manera no se descartó el alto nivel de prevalencia del estrés en los colaboradores.

Para la explicación de las variables se ha considerado el sustento teórico respectivo, a fin de establecer un mayor nivel de comprensión respecto a las variables que se evaluaron y sobre todo la problemática evidenciada. Una explicación que incluye el estrés laboral y el bienestar psicológico en trabajadores es la teoría de la motivación e higiene, Herzberg et al. (1959) en el que proponen dos factores, el primer factor mencionado es el factor higiene que está relacionado con la insatisfacción que los trabajadores sienten en sus trabajos y que lo atribúan al entorno de su lugar de trabajo, el segundo es el tipo de factores motivadores que incluye a las experiencias satisfactorias que los empleados percibían en sus zona de trabajo.

Al revisar las teorías sobre el estrés, Ivancevich & Matteson (1989) manifiestan que el estrés es una respuesta a un estímulo en relación con el estímulo-respuesta, afirman además que es una fuerza o estímulo que actúa sobre el individuo y que responde a una tensión o presión, así mismo el estrés es la respuesta fisiológica o psicológica que manifiesta una persona ante un estresor ambiental, de esta manera en contraste con lo referido por el autor se considera como la respuesta adaptativa que presenta determinadas características a nivel individual y/o por procesos psicológicos, que conlleva a una proyección de las demandas físicas y psicológicas (somatización).

El estrés laboral es la exigencia y presión ocurrida dentro del trabajo, que afecta el funcionamiento de la empresa, en ese sentido el enfoque de la gestión mejorará las condiciones laborales y también el estado físico, psicológico (Stavroula et al., 2004). Por su parte Brengelmann (1987) refiere que la terminología tiene una proveniencia atribuidas a la física y arquitectura además se considera como la fuerza aplicada a un objeto, sin embargo, en la psicología al estrés lo conceptualiza como situaciones que presentan demandas fuertes para el trabajador, los mismos que afectaran en el desarrollo de sus actividades en primera instancia.

Por otro lado, García-Moran y Gil-Lacruz (2016) sobre el estrés refieren que es la sobrecarga de trabajo en el ambiente laboral en la que los individuos desarrollan sus actividades, es decir, desde un enfoque psicosocial representan las condiciones laborales., el desgaste físico y mental que el individuo desarrolla a lo largo del tiempo. Asimismo, una publicación de (Pérez et al. 2014) clasifican al estrés como positivo o negativo, el primero tiende a ser una atención motivante al individuo para realizar diferentes actividades, en el segundo, donde dicha tensión progresivamente causa angustia, desequilibrio físico y mental del trabajador. Existen varios autores, que definen el estrés laboral como una respuesta tanto física y mental, a su vez una conducta antisocial, gracias a que la persona se encuentra en presión de trabajo tanto interna como externamente, intentando adaptarse en todos los aspectos.

Por su parte Robbins & Judge (2009) definen que el estrés laboral es una etapa de tensión física y psicológica, por consecuencia produce un desequilibrio entre las demandas institucionales y el ambiente laboral, a su vez representa la falta de respuesta inmediata ante dicha situación dando origen ciertas consecuencias a las personas que lo padecen. Así mismo Karasek & Theorell (1990) confirman que las altas peticiones laborales y el poco control sobre su trabajo, son puntos fundamentales para liberar grandes cantidades de estrés en el empleado o trabajador, siendo esto negativo para su salud en el trabajo. Por otro lado, Shirom (2003) clasifica al estrés en dos grandes tipos, el primero cuando las demandas laborales resaltan sobre los recursos del trabajado, produciéndose un efecto de trastorno, en el segundo caso ocurre cuando el empleado o trabajador se expone a sucesos críticos, con efectos de descompensación, en especial cuando son estresores intensos o agudos. De esta manera el estrés laboral en cualquier institución viene a ser una experiencia subjetiva de cada individuo producida por demandas excesivas, amenazantes, difíciles de controlar, con consecuencias negativas se conocen comúnmente como tensión y las experiencias de estrés como estresores. A modo de resumen, las diversas conceptualizaciones que se dan al estrés conllevan a inferir que efectivamente existen diversos factores de riesgos que conllevan a la presencia del estrés, tal como manifiesta Luceño-Moreno et al. (2017)

Para poder explicar la variable estrés laboral en la presente investigación se han buscado modelos teóricos, los cuales explicaremos a continuación; en primera instancia el modelo de demanda y control planteado por Karasek & Theorell (1990) quienes afirman que existe dos principales fuentes de estrés dentro del contexto laboral; el primero relacionados a las demandas laborales, es decir la exigencia psicológicas que se presentan dentro del trabajo (sobrecarga laboral, intensidad del trabajo, ausencia de tiempo, conflictos por las grandes demandas de trabajo) y el segundo, el control que se tiene sobre las mismas donde se hace referencia a la autonomía del trabajador al momento de tomar decisiones, con la posibilidad de elección en el trabajo y su influencia.

Otro de los modelos teóricos analizados, es la interacción entre las demandas (control y apoyo social) planteado por (Johnson & Hall, 1988) donde afirman que es la interacción entre los compañeros de trabajo como los superiores, de tal manera que el apoyo social disminuye los efectos del estrés, en caso contrario baja el nivel; de acuerdo a lo presentando por los autores se considera la existencia de dos factores que modifican el estrés, estos son la cantidad y calidad de apoyo social que los superiores brindan, es decir cuando el mismo es adecuado logra mitigar el estresor potencial que se genera por la demanda y control respectivamente. De esta manera el apoyo social es utilizado de diferentes formas: como contactos sociales significativos, red social, en las personas confidentes, expresar sentimientos íntimos a los compañeros y una grata compañía de personas. Gracias a estos apoyos tienen consecuencias positivas sobre la salud y el estrés.

Por otro lado, se presentan los modelos del desequilibrio, esfuerzo y recompensa, establecido por Siegrist (1998) quien en su estudio manifiesta hace alusión al desequilibrio que existe entre los esfuerzos que el trabajador efectúa (costes) y la recompensa que obtiene, entonces se podrá inferir que cuando un trabajador realiza un esfuerzo razonable y falta feedback (reacción, respuesta), como una recompensa, esto conllevaría a una insatisfacción personal y permanente, propiciando un sentimiento de injusticia por lo que aumentara su estrés personal. Es así como el esfuerzo del trabajador, sus bajas recompensas, un ambiente laboral pésimo, su incapacidad para su autorregulación, juntamente con la carente autoestima, aumentarían los síntomas estresantes dentro del entorno en que este se desarrolla y no solo en el aspecto laboral (Tacca & Tacca, 2019; Saldaña et al., 2020). Es así como el intercambio entre los roles laborales y las recompensas proporcionan bienestar y salud al trabajador, siempre en cuando se realizan con éxito, sin embargo, el autor afirma que sí existe desequilibrio entre costos y ganancias, y sí está excluido se deteriora las funciones de autorregulación del trabajador. En estas condiciones cabe la posibilidad de que aumenten sentimientos de amenaza, ira y depresión, aumentando la tensión para después tener como resultado alguna enfermedad de tipo estresante.

A continuación, se planteó la explicación de la variable bienestar psicológico iniciando por la conceptualización y algunas teorías, cabe precisar que el autor principal dentro de la evaluación de la variable fue Ryff (2013), quien manifiesta que el bienestar psicológico es un resultado valorativo por parte de la persona en concordancia con lo que ha vivido. Así mismo Ryff define que es el funcionamiento óptimo de cualquier persona, abarcando seis factores que integran el bienestar psicológico como: (auto aceptación, relaciones positivas, autonomía, dominio del entorno, propósito de vida y crecimiento personal). De igual manera Casullo (2020) afirma que es el discernimiento que tienen una persona sobre los logros alcanzados durante su vida, el nivel de satisfacción con todo aquel que ha venido realizando.

Dentro del análisis teórico de la variable bienestar psicológico se presentó a Ryan & Deci (2017) quienes argumentan en su teoría de la autodeterminación, que cada individuo tiene la facultad para cambiar o modificar ciertas situaciones negativas y tener el control de su vida, estas personas que tienen esa capacidad de decisión de convertir escenarios negativos a positivos a su vez lo realizan en el ámbito social donde interactúan y desarrollan diariamente. Cabe señalar que sí sería una persona común, estas demandas emocionales propiciarían su personalidad de carácter negativo, así como en lo social dificultaría los procesos positivos para la auto determinación. Otro de los autores fue Oishi (2000) con su modelo de acercamiento a la meta, plantea indicadores de bienestar los cuales están ligados a los objetivos y valores que presenta cada persona o trabajador, lo más fundamental para Oishi es que los individuos conserven su bienestar en relación a lo que signifique más importante, si cada individuo tiende a diferenciarse de sus metas y valores, también lo hará en sus placeres o principios; por lo tanto, el modelo se refiere en lograr su meta con los recursos que poseen, dependiendo de su cultura y sus valores logrando de tal manera su bienestar psicológico.

Así mismo, Cummins (1998) en su teoría homeostática del bienestar subjetivo, donde plantea que el bienestar es un proceso psicológico, basado en un sistema integrado, que comprende unas capacidades genéticas primarias y secundarias; es decir el bienestar psicológico, es un sentir de pensamientos positivos de cada ser humano acerca de sí mismo, además toda persona debe decidir por su bienestar

psicológico y como lo puede manejar en su vida diaria, siendo responsable de sus propias actitudes y personalidad, asumiendo sus propios valores y seguridad. Por su parte Ryff (1989) propone un modelo multidimensional que radica en el funcionamiento psicológico, donde se encuentra integrado por varias dimensiones, relacionados con el bienestar psicológico (BP), este bienestar son simples afectos positivos que se encuentran sobre los negativos, a lo largo de la vida, lo que comúnmente se conoce como la felicidad, por lo tanto, el bienestar se relaciona con valorar lo que se logró a través de una rotunda manera de haber vivido. Al mismo tiempo, Ryff plantea seis dimensiones los cuales son: 1. La auto aceptación (actitud positiva con el yo, aceptando fortalezas y debilidades, manifestando un sentido positivo sobre su vida pasada, 2. Relaciones positivas (son relaciones estables relacionándose con amigos en los cuales son de confianza), 3. Autonomía (la persona es independiente y auto determinado tomando las mejores decisiones, regulando su comportamiento), 4. Dominio del entorno (o ambiental, se orientan un mal manejo de las oportunidades que brinda el entorno en el que se desenvuelve, tomando la mejor decisión). 5. Crecimiento personal (toda persona debe utilizar a lo máximo sus capacidades, habilidades y talentos para su crecimiento). 6. Propósito de vida (es darle sentido a tu vida, proponiéndose metas y objetivos que se puedan alcanzar). Finalmente, el bienestar psicológico viene ser los conocimientos que tiene una persona de los logros alcanzados durante su vida, observando el grado de satisfacción de lo que hizo y puede hacer en forma subjetiva.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo

La presente investigación fue de tipo correlacional ya que se encarga de proporcionar indicios de relación entre una o más cosas, que a su vez unos o más datos podrían predecir un resultado específico (Salkind, 1999), de esta forma se evidencia como una de ellas se presenta en un mismo nivel que la otra.

Diseño

Kerlinger (2002) manifiesta que toda investigación en el que las variables no pueden ser manipuladas corresponden a una investigación no experimental, que se da en el presente estudio, por lo que no se pudo manipular las variables “estrés laboral” y “bienestar psicológico”; de la misma manera se plantea que el estudio es transversal en vista que se toma datos en un solo momento.

3.2. Variables y operacionalización

Para las especificaciones de las variables, dimensiones e indicadores del estrés laboral y bienestar psicológico en los trabajadores del Hospital de la Fuerza Aérea del Perú, revisar el anexo 2.

3.3. Población muestra y muestreo

Población

Según Camacho (2007) indica que la población es el total de casos componen el objeto de la investigación, en ese sentido la población estuvo conformada por 120 trabajadores del Hospital de la Fuerza Aérea del Perú de Arequipa.

Muestra

Así mismo Camacho (2007) afirma que la muestra es un subgrupo de la población indagada que cuenta con características específicas de la misma; estas tienden a ser representativas de un conjunto poblacional de acuerdo a las características Supo (2014); por lo que la investigación está constituida por

120 trabajadores elegidos a través de un censo, al respecto Sabino (2002) señala que el censo poblacional se pueden procesar todos sus elementos de una población definida del Hospital Regional de Sur de la Fuerza Aérea del Perú de Arequipa, donde las edades oscilan entre 25 a 60 años, el tamaño muestral se definió con el programa Excel de cálculo de muestra infinita.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnicas

Para el estudio se consideró como técnica la encuesta, el mismo que están presentes dentro del estudio de ciencia sociales, de fácil suministración y que se acopla al estudio en mención (Ñaupas et al., 2018).

Instrumento

Para el estudio se consideró aplicar como instrumento el cuestionario, los mismos que están formados por ítems y son de fácil aplicación al conjunto muestral (García et al., 2006). En ese sentido el estudio aplicó de manera virtual los siguientes instrumentos: Escala de Estrés Laboral OIT-OMS y la Escala de Bienestar Psicológico (EBP).

El instrumento empleado evalúa dos puntos importantes: el primero el estrés laboral en una población que labora en el citado hospital, donde a través de sus actividades de cada día se pudo observar el grado de estrés que desarrollan en su entorno. El segundo punto es el bienestar psicológico donde el mismo actor se relaciona con la medición de es estar bien fisiológicamente, anímicamente y satisfecho con sus propósitos personales, durante su permanencia laboral dentro del hospital. Por lo que los mencionados instrumentos corresponden a una escala que mencionamos a continuación.

Ficha técnica de la variable 1: Estrés laboral

Nombre del test:	Escala de Estrés laboral OIT_OMS
Autores:	Ivancevich & Matteson
Año:	1989.
Procedencia:	New York EE. UU.

Adaptación:	Suarez en el 2013, Perú.
Administración:	Individual y colectiva.
Aplicación:	Población a partir de los 18 años
Número de ítems:	90 predictores.
Tiempo:	10 a 15 minutos aproximadamente.
Dimensiones:	Clima organizacional, Estructura organizacional, Territorio organizacional, Tecnología, Influencia del líder, Falta de cohesión y Respaldo del grupo.

Reseña histórica

El instrumento más utilizado es la Escala de estrés laboral de la OIT/OMS, quien la elaboro fue Ivancevich y Matteson (1989), siendo este una herramienta cuantitativa, donde lo han utilizado en diferentes países de Latinoamérica, para estudios del estrés, siendo respaldado por la Organización Internacional del Trabajo y la Organización Mundial de la Salud, en las investigaciones del estrés laboral de las diferentes instituciones. Cuenta con 25 ítems, y 7 segmentos de la actividad laboral, fueron diseñados con la escala de Likert con 7 respuestas a cada ítem, fue utilizado en el 2013 por Telefónica de Perú, con una muestra de 203 trabajadores, con una confiabilidad de 0.97. En 2015 se concretizo un estudio de estrés laboral de la escala de OT – OMS, con la muestra de 115 docentes de secundaria publica, con el coeficiente de consistencia interna de 0.94 (Torres-Martínez, 2015).

Consigna de aplicación

Se indica a los trabajadores en general del citado hospital de las fuerzas aérea de la Perú Región Sur, leer cada indicador y marcar el grado con el cual se encuentren o considera estar siempre o nunca en concordancia con la pregunta con las situaciones establecidas.

Calificación del instrumento

Se obtiene la puntuación directa al realizar la suma de cada dimensión y posteriormente obtener el puntaje general para su interpretación.

Propiedades psicométricas originales

Respecto a los valores que posee el instrumento Tijerina (2011) en la versión original, demuestra que el coeficiente de Alfa de Cronbach según su tesis no lo considera, pero al aplicar en nuestro proyecto de acuerdo con las dimensiones obtuvimos dicha confiabilidad para el instrumento utilizado superior al mínimo establecido.

Para ratificar dichos resultados se aplicó una prueba piloto a 50 trabajadores en donde, la escala general, así como las subescalas, obtuvieron un coeficiente alfa de Cronbach; valores que Cervantes (2005) considera como alto nivel de confiabilidad ($>.70$).

Propiedades psicométricas peruanas

Por otro lado, en la investigación de Quispe (2016) la confiabilidad alcanza no se demuestra en su investigación, al igual para la escala general y subescalas, para ello se aplicó los índices de confiabilidad.

Propiedades psicométricas del piloto

De acuerdo con los datos obtenidos en el estudio a nivel de variable general se obtuvo un coeficiente alfa de .915 mientras que según omega de Mc Donald se obtuvo .903, si bien ambos presentan sustento para su aplicabilidad, se registró a nivel de dimensiones (superiores y recursos) un alfa y omega inferiores al .70, sin embargo esto no desacredita los ítems, mientras que la dimensión (organización y equipo de trabajo) obtuvo un alfa de .925 y omega .971, de esta manera se observa su consistencia para ser aplicados, de igual manera de acuerdo a la correlación ítem test estos evalúan adecuadamente los componentes de las variables y de acuerdo a la validez de contenido por criterio de jueces estos son consistentes bajo el componente teórico para su aplicación.

Ficha técnica de la variable 2: Bienestar psicológico

Nombre:	Escala de Bienestar Psicológico (EBP)
Autores:	Carol Ryff
Año:	1995.
Procedencia:	Estados Unidos.
Adaptación:	Pérez en el 2017, Perú.
Administración:	Individual y colectiva.
Aplicación:	Adolescentes y adultos de ambos sexos, con un nivel cultural mínimo para comprender las instrucciones y los enunciados de la escala.
Número de ítems:	90 predictores.
Tiempo:	15 a 20 minutos aproximadamente.
Escalas:	Evalúa el nivel de bienestar psicológico de los sujetos estudiados los cuales comprenden 6 dimensiones; Autoaceptación, Relaciones positivas, Autonomía, Dominio del entorno, propósito de vida, Crecimiento personal.

Reseña histórica

López (2013), aplicaron el instrumento a colaboradores de una institución gubernamental, los mismos que fueron contratados bajo un régimen 029, los mismos que tiene como proceden un cambio de autoridad, dicho instrumento contó con 39 ítems los cuales se ha incluido tres tipos de contexto, en tanto fue adaptado y validado por juicio de expertos.

Consigna de aplicación

Revisar el conjunto de situaciones que han podido suceder en el transcurso de la labor del trabajador del hospital con respecto al bienestar psicológico del hospital de la fuerza aérea.

Calificación del instrumento

Se suman las respuestas de los participantes y se obtiene un total por cada escala, identificando que indicadores son los que mayormente prevalecen y se realiza la interpretación de la prueba.

Propiedades psicométricas originales

Se aplicó el grado de confiabilidad de los ítems, verificando que cuentan con un Alfa de Cronbach $\alpha=.932$ (Muy alta confiabilidad), con la valoración de la escala de Likert, es importante además mencionar que las subescalas tuvieron niveles de consistencia significativas $>.70$.

Propiedades psicométricas peruanas

De acuerdo con el estudio presentado por Álvarez (2019) en la adaptación del instrumento de bienestar psicológico de acuerdo con Cubas (2003) quien tradujo y validó la versión planteada por Ryff et al. (1994) que constó con 84 ítems de estudiantes entre un rango de 18-31 años. Estos se agruparon en 6 escalas de acuerdo con el análisis factorial exploratorio, finalmente el alfa consignado fue de $.89$, el mismo que es apto para su aplicabilidad.

Propiedades psicométricas del piloto

De acuerdo con los datos que se han procesado, se ha observado que, mediante la prueba alfa de Cronbach y omega de Mc Donald, el instrumento es confiable obteniendo un coeficiente $\alpha=.979$ y $\Omega=.971$; a nivel de dimensiones o componentes (Autoaceptación, relaciones positivas, autonomía, dominio del entorno, propósito en la vida y crecimiento persona) obtuvieron un coeficiente $>.70$, presentando niveles de confiabilidad aceptables para su aplicación, además la validez ítem test demuestra que estos evalúan cada dimensión, por cuanto tienen pertinencia siendo las correlaciones superiores al $.40$ en cada uno de ellos.

3.5. Procedimientos

Al desarrollar la presente tesis se realizó en primera instancia se identificó un test para evaluar las variables de estudio, luego de ello, se envió una solicitud

a los autores de los instrumentos para hacer uso de las escalas con fines académicos, posteriormente, para el estudio piloto se solicitó el permiso del Hospital mientras que, para la muestra final se elaboró una encuesta virtual que incluía el asentimiento de los participantes, además, de los instrumentos a aplicar, con la evaluación realizada se procedió a armar una base de datos para finalmente realizar el análisis e interpretación de los resultados alcanzados, los mismos que fueron presentados en tablas para su mayor interceptación y análisis de los mismos.

3.6. Métodos de análisis de datos

Una vez calificados y depurados los instrumentos en el programa Excel se procedió a elaborar la base de datos, lo cual se utilizó para los análisis estadísticos correspondientes que se realizaron posteriormente en el programa SPSS 25.

Para el análisis descriptivo de las variables de estudio en función de los indicadores sociodemográficos se empleó el análisis de frecuencias y porcentajes, de igual manera se empleó medias y desviación estándar para ambas variables, también para determinar si la muestra se ajusta o no a la normalidad se realizó la prueba de Shapiro Willk debido a que la muestra es superior a 50, de tal manera que se supo si se va a utilizar estadísticos no paramétricos o paramétricos. En ese sentido el resultado fue no paramétrico razón por la que se utilizó el coeficiente de correlación de Spearman puesto que las variables cuantitativas no siguen una distribución normal.

Cabe mencionar que los datos fueron analizados a un nivel de $p < .05$, criterio mínimo para establecer la significancia de análisis estadísticos.

3.7. Aspectos éticos

Lo dispuesto por el hospital de la fuerza Aérea del Perú, resalta la ética profesional para no perjudicar a quienes participan de la investigación, además de ello se emplea el consentimiento informado siguiendo la declaración de la convención de Helsinki para así, manifestar todas las

interrogantes de la población. De la misma manera, Pedrazas (2016) menciona aspectos para el bienestar y seguridad de las personas involucradas, se toma en cuenta; la anonimidad; por lo que sus datos estarán asegurados. La confidencialidad; los resultados se manejarán con el debido cuidado, no se revelará lo obtenido por cada participante. Y la objetividad, al realizar la interpretación de los resultados se realizará de manera parcial, siguiendo los datos cuantitativos y comprobables. Por último, se considera los principios bioéticos dirigidos a; la autonomía del participante, el principio de no maleficencia, la beneficencia de la población al conocer los resultados y el principio de justicia ya que entre todos los participantes no se genera ningún tipo de discriminación.

IV. RESULTADOS

Tabla 1

Prueba de normalidad de Shapiro-Wilk para las variables estrés laboral y bienestar psicológico

Variables	Shapiro-Wilk	
	Estadístico	<i>p</i>
Estrés Laboral	.940	.000
Supervisores y recursos	.918	.000
Organización y equipo de trabajo	.939	.000
Bienestar Psicológico	.889	.000
Autoaceptación	.895	.000
Relaciones positivas	.910	.000
Autonomía	.898	.000
Dominio del entorno	.865	.000
Propósito de la vida	.858	.000
Crecimiento personal	.849	.000

En la tabla 1, se aprecia los resultados de la prueba de normalidad de Shapiro-Wilk, al respecto se puede detallar que, tanto el estrés laboral como bienestar psicológico y sus dimensiones no se ajustan a una distribución normal, esto debido a que el nivel de significancia obtiene un $p < .05$. En consecuencia, se utilizaron estadísticos no paramétricos para su análisis es decir Rho de Spearman (r_s) para las correlaciones, mientras que para comparar 2 grupos se usó U de Mann-Whitney.

Tabla 2*Correlación entre estrés laboral y bienestar psicológico*

Variable	Bienestar psicológico	
Estrés laboral	r_s	-.531**
	p	.000
	r^2	.281

En la tabla 2, se aprecia que, mediante el coeficiente de correlación de Spearman, existe una relación estadística altamente significativa de tendencia negativa y con un grado de relación moderada ($r_s = -.531$; $p < .01$) entre la variable estrés laboral y bienestar psicológico. Asimismo, el tamaño del efecto es moderado ya que es mayor a .20 (Dominguez,2018).

Tabla 3*Correlación entre las dimensiones de estrés laboral y bienestar psicológico*

Dimensiones	Bienestar psicológico		
	r_s	p	r^2
Superiores y recursos	-.345**	.000	.119
Organización y equipo de trabajo	-.576**	.000	.331

Se observa en la tabla 3 mediante la correlación de Spearman, la relación entre las dimensiones de estrés laboral y bienestar psicológico existe una relación altamente significativa ($p < .01$) con tendencia negativa con un grado de relación débil ($r_s = -.345$) y moderado ($r_s = -.576$). En cuanto al tamaño del efecto indica una magnitud por debajo de lo necesario en la dimensión superiores y recursos por que es menor a .20 y para la dimensión organización y equipo de trabajo es moderada por que es mayor a .20 (Dominguez,2018).

Tabla 4*Correlación entre las dimensiones de bienestar psicológico y estrés laboral*

Dimensiones	Estrés laboral		
	r_s	p	r^2
Autoaceptación	-,482**	.000	.232
Relaciones positivas	-,464**	.000	.215
Autonomía	-,477**	.000	.228
Dominio del entorno	-,519**	.000	.269
Propósito de vida	-,524**	.000	.275
Crecimiento personal	-,472**	.000	.223

Acorde a los datos expuestos en la tabla 4, se evidencio la relación entre las dimensiones de bienestar psicológico y estrés laboral que es altamente significativa ($p < .01$) con tendencia negativa. Las dimensiones dominio del entorno y propósito de vida presentan grado de relación moderada ($r_s = -.519$, $r_s = -.524$), por el contrario, las dimensiones autoaceptación, relaciones positivas, autonomía y crecimiento personal presentan un grado de correlación débil ($r_s = -.482$, $r_s = -.464$, $r_s = -.477$, $r_s = -.472$). Además, se obtuvo que el tamaño del efecto es moderado ya que es mayor a .20 (Dominguez,2018).

Tabla 5*Comparación del estrés laboral según área de trabajo.*

	n	Rango promedio	U	Z	p	TE
Estrés	55	71.24	1197	-3.467	.001	.667
laboral A. salud	65	51.42				

Los resultados presentados en la tabla 5 en la prueba U de Mann Whitney al respecto se encontraron diferencias estadísticamente significativas presentando el área administrativa el mayor (rango = 71.24) promedio, con un nivel de significancia de ($p=.001$), en relación al tamaño de efecto es grande ya que es mayor a .50 (Dominguez,2018).

Tabla 6*Comparación del bienestar psicológico según área de trabajo*

		n	Rango promedio	U	Z	p	TE
Bienestar psicológico	A. administrativa	55	48.81	1144	-4.185	.000	.718
	A. salud	65	70.39				

Con respecto a los resultados presentados en la tabla 6 en la prueba U de Mann Whitney, se encontraron diferencias estadísticamente significativas a favor del área salud (rango = 70.39) y con un nivel de significancia de ($p=.001$), en relación al tamaño de efecto es grande ya que es mayor a .50 (Dominguez,2018).

Tabla 7*Niveles de estrés laboral*

Nivel	f	%
Bajo	44	37%
Medio	63	53%
Alto	13	11%
Total	120	100%

La tabla 7 muestra que el 53% de los participantes, presenta un nivel de estrés laboral medio, seguido de un nivel bajo de 37%, y una muestra menor del 11% presenta un nivel alto.

Tabla 8*Nivel de bienestar psicológico*

Nivel	<i>f</i>	%
Bajo	8	7%
Medio	29	24%
Alto	83	69%
Total	120	100%

De acuerdo con la tabla 8, los datos obtenidos expresan que el 69%, presenta un nivel alto de bienestar psicológico, no obstante, el 24%, presenta un nivel medio, finalmente el 7% presenta un nivel bajo.

V. DISCUSIÓN

El objetivo general buscó determinar la relación entre estrés laboral y bienestar psicológico los resultados indicaron que existe una relación altamente significativa, con tendencia negativa y con grado de relación moderado, eso significa que mientras los trabajadores del hospital presenten menor estrés laboral, mayor será el bienestar psicológico. Estos resultados coinciden con (Kuruku & Alao, 2018) quienes hallaron que la influencia del estrés laboral sobre el bienestar psicológico es significativo, lo cual puede explicarse con la teoría de Ivancevich & Matteson (1989) quienes manifiestan que el estrés es una respuesta a un estímulo que actúa sobre el individuo y que responde a una tensión o presión, así también se conoce como la respuesta fisiológica o psicológica que manifiesta una persona ante un estresor ambiental, de esta manera se comprende que en efecto el bienestar psicológico se verá afectado en gran medida por elementos del entorno laboral.

En cuanto al primer objetivo específico buscó establecer la relación entre las dimensiones de estrés laboral y la variable bienestar psicológico donde se encontró que tienen una relación altamente significativa, negativa y débil, mientras que, la dimensión organización y equipo de trabajo obtiene una relación altamente significativa, negativa y moderada, los datos encontrados difieren de lo planteado por Huamán (2020) quien concluye que no existe correlación, esta diferencia se puede asociar con la constante tensión que se originó por los procesos de atención en la crisis sanitaria, además en el estudio no se esclarece las áreas con las que estuvieron trabajando; a todo ello es congruente mencionar que en la actualidad los diversos componentes que conforman la organización pueden representar un posible estresor, tal como manifiestan Robbins & Judge (2009) el estrés laboral es una etapa de tensión física y psicológica, por consecuencia produce un desequilibrio entre las demandas institucionales y el ambiente laboral, a su vez representa la falta de respuesta inmediata ante dicha situación dando origen ciertas consecuencias a las personas que lo padecen, considerando expresamente lo descrito por el autor se comprende la relación existente dentro de los datos obtenidos, que a su vez tienen una afección directa en el bienestar psicológico del colaborador; Por otro lado Luceño-Morenoa et al. (2017) menciona que existen diversos factores de riesgos que conllevan a la presencia del estrés.

De acuerdo con el segundo objetivo específico buscó establecer la relación entre las dimensiones de bienestar psicológico y la variable estrés laboral, encontrándose una relación altamente significativa y negativa en cuanto al grado de relación las dimensiones dominio del entorno y propósito de vida presentan un grado de relación moderada y las dimensiones autoaceptación, relaciones positivas, autonomía y crecimiento personal, presentan un grado de relación débil, en ese sentido los datos obtenidos guardan relación con lo planteado por Dextre (2020) en su estudio donde existe relación entre las condiciones de trabajo y bienestar psicológico en las enfermeras del área neonatal, en ese mismo escenario resulta prudente mencionar que factores como la autoaceptación, relaciones positivas, autonomía, crecimiento personal y propósitos de vida se verán afectados, además de que el entorno en que los individuos se desarrollan suelen sufrir deterioros, así mismo los componentes del bienestar psicológico, tal como manifiesta Ryff (1989) en su modelo donde se encuentra integrado por seis dimensiones que están estrechamente ligadas a los factores de estrés en el trabajo.

En el tercer objetivo específico se comparó el nivel de estrés laboral según el área de trabajo, se ha obtenido que existe diferencias estadísticamente significativa entre los niveles de estrés , el mayor rango promedio lo obtuvo el área administrativa, los resultados que se han obtenido se asemejan al estudio de Ugarte (2019) quien hace una comparativa del estrés en el personal de sala de operaciones y el personal de emergencia, obteniendo como resultado un nivel de estrés alto en el personal de emergencia, si bien el estudio muestra una clara diferencia, los datos presentados por Borja et al. (2017) niega que en el estrés laboral existe factores diferenciadores, es decir a todos los colaboradores independiente de su puesto de trabajo se verán afectadas por el estrés. Así mismo Karasek & Theorell (1990) confirman que las altas peticiones laborales y el poco control sobre su trabajo, son puntos fundamentales para liberar grandes cantidades de estrés en el empleado o trabajador, siendo esto negativo para su salud en el trabajo.

Para el cuarto objetivo específico, se comparó el nivel de bienestar psicológico según el área de trabajo, en donde las diferencias fueron estadísticamente significativa y el mayor rango promedio lo obtuvo el área de salud, disminuyendo progresivamente en el área administrativa. Ryan & Deci (2017) quienes argumentan en su teoría de la autodeterminación, que cada individuo tiene la facultad para cambiar o modificar ciertas situaciones negativas y tener el control de su vida, estas personas que tienen esa capacidad de decisión de convertir escenarios negativos a positivos a su vez lo realizan en el ámbito social donde interactúan y desarrollan diariamente. Por otro lado, Ryff (2013), manifiesta que el bienestar psicológico es un resultado valorativo por parte de la persona en concordancia con lo que ha vivido.

En cuanto al quinto objetivo específico buscó identificar los niveles de estrés laboral, encontrándose un nivel medio de estrés laboral, estos resultados difieren con Gutiérrez (2019) quien encontró en su investigación un nivel alto de estrés de igual manera Blanco-Donoso et al., (2018) menciona que las altas demandas en el desarrollo de las actividades conducen a la presencia de indicadores de estrés a lo largo de la jornada laboral, esto se relaciona con lo planteado por García-Moran y Gil-Lacruz (2016) quienes manifiestan que el estrés es la sobrecarga de trabajo en el ambiente laboral en la que los individuos desarrollan sus actividades, es así que dentro del trabajo existe diversos factores que hacen posible la presencia del estrés y sus componentes, los mismos que tienen que ser abordados de manera temprana.

Continuando con el sexto objetivo específico buscó describir el nivel de bienestar psicológico, alcanzó un nivel alto de bienestar psicológico, estos resultados difieren con lo encontrado por Delgado et al. (2020) quienes llegaron a concluir que existe un nivel bajo de bienestar psicológico. Cummins (1998) en su teoría homeostática del bienestar subjetivo, donde plantea que el bienestar es un proceso psicológico, es decir el bienestar psicológico, es un sentir de pensamientos positivos de cada ser humano acerca de sí mismo, además toda persona debe decidir por su bienestar psicológico y como lo puede manejar en su vida diaria, siendo

responsable de sus propias actitudes y personalidad, asumiendo sus propios valores y seguridad.

Frente a estos datos es necesario, que se establezcan revisiones alternativas que contribuyan en la reducción del estrés en las distintas áreas, además de diseñar acciones preventivas, tal como manifiesta Toderi & Balducci (2018) que manifiestan que el bienestar de los colaboradores están relacionados con las competencias para el afrontamiento o prevención del estrés, siendo necesario la evaluación constante de estas variables a fin abordar de manera temprana para garantizar el correcto funcionamiento dentro de la organización. Resulta importante considerar que para mejoras posteriores se puedan también desarrollar estrategias que logren mitigar el impacto del estrés de manera temprana.

VI. CONCLUSIONES

PRIMERA: A manera general la relación entre estrés laboral y bienestar psicológico es altamente significativa y negativa de grado moderado en trabajadores del Hospital Regional del Sur de la Fuerza Aérea del Perú – Arequipa.

SEGUNDA: Se evidenció que las dimensiones de estrés laboral y la variable bienestar psicológico, muestran una relación negativa y a la vez altamente significativa, con un grado de correlación que oscila entre moderado y débil.

TERCERA: Se precisó que las dimensiones de bienestar psicológicos y la variable estrés laboral exhiben una relación altamente significativa y negativa, con un grado de correlación débil, exceptuando las dimensiones dominio del entorno y propósito de vida presentando un grado de relación moderado.

CUARTA: Respecto a la comparación del estrés laboral según área de trabajo se encontraron diferencia estadísticamente significativa siendo esto más presente en el área administrativa.

QUINTA: Por otro lado, se hallaron diferencias estadísticas significativa en la variable bienestar psicológico siendo el más predominante el área salud.

SEXTA: En cuanto a los niveles de estrés laboral el mayor porcentaje fue de 53% ubicado el en nivel medio.

SÉPTIMA: En cuanto a los niveles de bienestar psicológico el mayor porcentaje fue de 69% ubicado en el nivel alto.

VII. RECOMENDACIONES

PRIMERA: Replicar el estudio en una población más amplia, a fin de identificar posibles factores que intervienen dentro de esta realidad, permitiendo sobre todo evitar sesgos de estudio.

SEGUNDA: Diseñar un programa de intervención temprana en factores estresores dentro del contexto laboral en el que el individuo pueda aportar para con sus compañeros, además de presentar herramientas para su abordaje.

TERCERA: Especificar y ampliar el estudio haciendo uso de otro instrumento que permita contrastar los resultados, permitiendo así una mayor credibilidad y generalizar los resultados alcanzados.

CUARTA: Elaborar protocolos para el seguimiento del bienestar psicológico en las diversas áreas del hospital, además evaluar de manera consecutiva las dimensiones, por cuanto estos podrán repercutir en la prestación del servicio.

QUINTA: Establecer nuevos criterios de comparación de acuerdo con el tiempo laboral, por cuanto éste siempre suele ser un indicador que se asocia al cansancio emocional, laboral o desgaste que contribuya para mejorar la situación que se desarrolla dentro de la organización.

SEXTA: Diseñar un plan de capacitación orientados a estrategias de afrontamiento de estrés, así como proporcionar actividades o herramientas para minimizar su repercusión en el día a día dentro del centro laboral.

SÉPTIMA: Programar actividades orientados al refuerzo constante de la salud mental, bienestar físico y psicológico en las distintas áreas del hospital, permitiendo el desempeño congruente de los mismos.

REFERENCIAS

- Albinagorta, S. C. (2019). *Estrés laboral y trabajo en equipo de los trabajadores del régimen 728 de la sede principal de la Corte Superior de Justicia de Huaura, 2019*. Huacho: Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión. <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/UNJFSC/3874/TESIS%20SANDRA%20ALBINAGORTA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Angarita, E., Ortegón, M. J., & Niño, L. I. (2020). *Una mirada sistémica al estrés laboral, revisión y categorización de artículos entre los años 2010 al 2020*. Tesis, Barrancabermeja. https://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/18264/7/2020_estres_laboral.pdf
- Blanco-Donoso, L. M., Carmona-Cobo, I., Moreno-Jiménez, B., Rodríguez, M. L., Almeida, E. C., & Garrosa, E. (2018). Estrés y bienestar en profesionales de enfermería intensiva dentro del ámbito de la donación y el trasplante de órganos: una propuesta desde la psicología de la salud ocupacional. *Medicina y Seguridad del Trabajo*, 64(252), 244-262. http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0465-546X2018000300244&lng=es
- Borja, K., López, P., & Lataam, J. (2017). Evaluación del estrés laboral y su influencia en el género de los trabajadores de planta central del Ministerio de Justicia, Derechos Humanos y Cultos. *Dominio de las ciencias*, 3(4), 509-518. <http://dx.doi.org/10.23857/dom.cien.pocaip.2017.3.4.oct.509-518>
- Brengelmann, J. C. (1987). *Estrés y Terapia contra el estrés: Un proyecto Internacional*.

- Camacho-DSandoval, J. (2007). Investigación, poblaciones y muestra. *Acta Médica Costarricense*, 49(1), 11-12. <https://www.redalyc.org/pdf/434/43449104.pdf>
- Casullo, M. (2020). *Evaluación del bienestar psicológico en Iberoamérica*. México: Paidós.
- Corredor, M. E., & Monroy, J. P. (2009). Descripción y comparación de patrones de conducta, estrés laboral y burnout en personal sanitario. *Revista Hacia la Promoción de la Salud*, 14(1), 109-123. <https://www.redalyc.org/pdf/3091/309126691008.pdf>
- Cummins, R. (1998). *The second approximation to an international standard for life satisfaction*. New York: Social Indicators Research.
- Delgado, C., Rodríguez, A., Lagunes, R., & Vázquez, F. D. (2020). Bienestar psicológico en médicos residentes de una universidad pública en México. *Pontificia Universidad Javeriana*, 61(2). <https://doi.org/10.11144/Javeriana.umed61-2.bpsi>
- Dextre, L. M. (2020). *Condiciones de Trabajo y Bienestar Psicológico en Enfermeras del área de Intermedios Neonatal de un Instituto del MINSA Lima – 2019*. Universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/41198>
- García, F., Alfaro, A., Hernández, A., & Molina, M. (2006). Diseño de Cuestionarios para la recogida de información: metodología y limitaciones. *Revista Clínica de Familia*, 1(5), 232-236. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=169617616006>

García-Moran, M. d., & Gil-Lacruz, M. (2016). El estrés en el ámbito de los profesionales de la salud. *Persona*, 11-30. <https://www.redalyc.org/pdf/1471/147149810001.pdf>

Gutiérrez, M. T. (2019). Estrés en trabajadores contratados por una organización de la sociedad civil (OSC) Internacional. *Salud trab*, 27(2), 159-174. <https://docs.bvsalud.org/biblioref/2020/07/1103197/art04.pdf>

Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. (1959). *The motivation to work* (2 ed.). New York: John Wiley & Sons.

Huamán, L. E. (2020). *Inteligencia emocional y estrés laboral en el personal asistencial de la Red de Salud Conchucos Sur – Huari, 2019*. Universidad César Vallejo. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/43544/Huam%
%c3%a1n_CLE.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/43544/Huam%c3%a1n_CLE.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Ivancevich, J., & Matteson, M. (1989). *Estrés y trabajo: Una perspectiva gerencial Serie: Teoría y práctica*. New York: Trillas.

Johnson, J., & Hall, B. (1988). *Job strain, work place social support and cardiovascular disease: A cross-sectional study of a random sample of the Swedish working population*. New York: American Journal of Public Health.

Karasek, R., & Theorell, T. (1990). *Trabajo saludable - el estrés, la productividad y la reconstrucción de la vida laboral*. New York: Basic Books.

Kerlinger, F. (2002). *Investigación del comportamiento*. California: McGraw-Hill.

- Kuruku, E., & Alao, H. O. (2018). *The Impact of Work-Stress on the Psychological Well-Being of Social Workers in a Selected Organization in Makurdi, Benue State*. *IFE Psychologia*, 26(2), 72-80.
- Luceño-Morenoa, L., Talavera-Velasco, B., Martín-García, J., & Escorial, S. (2017). Factores de riesgo psicosocial como predictores del bienestar laboral: un análisis SEM. *Ansiedad y estrés* (23), 66-70.
<http://dx.doi.org/10.1016/j.anyes.2017.09.001>
- Mejía, C., Chacón, J., Enamorado-Leiva, O., Garnica, L. R., Chacón-Pedraza, S. A., & García-Espinosa, Y. (2019). Factores asociados al estrés laboral en trabajadores de seis países de Latinoamérica. *Rev Asoc Esp Med Trab*, 28(3), 176-235.
<http://scielo.isciii.es/pdf/medtra/v28n3/1132-6255-medtra-28-03-204.pdf>
- Mendoza, N. M. (2019). *Estrés laboral y calidad de vida laboral del profesional de enfermería del Hospital de Especialidades Teodoro Maldonado Carbo*. Guayaquil: Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.
<http://192.188.52.94/bitstream/3317/14027/1/T-UCSG-POS-MGSS-225.pdf>
- Muñoz del Carpio, A., Arias, W., & Caycho Rodríguez, T. (2019). Síndrome de burnout en médicos de la ciudad de Arequipa (Perú). *Revista chilena de neuro-psiquiatría*, 57(2), 139-148.
<http://dx.doi.org/10.4067/S0717-92272019000200139>
- Ñaupas, H., Valdivia, M., Palacios, J., & Romero, H. (2018). *Metodología de la investigación cualitativa-cuantitativa y redacción de la tesis* (5 ed.). Ancash.

Oishi, S. (2000). *Goals as Cornerstones of subjective well-being: Linking individuals and cultures*. Cambridge: MIT Press.

Organización de las Naciones Unidas. (18 de abril de 2019). *El estrés, los accidentes y las enfermedades laborales matan a 7500 personas cada día*. <https://news.un.org/es/story/2019/04/1454601>

Organización Mundial de la Salud. (24 de octubre de 2020). *La organización del trabajo y el estrés*. https://www.who.int/occupational_health/publications/stress/es/

Pérez, D., García, J., García, T. E., Ortiz, D., & Centelles, M. (2014). Conocimientos sobre estrés, salud y creencias de control para la Atención Primaria de Salud. *Revista Cubana de Medicina General Integral*, 30(3), 354-363. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-21252014000300009&lng=es&tlng=es

Portero, S. (2019). *Estrés laboral, Burnout, satisfacción, afrontamiento y salud general, en personal sanitario de urgencias*. Tesis doctoral, Córdoba. <https://helvia.uco.es/xmlui/bitstream/handle/10396/18579/2019000001929.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Robbins, S., & Judge, T. (2009). *Comportamiento organizacional*, 15. México: Pearson educación.

Rojas, M. (2015). Tipos de Investigación científica: Una simplificación de la complicada incoherente nomenclatura y clasificación. *Revista Electrónica de Veterinaria*, 16(1), 1-14. <https://www.redalyc.org/pdf/636/63638739004.pdf>

Rojas-Solis, J. L., Flores-Meza, G., & Cuaya-Itzcoatl, I. G. (2021). Principales aspectos metodológicos en el estudio del estrés laboral en personal universitario: Una revisión sistemática. *Revista digital de investigación en docencia universitaria*, 15(1), e1248.

<https://doi.org/10.19083/ridu.2021.1248>

Ryan, R., & Deci, E. (2017). *Teoría de la autodeterminación: Necesidades psicológicas básicas en motivación, desarrollo y bienestar*. Nueva York: Guilford Publishing.

Ryff, C. (1989). Beyond Ponce de Leon and life satisfaction: New directions in quest of successful aging. *International Journal of Behavioral Development* (12), 35-55.

Ryff, C. (2013). Psychological Well-Being Revisited: Advances in the Science and Practice of Eudaimonia. *Psychother Psychosom* (83), 10-28.
<http://dx.doi.org/10.1159/000353263>

Sabino, C. (2002). *El proceso de Investigación*. Caracas: Editorial Panapo.

Saldaña, C., Polo-Vargas, J. D., Guitiérrez-Carvajal, O. I., & Madrigal, B. E. (2020). Bienestar psicológico, estrés y factores psicosociales en trabajadores de instituciones gubernamentales de Jalisco-México. *Revista de Ciencias Sociales*, XXVI(1).

<https://www.redalyc.org/comocitar.oa?id=28063104003>

Salkind, N. (1999). *Métodos de investigación* (3 ed.). México: Prentice Hall.

Shirom, A. (2003). *Job-related burnout*. En J.C. Quick y L.E. Tetrick (Eds) *Handbook of occupational health psychology*. Washington, DC: American Psychological Association.

Siegrist, J. (1998). *Adverse health effects of effort-reward imbalance al work: theory, empirical support and implications for prevention*. Oxford: Oxford University Press: Cooper, C. L.

Stavroula, L., Griffiths, A., & Cox, T. (2004). *La organización del trabajo y el estrés*. Reino Unido: Institute of Work, Health & Organisations. https://www.who.int/occupational_health/publications/pwh3sp.pdf?ua=1

Supo, J. (2014). *Cómo elegir una muestra: técnicas para seleccionar una muestra representativa*. Bioestadístico.

Tacca, D. R., & Tacca, A. L. (2019). Factores de riesgos psicosociales y estrés percibido en docentes universitarios. *Propósitos y Representaciones*, 7(3), 323-338.

<https://dx.doi.org/10.20511/pyr2019.v7n3.304>

Toderi, S., & Balducci, C. (2018). Stress-Preventive Management Competencies, Psychosocial Work Environments, and Affective Well-Being: A Multilevel, Multisource Investigation. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 15(3), 1-16.

<https://doi.org/10.3390/ijerph15030397>

Torres-Martínez, M. (2015). Estrés y condiciones laborales en el trabajo docente. *ciencias@UAQ*.

https://www.uaq.mx/investigacion/revista_ciencia@uaq/ArchivosPDF/v8-n1/2-6.pdf

Ugarte, J. (2019). *Estrés laboral en personal de sala de operaciones y emergencias del Hospital de Quillabamba, 2017*. Universidad Católica de Santa María.

<https://core.ac.uk/download/pdf/233005589.pdf>

Vallejo, M. (2002). El diseño de investigación: una breve revisión metodológica.

Archivos de cardiología de México, 72(1), 8-12.

<http://www.scielo.org.mx/pdf/acm/v72n1/v72n1a2.pdf>

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

Problema	Objetivo General	Hipótesis General	Instrumentos	Variables Dimensiones	Ítems	Método Tipo y diseño
¿De qué manera se relaciona el estrés laboral con el bienestar psicológico en los trabajadores del Hospital Regional del Sur de la Fuerza Aérea del Perú- Arequipa 2020?	Establecer la relación entre estrés laboral y bienestar psicológico en trabajadores del Hospital Regional del Sur de la Fuerza Aérea del Perú- Arequipa 2020	Existe relación significativa entre el estrés laboral y bienestar psicológico en trabajadores del Hospital Regional del Sur de la Fuerza Aérea del Perú- Arequipa, 2020.	Estrés laboral	Superiores y recursos	2, 5, 6, 17, 24	Tipo Correlacional Diseño No experimental, transversal
	Objetivos Específicos	Objetivos Específicos			1, 3, 4, 7, 15, 21	
	1) Establecer la relación entre las dimensiones de estrés laboral (Superiores y recursos, Organización y equipo de trabajo) y bienestar psicológico en trabajadores del Hospital Regional del Sur de la Fuerza Aérea del Perú- Arequipa, 2020.	1) Existe relación significativa entre las dimensiones de estrés laboral (Superiores y recursos, Organización y equipo de trabajo) y bienestar psicológico en trabajadores del Hospital Regional del Sur de la Fuerza Aérea del Perú- Arequipa, 2020			10,11,16,18, 20, 25	
	2) Establecer la relación entre las dimensiones de bienestar psicológico (Autoaceptación, Relaciones positivas, Autonomía, Dominio del entorno, Propósito de vida, Crecimiento personal) y estrés laboral en trabajadores del Hospital Regional del Sur de la Fuerza Aérea del Perú- Arequipa, 2020.	2) Existe relación significativa entre las dimensiones de bienestar psicológico (Autoaceptación, Relaciones positivas, Autonomía, Dominio del entorno, Propósito de vida y Crecimiento personal) y estrés laboral en trabajadores del Hospital Regional del Sur de la Fuerza Aérea del Perú- Arequipa, 2020.			8, 9, 12, 13, 14, 19, 22, 23	
	3) Comparar el nivel de estrés laboral en trabajadores del Hospital Regional del Sur de la Fuerza Aérea del Perú- Arequipa, 2020, según área de trabajo.	5) Existen diferencias al comparar el nivel de estrés laboral en trabajadores del Hospital Regional del Sur de la Fuerza Aérea del Perú- Arequipa, 2020, según área de trabajo			1, 2, 3, 4, 5, 6, 7	
	4) Comparar el bienestar psicológico en trabajadores del Hospital Regional del Sur de la Fuerza Aérea del Perú- Arequipa, 2020, según área de trabajo.	6) Existen diferencias al comparar el nivel de bienestar psicológico en trabajadores del Hospital Regional del Sur de la Fuerza Aérea del Perú- Arequipa, 2020, según área de trabajo.			8, 9, 10, 11, 12, 13	
			Bienestar psicológico	Autonomía	14, 15, 16, 17	
				Dominio del entorno	18, 19, 20, 21, 22, 23	
				Propósito de vida	24, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 31	
				Crecimiento personal	32, 33, 34, 35	

Anexo 2: Tabla de operacionalización de las variables

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
Estrés laboral	El estrés laboral está relacionado directamente con las condiciones en el trabajo como el clima, el diseño de la labor, y las relaciones que existen en este, produciéndose cuando las demandas son superiores a la capacidad o recursos del trabajador, así como también cuando la cultura de la organización no guarda relación con la perspectiva del trabajador (OIT, 2016).	Se midió mediante las puntuaciones de Adaptación de Escala de Estrés OIT-OMS Cuenta con 25 ítems, el cual se califica con las siguientes puntuaciones:	Superiores y recursos	Superiores Recursos Organización	2, 5, 6, 17, 24 1, 3, 4, 7, 15, 21 10,11,16,18, 20, 25	Ordinal Nunca (1) Raras veces (2) Ocasionalmente (3) Algunas veces (4) Frecuentemente (5) Generalmente (6) Siempre (7)
		Nunca (1) Raras veces (2) Ocasionalmente (3) Algunas veces (4) Frecuentemente (5) Generalmente (6) Siempre (7)	Organización y equipo de trabajo	Equipo de trabajo	8, 9,12, 13, 14, 19, 22, 23	
Bienestar psicológico	(Ryff y Keyes, 1995) Relaciona el bienestar psicológico con el estado mental y emocional que establece la actividad psíquico efectivo del individuo según su modelo individual y la forma de adaptarse a requerimientos internas y externas del área físico y social.	Se midió mediante las puntuaciones de la Escala de Bienestar Psicológico (EBP) cuenta con 35 ítems, el cual se califica con las siguientes puntuaciones:	Autoaceptación	Defectos Virtudes Seguridad Personalidad	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7	Ordinal Totalmente de acuerdo (6) Bastante de acuerdo (5) Muy de acuerdo (4) Moderadamente de acuerdo (3) Poco de acuerdo (2) Totalmente desacuerdo (1)
			Relaciones positivas	Confianza Amistad Expresión	8, 9, 10, 11, 12, 13	
			Autonomía	Confianza Decisiones Valores	14, 15, 16, 17	
			Dominio del entorno	Adaptabilidad Responsabilidad Respeto	18, 19, 20, 21, 22, 23	
			Propósito de vida	Planes Objetivos metas	24, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 31	
		Totalmente de acuerdo (6) Bastante de acuerdo (5) Muy de acuerdo (4) Moderadamente de acuerdo (3) Poco de acuerdo (2) Totalmente desacuerdo (1)	Crecimiento personal	Aprendizaje Desarrollo personal cambio	32, 33, 34, 35	

Anexo 3: Instrumentos

ESTRÉS LABORAL (Ivancevich & Matteson, 1989. Adaptado por Suarez, 2013)

Datos informativos:

() Salud () Administrativo

Instrucciones

La presente encuesta presenta una serie de afirmaciones referidas al estrés laboral, elija una de ellas y escriba una **X** en el recuadro respectivo.

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

ITEM	N (1)	RV (2)	Oc (3)	AV (4)	Fr (5)	Ge (6)	Si (7)
Dimensión 1. Superiores y recursos							
1. El que no comprenda la misión y visión del hospital me causa estrés.							
2. El rendirle informes a mis supervisores y a mis subordinados me estresa							
3. Considero que tengo varias cualidades buenas							
4. Puedo hacer las cosas tan bien como la mayoría de gente.							
5. Creo que no tengo muchos motivos para sentirme orgulloso de mí							
6. Tengo una actitud positiva hacia mí mismo							
7. Por lo general, estoy satisfecho conmigo mismo							
8. El no tener un espacio privado en mi trabajo me estresa							
9. El que mi superior no tenga confianza en el desempeño de mi trabajo me causa estrés							
10. El que mi equipo de trabajo me presione demasiado me causa estrés							
11. El que no respeten a mis superiores, a mí y a mis subalternos me estresa							

Dimensión 2. Organización y equipo de trabajo							
12. El que mi equipo de trabajo no me respalde en mis metas me causa estrés							
13. El que mi equipo de trabajo no tenga prestigio ni valor dentro de la empresa me causa estrés							
14. La forma poco clara en la que trabaja el hospital me estresa							
15. El que las políticas del hospital impidan mi buen desempeño me estresa							
16. El que las personas que están a mi nivel dentro del hospital tengamos poco control sobre el trabajo me causa estrés							
17. El que mi superior no se preocupe por mi bienestar me estresa							
18. El no tener el conocimiento técnico para competir dentro del hospital me estresa							
19. El que se maneje mucho papeleo dentro del hospital me causa estrés							
20. El que mi equipo de trabajo se encuentre desorganizado me estresa							
21. El que mi equipo no me brinde protección en relación con las injustas demandas de trabajo que me hacen los jefes me causa estrés							
22. El que el hospital carezca de dirección y objetivos me causa estrés							
23. El que tenga que trabajar con miembros de otras áreas me estresa							
24. El que mi equipo de trabajo no me brinde ayuda técnica cuando lo necesito me causa estrés							
25. El no contar con la tecnología adecuada para hacer un trabajo de calidad me causa estrés							

BIENESTAR PSICOLOGICO

(Ryff, 1995. Adaptado por Pérez, 2017)

Datos informativos:

() Salud () Administrativo

Instrucciones

La presente encuesta presenta una serie de afirmaciones referidas al bienestar psicológico. Se aplica a todos los que trabajan en el hospital en mención. Para cada afirmación se ofrecen 6 opciones de apreciación según el detalle de la tabla 1. Elija una de ellas y escriba una **X** en el recuadro respectivo.

Tabla 1:

Opciones de calificación

Totalmente de acuerdo	6
Bastante de acuerdo	5
Muy de acuerdo	4
Moderadamente de acuerdo	3
Poco de acuerdo	2
Totalmente desacuerdo	1

Ítems	TD (1)	PA (2)	MA (3)	MUY A (4)	BA (5)	TA (6)
Dimisión: Autoaceptación						
1. Cuando repaso la historia de mi vida estoy contento con cómo han resultado las cosas						
2. Reconozco que tengo defectos						
3. Reconozco que tengo virtudes						
4. En general, me siento seguro y positivo conmigo mismo						
5. Si tuviera la oportunidad, hay muchas cosas de mí mismo que cambiaría						
6. En general, me siento orgulloso de quién soy y la vida que llevo						
7. Me gusta la mayor parte de los aspectos de mi personalidad						
Dimisión: Relaciones positivas						
8. Siento que mis amistades me aportan muchas cosas						
9. Puedo confiar en mis amigos						
10. Mis relaciones amicales son duraderas						
11. Comprendo con facilidad como la gente se siente						
12. Mis amigos pueden confiar en mí						

13. Es importante tener amigos						
Dimisión: Autonomía						
14. No tengo miedo de expresar mis opiniones, incluso cuando son opuestas a las opiniones de la mayoría de la gente						
15. Tengo confianza en mis opiniones incluso si son contrarias al consenso general						
16. Sostengo mis decisiones hasta el final						
17. Me juzgo por lo que yo creo que es importante, no por los valores que otros tienen						
Dimisión: Dominio del entorno						
18. Si me sintiera infeliz con mi situación de vida daría los pasos más eficaces para cambiarla						
19. Me adapto con facilidad a circunstancias nuevas o difíciles						
20. Tengo la capacidad de construir mi propio destino						
21. En general, siento que soy responsable de la situación en la que vivo						
22. Soy bastante bueno manejando muchas de mis responsabilidades en la vida diaria						
23. He sido capaz de construir un hogar y un modo de vida a mi gusto						
Dimisión: Propósito de vida						
24. Disfruto haciendo planes para el futuro y trabajar para hacerlos realidad						
25. Soy una persona activa al realizar los proyectos que propuse para mí mismo						
26. Cuando cumpla una meta, me planteo otra						
27. Mis objetivos en la vida han sido más una fuente de satisfacción que de frustración para mí						
28. Tengo objetivos planteados a corto y largo plazo.						
29. Me siento bien cuando pienso en lo que he hecho en el pasado y lo que espero hacer en el futuro						
30. Tomo acciones ante las metas que me planteo						
31. Tengo clara la dirección y el objetivo de mi vida						
Dimisión: Crecimiento personal						
32. En general, con el tiempo siento que sigo aprendiendo más sobre mí mismo						
33. Tengo la sensación de que con el tiempo me he desarrollado mucho como persona						

34. Pienso que es importante tener nuevas experiencias que desafíen lo que uno piensa sobre sí mismo y sobre el mundo						
35. Para mí, la vida ha sido un proceso continuo de estudio, cambio y crecimiento						

Captura de la pantalla del formulario virtual.

The screenshot shows a Google Forms interface in a web browser. The title of the form is "Estrés laboral y bienestar psicológico en trabajadores del Hospital Regional del Sur de la Fuerza Aérea del Perú- Arequipa, 2020". Below the title, there is a red asterisk and the word "Obligatorio" (Mandatory). The main content of the form is a "CONSENTIMIENTO INFORMADO" (Informed Consent) section. It begins with "Estimado(a):" followed by a line for a signature. The text explains that the researcher, Anita Flores Huayhuas and Daniela Fatama Guerra, is conducting a study on "Estrés laboral y bienestar psicológico en trabajadores del Hospital Regional del Sur de la Fuerza Aérea del Perú- Arequipa, 2020" and needs the participant's collaboration. It states that the process involves applying two psychological tests: the "Cuestionario de Estrés Laboral" and the "Escala de Bienestar Psicológico". It emphasizes that the information provided will be strictly confidential. At the bottom of the consent section, it says "Gracias por su colaboración" (Thank you for your collaboration). The browser's address bar shows the URL: docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSdpnBR75TS2TBBcef6vk5LNNGM4D6ZM98MOUza5JBGPLuEw/viewform. The Windows taskbar is visible at the bottom of the screen.

Estrés laboral y bienestar psicológico en
trabajadores del Hospital Regional del
Sur de la Fuerza Aérea del Perú-
Arequipa, 2020

*Obligatorio

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Estimado(a):

Con el debido respeto me presento a usted, mi nombre es **Anita Flores Huayhuas y Daniela Fatama Guerra**. En la actualidad me encuentro realizando una investigación sobre "**Estrés laboral y bienestar psicológico en trabajadores del Hospital Regional del Sur de la Fuerza Aérea del Perú- Arequipa, 2020**" y para ello quisieramos contar con su valiosa colaboración. El proceso consiste en la aplicación de dos pruebas psicológica: **Cuestionario de Estrés Laboral y Escala de Bienestar Psicológico**. De aceptar participar en la investigación, la información que se nos brinde será estrictamente confidencial.

Gracias por su colaboración

<https://forms.gle/jEcwwPBA8bgVmkwm6>

Anexo 4: Cartas de presentación de la escuela firmadas por la coordinadora de la escuela para el piloto



“Año de la universalización de la salud”

Arequipa, 3 de diciembre de 2020

CARTA INV.N°1244 -2020/EP/PSI. UCV LIMA-LN

SR.
FRANCISCO RAUL CALAIZAYA AYALA
DIRECTOR
HOSPITAL REGIONAL DEL SUR
Av. aviación s/n
Presente. -

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para expresarle mi cordial saludo y a la vez solicitar autorización para las Srtas. **FLORES HUAYHUAS ANITA JACQUEINNE**, con DNI 45847772 con código de matrícula N° 7002549322 y **FATAMA GUERRA DANIELA**, con DNI 74125449 con código de matrícula N° 7002449221 estudiante de la carrera de psicología, quien desea realizar su trabajo de investigación para optar el título de licenciado en Psicología titulado: “**Estrés laboral y bienestar psicológico en trabajadores del Hospital Regional del Sur de la Fuerza Aérea del Perú- Arequipa, 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 poder aplicar los instrumento en su hospital que usted dirige, los resultados obtenidos serán usados sólo para fines académicos, y así prosiga con el desarrollo del proyecto de investigación.

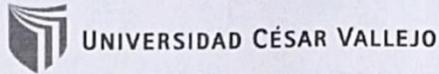
En esta oportunidad hago propicia la ocasión para renovarle los sentimientos de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,



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

Anexo 5: Cartas de autorización si la tuvieran firmada por la autoridad del centro donde ejecuto el estudio piloto



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

"Año de la universalización de la salud"

Arequipa, 3 de diciembre de 2020

CARTA INV.N°1244 -2020/EP/PSI. UCV LIMA-LN

SR.
FRANCISCO RAUL CALAIZAYA AYALA
DIRECTOR
HOSPITAL REGIONAL DEL SUR
Av. aviación s/n
Presente. -

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para expresarle mi cordial saludo y a la vez solicitar autorización para las Srtas. FLORES HUAYHUAS ANITA JACQUEINNE, con DNI 45847772 con código de matrícula N° 7002549322 y FATAMA GUERRA DANIELA, con DNI 74125449 con código de matrícula N° 7002449221 estudiante de la carrera de psicología, quien desea realizar su trabajo de investigación para optar el título de licenciado en Psicología titulado: "Estrés laboral y bienestar psicológico en trabajadores del Hospital Regional del Sur de la Fuerza Aérea del Perú- Arequipa, 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 poder aplicar los instrumento en su hospital que usted dirige, los resultados obtenidos serán usados sólo para fines académicos, y así prosiga con el desarrollo del proyecto de investigación.

En esta oportunidad hago propicia la ocasión para renovar le 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: Cartas de autorización si la tuvieran firmada por la autoridad del centro donde ejecuto la investigacion

	PERU	Ministerio de Defensa	Fuerza Aérea del Perú	Hospital Regional del Sur
---	------	-----------------------	-----------------------	---------------------------

"AÑO DEL BICENTENARIO DEL PERU :200 AÑOS DE INDEPENDENCIA"
"DECENIO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRES"

Arequipa, **04 ENE 2021**

Oficio 160-HSDI-Nº 0005

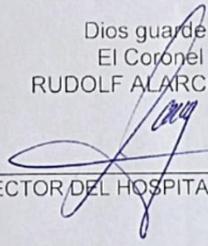
Doctora:
ROXANA CARDENAS VILA
Coordinadora de la Escuela de Psicología- Lima Norte
CIUDAD -

REF:.-CARTA INV. N°1244-2020/EP/PSI.UCV LIMA –LN.

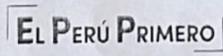
Me es grato de dirigirme a Ud., a fin de saludarlo cordialmente, a su vez, comunicarle que este Hospital Regional del Sur autoriza el trabajo de investigación titulada "**Estrés laboral y bienestar psicológico en trabajadores del Hospital Regional del Sur de la Fuerza Aérea del Perú-Arequipa,2020**" presentada por las srtas FLORES HUAYHUAS ANITA con DNI 45847772 y FATAMA GUERRA DANIELA con DNI 74125449, con el documento de la referencia.

Sin otro particular, aprovecho la oportunidad para reiterarle los sentimientos de mi mayor consideración y estima.

Dios guarde a Ud.
El Coronel FAP
RUDOLF ALARCON SALAS


EL DIRECTOR DEL HOSPITAL REGIONAL DEL SUR


BICENTENARIO
PERU 2021



Anexo 7: Carta de solicitud de autorización de uso del instrumento remitido por la escuela de psicología que solicito cuando realizo el proyecto de investigación dirigida al autor del instrumento



"Año de la universalización de la salud"

CARTA N°1467- 2020/EP/PSI.UCV LIMA NORTE-LN

Los Olivos 24 de noviembre de 2020

Autor:

- Ángela Suarez Tuananñaña

Presente. -

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted para expresarle mi cordial saludo y a la vez presentarle a la Srta. **FLORES HUAYHUAS ANITA JACQUEINNE**, con DNI **45847772** con código de matrícula N° **7002549322** y **FATAMA GUERRA DANIELA**, con DNI **74125449** con código de matrícula N° **7002449221**, quien realizará su trabajo de investigación para optar el título de licenciada en Psicología titulado: **Estrés laboral y bienestar psicológico en trabajadores del Hospital Regional del Sur de la Fuerza Aérea del Perú- Arequipa, 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 baremos tentativos.

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

CARTA N°1466 - 2020/EP/PSI.UCV LIMA NORTE-LN

Los Olivos 24 de noviembre de 2020

Autor:

- Madelinne Ana Pérez Basilio

Presente.-

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted para expresarle mi cordial saludo y a la vez presentarle a la Srta. **FLORES HUAYHUAS ANITA JACQUEINNE**, con DNI 45847772 con código de matrícula N° 7002549322 y **FATAMA GUERRA DANIELA**, con DNI 74125449 con código de matrícula N° 7002449221, quien realizará su trabajo de investigación para optar el título de licenciada en Psicología titulado: **Estrés laboral y bienestar psicológico en trabajadores del Hospital Regional del Sur de la Fuerza Aérea del Perú- Arequipa, 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 Bienestar Psicológico de Ryff), a través de la validez, la confiabilidad, análisis de ítems y baremos tentativos.

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.

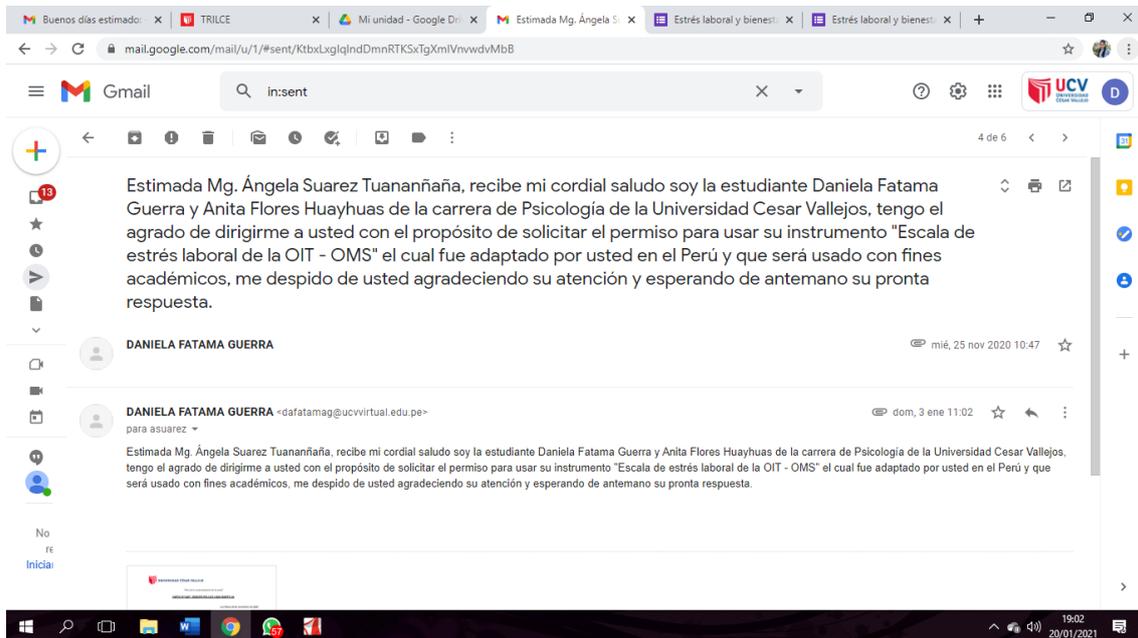
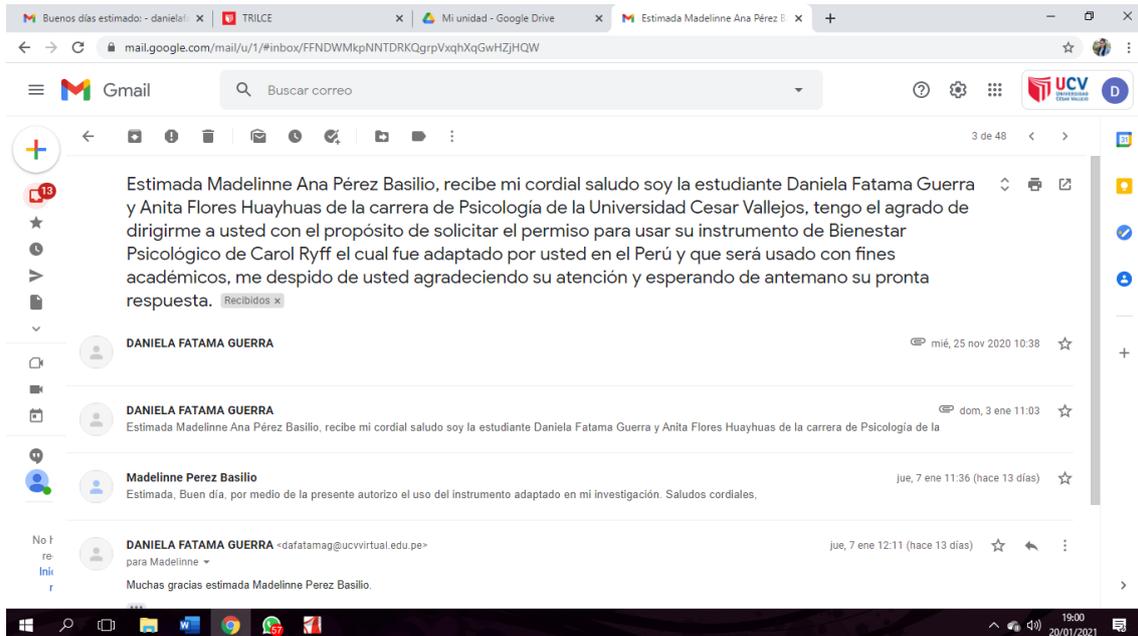
En esta oportunidad hago propicia la ocasión para renovarle los sentimientos de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,



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

Anexo 8: Carta de solicitud de autorización del uso del instrumento remitido por la escuela de psicología



Anexo 9: Consentimiento y/o asentimiento informado

Estimado(a):

.....

Con el debido respeto me presento a usted, mi nombre es **Anita Flores Huayhuas y Daniela Fatama Guerra**. En la actualidad me encuentro realizando una investigación sobre "**Estrés laboral y bienestar psicológico en trabajadores del Hospital Regional del Sur de la Fuerza Aérea del Perú- Arequipa, 2020**" y para ello quisiéramos contar con su valiosa colaboración. El proceso consiste en la aplicación de dos pruebas psicológica: **Cuestionario de Estrés Laboral y Escala de Bienestar Psicológico**. De aceptar participar en la investigación, la información que se nos brinde será estrictamente confidencial.

Gracias por su colaboración

Universidad Cesar Vallejo
Facultad de Ciencias de la salud
Escuela Profesional de Psicología

Tabla 10

Consistencia interna a través del coeficiente alfa de Cronbach de la E.E.L – OIT.

Sub – escalas	Estadísticos de fiabilidad		
	Nº de Predictores	Alfa de Cronbach	Omega de Mc Donald
Superiores y recursos	11	,611	.574
Organización y equipo de trabajo	14	,925	.922
Escala general	25	,915	.903

Tabla 11

Análisis de validez Ítem – test de la Escala de Estrés Laboral

Predictores	Correlaciones		Correlaciones		Correlaciones	
	Ítem test	Predictores	Ítem test	Predictores	Ítem test	
Ítem 1	.189	Ítem 11	.772**	Ítem 21	.824**	
Ítem 2	.229	Ítem 12	.653**	Ítem 22	.496**	
Ítem 3	-.046	Ítem 13	.703**	Ítem 23	.774**	
Ítem 4	.075	Ítem 14	.699**	Ítem 24	.663**	
Ítem 5	.464**	Ítem 15	.689**	Ítem 25	.741**	
Ítem 6	-.082	Ítem 16	.630**			
Ítem 7	-.071	Ítem 17	.794**			
Ítem 8	.660**	Ítem 18	.748**			
Ítem 9	.758**	Ítem 19	.721**			
Ítem 10	.674**	Ítem 20	.754**			

Tabla 12

Consistencia interna a través del coeficiente alfa de Cronbach de la E.B.P

Sub – escalas	Estadísticos de fiabilidad		
	Nº de Predictores	Alfa de Cronbach	Omega de Mc Donald
Autoaceptación	7	,884	.863
Relaciones positivas	6	,857	.912
Autonomía	4	,790	.782
Dominio del entorno	6	,903	.903
Propósito en la vida	8	,962	.960
Crecimiento personal	4	,813	.809
Escala general	35	,979	.971

Tabla 13

Análisis de validez Ítem – test de la Escala de Bienestar Psicológico

Predictores	Correlaciones		Predictores	Correlaciones		Predictores	Correlaciones	
	Ítems	Test		Ítems	Test		Ítems	Test
Ítem 1	,514**		Ítem 16	,529**		Ítem 31	,912**	
Ítem 2	,537**		Ítem 17	,802**		Ítem 32	,927**	
Ítem 3	,531**		Ítem 18	,798**		Ítem 33	,878**	
Ítem 4	,581**		Ítem 19	,856**		Ítem 34	,669**	
Ítem 5	,707**		Ítem 20	,814**		Ítem 35	,753**	
Ítem 6	,684**		Ítem 21	,798**				
Ítem 7	,681**		Ítem 22	,883**				
Ítem 8	,867**		Ítem 23	,613**				
Ítem 9	,929**		Ítem 24	,852**				
Ítem 10	,896**		Ítem 25	,770**				
Ítem 11	,875**		Ítem 26	,867**				
Ítem 12	,887**		Ítem 27	,855**				
Ítem 13	,547**		Ítem 28	,820**				
Ítem 14	,864**		Ítem 29	,867**				
Ítem 15	,786**		Ítem 30	,859**				

Anexo 11: Escaneos de los criterios de jueces de los instrumentos

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LA ESCALA DE ESTRÉS LABORAL

Observaciones: _____

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: *Ríos López, Jaime*

DNI:..... *00934544*

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

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	<i>Universidad César Vallejo</i>	<i>Psicólogo</i>	<i>10 años.</i>
02			

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

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	<i>Univ. César Vallejo</i>	<i>Docente</i>	<i>Teparoto</i>	<i>15 años</i>	<i>Docente - asesor.</i>
02					
03					

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

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

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

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


 Firma: *Jaime Ríos López*
 PSICÓLOGO
 C. Pe.P.5837

03 de diciembre del 2020

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LA ESCALA DE ESTRÉS LABORAL

Observaciones: _____

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: **Vega Gómez, Katherine Piedad**
DNI: 02894801

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

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	Universidad Particular "César Vallejo" Filial Piura	Mg. En Psicología Educativa	2013
02			

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

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	Dirección Regional de Salud Piura	Psicóloga	Piura	2007 a la actualidad	Jefe del Servicio de Psicología
02	CLAS "Cayetano Heredia" – Castilla – Piura	Gerente	Castilla – Piura	2018 - 2020	Gerente - Jefe del Establecimiento de salud – Coordinadora del servicio de Psicología
03	Universidad Particular Alas Peruanas	Docente	Castilla – Piura	2013 -2020	- Docente de la escuela de Psicología, Administración, Ciencias de la Comunicación – Tecnología Médica – Contabilidad. - Coordinadora del Psicopedagogía

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

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

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

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



Firma

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LA ESCALA DE ESTRÉS LABORAL

Observaciones: _____

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: MEZA NEYRA LIZ CAROLINA.

DNI: 43840516

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

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	Universidad César Vallejo	Psicología	Abril, 2005 – Noviembre, 2010
02	Estudios de Estudios Tecnológicos	Recursos Humanos	Abril, 2012 – Julio 2012

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

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	Universidad Alas Peruanas	Coordinadora de Área	Tarapoto	02/04/16 - 31/12/19	Supervisión de personal, Atención directa con alumnos, alumnas y persona solicitante de algún requerimiento administrativo. Coordinación y seguimiento continuo con la sede central.
02	DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD	Psicóloga	Tarapoto	01/11/18 - 31/10/19	Atención directa a Pacientes que requieran una consulta psicológica. Realización de Actividades Preventivos Promocionales Aplicación de Fichas de Tamizaje por Violencia Familiar. Aplicación de Fichas de Tamizaje por Trastorno Depresivo. Atención por Ansiedad. Atención por Consumo de Alcohol. Atención por Violencia Familiar.

					Atención por Trastorno Depresivo. Gestión de Talleres, con pacientes de TBC, entre otros.
03	EMPRESA SPORT WILLY	Encargada del Área de Bienestar- Psico Emocional	Tarapoto	02/07/18 - 22/12/18	Asesoramiento e Intervención Psicológica. Aplicación de pruebas Psicológicas. Entrevistas y seguimiento a los trabajadores. Se trabajó Clima Laboral e Identificación con la organización. Elaboración de talleres grupales.

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

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

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

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

Firma

03 de diciembre del 2020

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LA ESCALA DE ESTRÉS LABORAL

Observaciones: _____

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr./Mg: **Mendoza Chávez Guissela Vanessa**

DNI: 42731773

C. Ps. P:26288

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

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	Universidad Peruana Cayetano Heredia	Psicología Clínica	2018-2019
02			

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

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	ONG-Arena Verde	Coordinadora de Proyectos	Trujillo	2008-2011	Capacitación y programación de actividades al personal Diseño de puestos.
02					
03					

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

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

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

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



Firma

Observaciones: _____

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: LUZ ELINA FERNANDEZ CORONEL

DNI:46020853

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

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	UNIVERSIDAD DE CHICLAYO	PSICOLOGIA	2013-2016
02	UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO	GESTION PUBLICA	2015-2018

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

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	UGEL UTCUBAMBA	CONVIVENCIA ESCOLAR	UTCUBAMBA	23/05/2018 a 31/12/2019	Supervisar que las Instituciones educativas realicen una gestión adecuada de la convivencia escolar y atender los casos de violencia escolar de acuerdo a los protocolos de atención del sector. Asegurar que las denuncias ingresadas a la Ugel por violencia ejercida por personal de las instituciones educativas se atiendan de acuerdo a la normativa del sector. Fortalecer las capacidades del personal directivo o integrantes del comité de Tutoría y orientación educativa para la gestión de la convivencia escolar, prevención y atención de los casos de violencia escolar. Promover el desarrollo de acciones de prevención de la violencia en coordinación con la DRE, acogiendo a los y las estudiantes involucrados o en riesgo de ser expuestos a situaciones de violencia escolar.
02	UNIDAD EJECUTORA 404- SALUD UTCUBAMABA	RESPONSABLE DEL AREA DE RR-HH	BAGUA GRANDE – UTCUBAMBA- AMAZONAS	01/04/2018 a 31/12/2018	Elaborar e impartir actividades formativas. Orientar profesionalmente a los trabajadores. Desarrollar programas de motivación. Resolver conflictos de plantilla.

					<p>Desarrollar tácticas de negociación laboral entre los actores implicados en los conflictos laborales.</p> <p>Analizar el desempeño profesional y evaluar al personal.</p> <p>Prestar atención a la incorporación de personas con limitaciones funcionales o discapacidades.</p> <p>Desarrollar programas de prevención en cuanto a la salud laboral y los accidentes de trabajo se refiere.</p> <p>Evaluar psicológicamente los perfiles profesionales para el desempeño de trabajos específicos.</p>
03	GOBIERNO REGIONAL AMAZONAS- AMAZONAS	BIENESTAR SOCIAL	CHACHAPOYAS	01/03/2016 a 31/12/2017	<p>Elaborar y ejecutar el Plan de Bienestar Social para el Corporativo y Operaciones</p> <p>Brindar atención y seguimiento de casos sociales del personal.</p> <p>Realizar gestiones ante entidades de Salud (<u>Essalud</u>, <u>Eps</u>, AFP), subsidios, registro de derechohabientes, trámites de <u>CITT's</u>.</p> <p>Apoyar en la gestión de seguridad y aplicación de normas de seguridad.</p> <p>Gestionar actividades que fomenten la mejora del clima laboral.</p>

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

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

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

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



Firma

03 de diciembre del 2020