



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

**Estrés laboral y bienestar psicológico en colaboradores de la
Municipalidad Distrital de Nuevo Imperial, Cañete, 2021**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Psicología

AUTORAS:

Amaya Sueng, Pamela Alessandra (ORCID: 0000-0002-6334-1342)

Cisneros Mija, Paola Sofía (ORCID: 0000-0001-6781-6264)

ASESOR:

Mg. Manrique Tapia, César Raúl (ORCID: 0000-0002-6096-1482)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Desarrollo Organizacional

LIMA – PERÚ

2021

DEDICATORIA

A Dios por darnos la sabiduría y la fortaleza en estos momentos difíciles, a nuestra familia, por ser nuestra gran inspiración y motivación en todo el camino de crecimiento profesional.

AGRADECIMIENTO

A nuestros docentes y a nuestro asesor por su dedicación y apoyo en el trabajo de investigación, asimismo a la Mg. Jacquelin D'Uniam por su arduo trabajo, dedicación en brindarnos sus conocimientos y la confianza brindada para desarrollarnos profesionalmente.

Yo, Pamela, agradezco a toda mi familia quienes son mi motivación para nunca rendirme, por haberme brindado la oportunidad de formarme profesionalmente, no me alcanzan las palabras para agradecer todo su amor y apoyo.

Yo, Paola, le doy gracias a mi familia que me brinda su apoyo incondicional, a mis padres que son mi motivación de mejora continua, y a mis hermanas por brindarme alegría y sabiduría en cada paso que doy.

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	15
3.1. Tipo y diseño de investigación	15
3.2. Variables y operacionalización	15
3.3. Población, muestra y muestreo	17
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	17
3.5. Procedimientos	21
3.6. Método de análisis de datos	22
3.7. Aspectos éticos	22
IV. RESULTADOS	24
V. DISCUSIÓN	31
VI. CONCLUSIONES	36
VII. RECOMENDACIONES	37
REFERENCIAS	38
ANEXOS	46

Índice de tablas

Tabla 1. Prueba de normalidad de Shapiro-Wilk para las variables estrés laboral y bienestar psicológico en colaboradores municipales	24
Tabla 2. Correlación entre estrés laboral y bienestar psicológico en colaboradores municipales.....	24
Tabla 3. Correlación de estrés laboral y las dimensiones de bienestar psicológico en colaboradores municipales	25
Tabla 4. Correlación entre las dimensiones de estrés laboral y bienestar psicológico de los colaboradores municipales	26
Tabla 5. Diferencias entre estrés laboral y bienestar psicológico, según edad de los colaboradores municipales	27
Tabla 6. Diferencias entre estrés laboral y bienestar psicológico, según grado de instrucción de los colaboradores municipales	28
Tabla 7. Diferencias entre estrés laboral y bienestar psicológico, según área de trabajo de los colaboradores municipales	29
Tabla 8. Niveles de estrés laboral de los colaboradores municipales.....	29
Tabla 9. Niveles de bienestar psicológico de los colaboradores municipales ..	30
Tabla 10. Índice de confiabilidad de Alfa de Cronbach y Omega de McDonald de la Escala de Estrés Laboral de la OIT-OMS.....	60
Tabla 11. Índice de confiabilidad de Alfa de Cronbach y Omega de McDonald de las dimensiones de la Escala de Estrés Laboral de la OIT-OMS	60
Tabla 12. Índice de confiabilidad de Alfa de Cronbach y Omega de McDonald de la Escala de Bienestar Psicológico BIEPS-A.....	61
Tabla 13. Índice de confiabilidad de Alfa de Cronbach y Omega de McDonald de las dimensiones de la Escala de Bienestar Psicológico BIEPS-A	61

Resumen

La presente investigación tuvo como finalidad indagar sobre la relación entre estrés laboral y bienestar psicológico en colaboradores de la Municipalidad Distrital de Nuevo Imperial, Cañete, 2021. La población estuvo conformada por 114 colaboradores, quienes fueron evaluados haciendo uso de la escala de Estrés Laboral de la OIT-OMS y la escala de Bienestar Psicológico BIEPS-A, mediante un diseño no experimental, corte transversal y alcance correlacional, se obtuvo como resultado que el estrés laboral se correlaciona de manera inversa, moderada y muy significativa con el bienestar psicológico, es decir, un bajo índice de estrés laboral, permite un óptimo estado de bienestar psicológico. De acuerdo a los puntajes obtenidos en estrés laboral el 44% se ubicaron en un nivel promedio alto y alto. Por último, en referencia a bienestar psicológico el 82% de los colaboradores se ubicaron en un nivel alto.

Palabras clave: Estrés, condiciones laborales, bienestar, salud.

Abstract

The purpose of the present investigation was to investigate the relationship between work stress and psychological well-being in employees of the District Municipality of Nuevo Imperial, Cañete, 2021. The population was made up of 114 employees, who were evaluated using the Occupational Stress scale of The ILO-WHO and the BIEPS-A Psychological Well-being scale, through a non-experimental design, cross-sectional and correlational scope, it was obtained as a result that work stress is inversely correlated, moderately and highly significantly with psychological well-being, that is, a low index of work stress, allows an optimal state of psychological well-being. According to the scores obtained in work stress, 44% were located at a high and high average level. Finally, in reference to psychological well-being, 82% of employees were at a high level.

Keywords: Stress, working conditions, well-being, health.

I. INTRODUCCIÓN

A través del tiempo, el ser humano ha pasado por diferentes transiciones que han generado el desarrollo de sus competencias, su adaptación al entorno social y a las demandas del mercado laboral; sin embargo, el no cumplir con aquellos requisitos puede desencadenar problemáticas, siendo una de ellas el estrés, que surge ante la interacción conflictiva entre los factores humanos y el ambiente laboral, afectando el pensar, sentir y actuar de la persona (Organización Internacional del Trabajo [OIT], 2016). El estrés pone a prueba los recursos de la persona para hacer frente a diversas situaciones, que puede afectar la salud y la sensación de bienestar (Patlán, 2019).

En estudios recopilados por los expertos de la OIT (2016) se obtuvo distintos resultados en relación al estrés laboral, como en Australia, que el 72.2% de trabajadores refirió que el estrés ocasionaba un efecto en la salud física, mientras que en Canadá, un 57% presentó un índice elevado de estrés; en Chile, el 27.9% de colaboradores reflejaron que el estrés se hallaba dentro de sus empresas. A su vez, especialistas de la Organización Panamericana de la Salud (OPS, 2016) hallaron en Argentina un 26.7% de colaboradores que presentó estrés a causa del trabajo excesivo. Por otro lado, en la investigación realizada por Mejía et al. (2019) se evidenció que en Venezuela poseen mayor nivel de estrés (63%) en comparación a países como Perú (29%), Colombia (26%), Honduras (34%), Panamá (49%) y Ecuador (54%).

Asimismo, investigadores de la Organización de las Naciones Unidas (ONU, 2019) ubican al estrés laboral como una de las fuentes de enfermedades que pueden causar la muerte, seguido de accidentes, jornada laboral y enfermedades relacionadas con el trabajo. Debido a estas problemáticas, anualmente fallece un aproximado de 374 millones de personas.

En nuestro país, expertos del Instituto de Opinión Pública de la Pontificia Universidad Católica del Perú (PUCP, 2018) realizaron un estudio donde un 38.8% de evaluados afirmó haber presentado de manera frecuente síntomas de estrés, habiendo un 47.7% del sexo femenino que indicaron que frecuentemente se encuentran bajo ciertos niveles de estrés, siendo en el sexo

masculino un 29.9% que manifestaron sentir estrés; llegando a concluir que el peruano presenta diversas dificultades en cuanto a la salud mental vinculada al estrés, como insomnio y frecuentes cambios de ánimo.

Expertos de la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2018) mencionan que un adecuado estado de salud mental permitirá a la persona desarrollar sus capacidades y afrontar diversas situaciones de la vida, lo que conocemos también como bienestar psicológico, que es el cimiento para un desempeño eficaz en la sociedad. De la misma forma, Moreta-Herrera et al. (2018) refuerzan la idea al referir que el desarrollo del bienestar otorga adecuadas condiciones para un idóneo desenvolvimiento individual y social.

El bienestar psicológico es la percepción de las capacidades que posee una persona para superar cada objetivo y poder hallar el sentido de la vida (Triadó y Villar, 2008). En efecto, sucesos como los precipitados cambios sociales, las condiciones laborales estresantes y un estilo de vida poco saludable pueden incidir como factores de riesgo para el bienestar psicológico (Rayo-Fonseca et al., 2018).

En el marco actual, personal de la Municipalidad Distrital de Nuevo Imperial trabaja bajo condiciones no favorables, evidenciando dificultad en el trabajo en equipo, comunicación limitada entre áreas, falta de compromiso, infraestructura y espacios reducidos, generando dificultades en la ejecución de sus funciones y en su bienestar.

Por ello, surge la necesidad de plantear la siguiente interrogante: ¿Cuál es la relación entre estrés laboral y bienestar psicológico en colaboradores de la Municipalidad Distrital de Nuevo Imperial, Cañete, 2021?

Con respecto a la justificación del estudio, a nivel metodológico, para el análisis de la problemática, los colaboradores municipales desarrollaron la Escala de Estrés Laboral OIT-OMS y la Escala de Bienestar Psicológico BIEPS-A, las cuales presentaron validez y confiabilidad para su aplicación, teniendo un diseño no experimental, corte transversal y correlacional; asimismo, se empleó un software confiable para el análisis de los datos.

Por otro lado, en cada variable se detalló un modelo teórico específico, sin embargo, no se encontró investigaciones recientes que analicen las variables estrés laboral y bienestar psicológico en una población gubernamental. Los datos obtenidos contribuirán a promover y reforzar en nuestro país estudios relacionados al tema, y así aportar al desarrollo de nuevas teorías enfocadas en brindar una explicación a la problemática.

A su vez, a nivel práctico, la investigación permitirá al empleador detectar la problemática y, a partir de ello, elaborar estrategias en beneficio de los colaboradores y de la organización, fomentando el desarrollo organizacional.

En cuanto al nivel social, los resultados del estudio podrán ser empleados como referencia para futuras investigaciones que presenten similitud en cuanto a la problemática y a la población.

El objetivo general de la investigación fue identificar la relación entre estrés laboral y bienestar psicológico en colaboradores de la Municipalidad Distrital de Nuevo Imperial, Cañete, 2021. Los objetivos específicos planteados para el estudio fueron: identificar la relación entre estrés laboral y las dimensiones de bienestar psicológico en los colaboradores; identificar la relación entre las dimensiones de estrés laboral y bienestar psicológico en los colaboradores; comparar las diferencias entre estrés laboral y bienestar psicológico en los colaboradores según edad, grado de instrucción y área de trabajo; describir los niveles de estrés laboral en los colaboradores; describir los niveles de bienestar psicológico en los colaboradores.

Como hipótesis general se afirmó que existe correlación inversa y significativa entre estrés laboral y bienestar psicológico en colaboradores de la Municipalidad Distrital de Nuevo Imperial, Cañete, 2021. Las hipótesis específicas formuladas fueron: existe correlación inversa y significativa entre estrés laboral y las dimensiones de bienestar psicológico en los colaboradores; existe correlación inversa y significativa entre las dimensiones de estrés laboral y bienestar psicológico en los colaboradores; existe diferencia significativa

entre estrés laboral y bienestar psicológico en los colaboradores según edad, grado de instrucción y área de trabajo.

II. MARCO TEÓRICO

Para ilustrar la problemática en donde se expone el estrés laboral y el bienestar psicológico, fue necesario profundizar en el conocimiento de investigaciones previas.

En el plano nacional, Delgado-Espinoza, Calvanapón-Alva y Cárdena-Rodríguez (2020) analizaron la conexión entre estrés laboral y desempeño laboral en colaboradores de una Red de Salud en Trujillo, siendo la muestra de 98 personas. El diseño fue no experimental, correlacional, de corte transversal y enfoque mixto. Hicieron uso de las escalas de estrés laboral y desempeño laboral elaboradas por Ayay y Azán, concluyendo que existió correlación negativa y moderada entre las variables de estudio, donde el 98% de colaboradores obtuvo niveles medio y alto de estrés laboral; el 39.8% se ubicaron en un nivel regular de desempeño laboral.

De forma similar, Bernal y Yarlaque (2018) sustentaron su investigación en Huaura con la finalidad de exponer la correlación entre condiciones laborales y estrés en los colaboradores administrativos de la Municipalidad Distrital. Mediante un estudio transversal y correlacional se evaluó a 72 personas. Se empleó el Cuestionario sobre Condiciones Laborales y el Test Valorativo de Estrés, obteniendo que el 89% del personal percibió malas condiciones de trabajo; asimismo, un 85% padecía estrés severo. Se concluyó que las condiciones de trabajo se relacionaron de forma directa con el estrés de los colaboradores municipales.

Para resolver nuevas cuestiones en torno a la problemática de nuestras variables, se exploró dentro del campo de las investigaciones internacionales.

Es así que Saldaña, Polo-Vargas, Gutiérrez-Carvajal y Madrigal (2020) mediante un estudio cuantitativo no experimental, de tipo correlacional y corte transversal, tuvieron como finalidad averiguar la relación entre bienestar, estrés y los factores de riesgo en los colaboradores de una institución gubernamental en Jalisco, México. Para lograr obtener los datos necesarios, se hizo uso de la Escala de Bienestar Psicológico de Carol Ryff, Factores de Riesgo Psicosocial

NOM-035-STPS y la Escala de Estrés Organizacional, los cuales fueron aplicados en 121 colaboradores. Es así como se obtuvo que el bienestar psicológico y los factores de riesgo se relacionaron de forma inversa, y el estrés se relacionaba de forma directa con los factores de riesgo; sin embargo, no se evidenció relación significativa entre estrés y bienestar psicológico. Asimismo, se halló en el grado educativo de maestría un nivel superior en bienestar psicológico; por el contrario, entre la edad y nivel académico no se detectó correlación con el bienestar psicológico.

A su vez, Ramos-Narváez, Coral-Bolaños, Villota-López, Cabrera-Gómez, Herrera-Santacruz y Rivera-Porras (2020) diseñaron su artículo con el propósito de conocer el vínculo entre bienestar psicológico y satisfacción laboral, siendo el grupo objetivo los colaboradores del área administrativa de una institución privada en Colombia. De estudio no experimental, cuantitativo, correlacional y transversal, donde se utilizó la Escala de Bienestar Psicológico de Ryff y la Escala de Satisfacción Laboral NTP394, los cuales fueron aplicados a 147 colaboradores, entre varones y mujeres, para la recopilación de datos; obteniendo así que, existe relación de moderada a baja entre las variables, así como en sus respectivas dimensiones, concluyendo que, la presencia de niveles altos de bienestar psicológico generan un mayor grado de satisfacción laboral. Por último, se obtuvo que un 54% presentó un nivel alto de bienestar psicológico y un 16% un nivel moderado.

Con respecto a la indagación de Tesi, Aiello y Giannetti (2018) se enfocaron sobre cómo las demandas laborales y el bienestar psicológico se encuentran relacionados con el compromiso laboral en los trabajadores sociales italianos, evaluando con los siguientes instrumentos: dos escalas del Cuestionario de Contenido Laboral, escala de demandas psicológicas y escala de demandas físicas, la Escala de Bienestar Psicológico de Ryff y la Escala de Utrecht a 140 colaboradores de diez cooperativas. Ello permitió constatar que el bienestar psicológico y el compromiso laboral están relacionados de forma directa, a su vez, se halló una relación significativa de las demandas laborales psicológica y las demandas emocionales con el bienestar psicológico.

Asimismo, en el estudio realizado por Mayordomo, Sales, Satorres y Meléndez (2016) en España, indagaron las diferencias entre las dimensiones de bienestar psicológico de acuerdo a las edades, sexo y su interacción; es así que, mediante un estudio ex post facto prospectivo evolutivo transversal, se evaluó a 706 personas, divididos en los grupos etarios jóvenes, adultos y adultos mayores, quienes desarrollaron la Escala de Bienestar Psicológico de Ryff. Obteniendo así que, con respecto a la edad, reflejaron diferencias significativas, donde los jóvenes destacan en las dimensiones de crecimiento personal y las relaciones positivas con otros, mientras que los adultos mayores sobresalieron por su independencia y autonomía, no obstante, los adultos evidenciaron un creciente resultado en el dominio del entorno y el cumplimiento de proyectos; por otro lado, de acuerdo al sexo, las mujeres evidenciaron un puntaje bajo en crecimiento personal, contrario al dominio del entorno, donde su estabilidad se da al aumento de la edad; el sexo masculino obtuvo una puntuación superior en autonomía y autoaceptación.

Con el objetivo de profundizar su estudio, Zhang et al. (2019) realizaron su investigación para analizar los estresores laborales, las respuestas al estrés laboral y el bienestar subjetivo en funcionarios públicos en China. Para el estudio de diseño no experimental y de alcance correlacional, se encuestó a 874 colaboradores, empleando el Cuestionario de Respuesta al Estrés de los funcionarios, el Cuestionario de Estresores Laborales en funcionarios y una edición simplificada de la Escala de Bienestar Subjetivo para ciudadanos de China. Los resultados determinaron que los factores de estrés laboral estaban significativamente relacionados con el género, la edad, el estado civil, los años de trabajo, la formación académica y el cargo ($p < 0.05$); además, los estresores laborales de los funcionarios estaban significativamente correlacionados de forma positiva con las respuestas al estrés laboral ($p < 0.05$). Finalmente, los estresores laborales y las respuestas al estrés laboral tuvieron una correlación significativa negativa con el bienestar subjetivo.

De forma similar, Kuruku y Olusayo (2018) examinaron el impacto del estrés laboral sobre el bienestar psicológico, siendo el grupo objetivo trabajadores de

una organización de Makurdi (Nigeria), evaluando a 148 participantes con el Cuestionario de Estrés relacionado con el Trabajo y la Escala de Bienestar Psicológico de Ryff, acogiendo un diseño de encuesta. Los resultados revelaron que el estrés laboral contribuye significativamente en el bienestar psicológico ($p < 0.05$); además, se obtuvo que la formación académica influye determinadamente en el bienestar psicológico de los trabajadores ($p < 0.05$).

En el estudio de Liscano-Villamizar, Rodríguez-Rozo, Rubio-Parra y Rivera-Porras (2018) se profundizó en hallar la relación entre bienestar psicológico y felicidad en colaboradores públicos de una ciudad de Colombia, siendo 100 los participantes. El estudio en mención fue de tipo descriptivo y de alcance correlacional, de diseño no experimental y corte transversal, en donde se empleó la Escala de Bienestar Psicológico de Ryff y la Escala de Felicidad de Alarcón, con lo cual se logró obtener que tanto el bienestar psicológico como la felicidad poseen un nivel moderado; sin embargo, no reflejó una correlación significativa entre las variables ($p = 0.36$).

Con el propósito de profundizar nuestra comprensión sobre las variables, fue necesario precisar en las teorías que las refuerzan.

Dentro del campo de la psicología, Hans Selye hizo mención del término estrés al grupo de reacciones fisiológicas creadas ante estímulos percibidos como amenazantes, al cual denominó como síndrome de adaptación general; de acuerdo a ello, Lazarus y Folkman (1984) conceptualizaron que el estrés es la conexión entre el sujeto y su entorno al cual considera superior a sus capacidades y perjudicial para su bienestar. Aquella valoración es posible debido al significado que posee para la persona.

Atalaya (2001) consideró al estrés como un estado de tensión que surge ante eventos de exigencia, que desencadena en el individuo cierto desequilibrio, real o percibido, entre lo que demanda el ambiente y los recursos para adaptarse a ello. Según lo referido por Arias (2012) el estrés tiene consecuencias desfavorables para la salud cuando su tiempo de latencia es prolongado, es decir, cuando el estresor supera las capacidades que posee la persona para su afrontamiento.

Asimismo, Durán (2010) definió el estrés como un conjunto de respuestas, tanto físicas como psicológicas, guiadas por cualidades individuales en reacción a eventos externos o internos que exigen a la persona una pronta reacción. A su vez, la autora estableció que el estrés laboral es un desequilibrio percibido entre las exigencias laborales y las facultades de la persona para afrontarlas, es la reacción del colaborador ante un hecho del trabajo, el cual puede ser estimado como un reto positivo o amenazante.

Leka, Griffiths, y Cox (2004) catalogaron el estrés laboral como la respuesta del colaborador frente a demandas laborales que se encuentran fuera de sus recursos, lo que genera la necesidad de adaptación a aquellas situaciones. El desarrollar las actividades laborales en un entorno estresante, produce diversas consecuencias en el bienestar del colaborador (OIT, 2016).

La teoría basada en la respuesta de Selye contribuyó en determinar el estrés en tres fases: (1) la fase de alarma, donde el estímulo ocasiona en la persona un efecto que le permite activar sus recursos personales; (2) la fase de resistencia, donde el estrés puede conducir al individuo a responder ante el estímulo, no obstante, si los recursos que se posee no logran dominar al agente causante de estrés, la persona se encamina a la fase final; (3) la fase de agotamiento, en donde el rango de energía disminuye y el nivel de estrés incrementa, ocasionando diversos síntomas que perjudican el bienestar del individuo (Arias, 2012).

El enfoque teórico cognitivo-transaccional, acerca del estrés tiene como fundamento la evaluación cognitiva del individuo y su percepción sobre una situación que puede ser considerada como amenaza u oportunidad. En definitiva el estrés, como un hecho psíquico, está ligado a la interacción entre factores ambientales y personales, produciendo la evaluación de sus capacidades para hacer frente a la situación (Cuevas-Torres y García-Ramos, 2012).

Dentro de este enfoque, Cox, Griffiths y Rial-González (2005) validan diversos modelos teóricos orientados a la interacción de la persona con su medio a través de los procesos cognitivos y las reacciones emocionales, siendo

uno de ellos el modelo de Desequilibrio Esfuerzo-Recompensa, propuesto por Siegrist (1996) quien afirmó que los síntomas de estrés en el trabajo se presentan cuando el esfuerzo empleado frente a la recompensa otorgada no tiene un equilibrio idóneo, esto se debe a que no se cumple un intercambio y reciprocidad esperada. El esfuerzo se encuentra influido por las demandas del puesto (carácter extrínseco) y por la necesidad de cumplir con aquellas obligaciones (carácter intrínseco). Por otro lado, se presentan tres tipos de recompensa: el control del estatus, que es el control de situaciones en el ámbito laboral que suponen una amenaza para el crecimiento personal; la estima, que es el aprecio otorgado por el medio que rodea a la persona y, la gratificación monetaria, que es la recompensa económica. Este modelo fue la base teórica para la elaboración del cuestionario de Desequilibrio de la Recompensa del Esfuerzo, del cual se orientaron para el realizado por la OIT-OMS en 1989 que fue sustentado por Ivancevich y Matteson (Medina, Preciado y Pando, 2007).

Las dimensiones que conforman la variable estrés laboral son: Clima organizacional, que es el ambiente donde la persona lleva a cabo sus funciones laborales, se desarrolla y logra determinar su postura frente al trabajo y a la organización, que va en relación con la comunicación y el vínculo entre colegas, influyendo así en la motivación. Seguidamente está la Estructura organizacional, la cual hace mención a la asignación de responsabilidades de manera jerárquica, las cuales se rigen de acuerdo a las normas y a los objetivos de la organización, fortaleciendo el compromiso del colaborador frente al ejercicio de sus actividades laborales. Como siguiente dimensión está el Territorio organizacional, que es el espacio físico en el cual la persona se desenvuelve e interactúa; suele ser considerado como un espacio personal y tiene cierta carga emocional para el colaborador. Otro factor es la Tecnología, el cual se entiende por los recursos que son proporcionados por la organización para que el colaborador pueda tener acceso a ello y optimizar resultados durante el desarrollo de sus actividades. Proseguimos con Influencia del líder, que va ligado a los métodos que utiliza el líder para conducir a su equipo, otorgando al colaborador una percepción de cómo se brinda una

indicación o se corrige un error laboral, ofreciendo una figura de autoridad en quien el equipo pueda buscar apoyo frente a una problemática. Continuamos con la Falta de cohesión, el cual hace referencia al escaso trabajo en equipo dentro de una organización, lo que impide el logro de objetivos, el reconocimiento del equipo y el éxito organizacional. Finalmente, el Respaldo del grupo es imprescindible para fortalecer el vínculo con la organización y las funciones, brindando al colaborador mayor seguridad e iniciativa para alcanzar los objetivos propios y de la organización (OIT, 2013).

En relación al bienestar psicológico, se evidencia dentro de sus aportes dos tradiciones, la hedónica y la eudaimónica. La tradición hedónica se vincula al logro de la felicidad y en la vivencia de sensaciones positivas, y la tradición eudaimónica al crecimiento potencial del individuo (Ryan & Deci, 2001). A su vez, Fernández, Muratori y Zubieta (2013) mencionan que la diferencia entre ambas corrientes se debe a las metas proyectadas por la persona, quiere decir que, el situarse hacia la obtención de placer reflejará un disfrute hedónico, mientras que el direccionar el logro de los objetivos hacia una vida con significado se orienta hacia un bienestar eudaimónico. La eudaimonia proyecta al bienestar como la forma de vivir plenamente haciendo uso de las facultades de la persona (Ryan et al., 2008). Ambas concepciones filosóficas logran establecer el concepto de felicidad (Waterman, 1993).

Uno de los enfoque teóricos predominantes del bienestar psicológico es la Psicología Positiva, planteada por Seligman, la cual propone el estudio de las fortalezas y bienestar humano, sin dejar de lado el sufrimiento o aspectos negativos de la persona (Hervás, 2009). Además, el enfoque se dirige hacia cómo los atributos positivos que cada persona posee se logran potenciar (Seligman & Csikszentmihalyi, 2000). Dentro de sus planteamientos, priorizan su atención en la formación de mejores situaciones como a la solución de las inferiores (Park, Peterson y Sun, 2013).

El bienestar psicológico supone una óptima percepción de cada persona frente a los retos, el desarrollo de sus capacidades para afrontarlos (Keyes, Shmotkin y Ryff, 2002) y cómo su realización permite a cada uno sentirse

auténtico y pleno (Waterman, 1993). Asimismo, se conoce como bienestar psicológico a la habilidad de desarrollar el potencial de uno mismo, en la forma en cómo se enfrentan los obstáculos y el deseo por alcanzar las metas (Ryff, 1989). Para los investigadores Ryff y Keyes (1995) se entiende como bienestar psicológico al esfuerzo, guiado por objetivos de vida, que cada persona entrega hacia el logro de su potencial, que brinda un significado. De acuerdo a Casullo y Castro (2000) el tener un bienestar alto implica el que la persona perciba satisfacción con sus vivencias, habiendo experimentado emociones agradables como desagradables; asimismo, mencionan que el bienestar es el producto de la interpretación que la persona realiza ante los eventos pasados y presentes de su vida.

Con respecto al modelo teórico vinculado al bienestar psicológico, se encuentra el argumentado por Ryff (1989) llamado modelo multidimensional de bienestar psicológico, el cual tiene como fundamento teórico las propuestas de Maslow, Rogers, Allport y Jung, así como al enfoque teórico de la psicología positiva. El modelo presenta seis principios que la persona va encontrando durante el desarrollo de sus potencialidades que conllevan al bienestar, que comprende el conocimiento y aceptación de aspectos de uno mismo en la actualidad y ante hechos pasados, sean buenos o malos (autoaceptación), el interés de potenciar las diferentes capacidades para desarrollarse como persona enfrentado diferentes desafíos (crecimiento personal), el plantearse distintas metas que le permitan la capacidad de descifrar el sentido de la vida (propósito en la vida), el poder crear vínculos de calidad, de empatía y confiables con la sociedad (relaciones positivas con los demás), el tener la habilidad para fomentar un ambiente agradable donde pueda satisfacer las necesidades y percibir control sobre su contexto (dominio del entorno), y el poseer un sentido de autodeterminación (autonomía) (Ryff & Keyes, 1995; Ryff, 1989). A partir del modelo de Ryff, Casullo (2002) elabora una escala para la evaluación del bienestar psicológico.

La escala diseñada por Casullo (2002) constó de cuatro dimensiones: (a) aceptación-control de situaciones, es el sentimiento de bienestar con uno

mismo y la sensación de poder hacer manejo de los eventos; (b) autonomía, es la capacidad de desenvolverse de manera independiente; (c) vínculos psicosociales, es la habilidad de propiciar relaciones interpersonales de manera adecuada; (d) proyectos, son los objetivos planteados para la vida.

Por otro lado, el grupo etario de la población comprende según Papalia et al. (2013) la etapa de adultez que, a su vez, se divide en adultez temprana o emergente (20 a 40 años), adultez intermedia (41 a 65 años) y adultez tardía (66 años en adelante). En la adultez temprana suelen poseer un óptimo bienestar psicológico, mostrando deseos de autorrealización y autosuficiencia; por ello, están enfocados en poner en práctica todos sus conocimientos con la finalidad de obtener independencia y ser más competentes. Sin embargo, el tránsito de la adolescencia a la adultez, implica gran responsabilidad e importantes decisiones, llegando a ser una situación abrumadora para el ser humano, ocasionando problemáticas como el alcoholismo, consumo de drogas y depresión. Con respecto a la esfera laboral, el desempeño se va fortaleciendo con la experiencia, desde esta perspectiva, los trabajadores más jóvenes suelen estar menos comprometidos con sus funciones laborales a diferencia de los trabajadores con mayor edad.

De acuerdo a Papalia et al. (2013) en la adultez intermedia las personas se sienten competentes para poder afrontar grandes responsabilidades, como se afirma en diversas investigaciones basadas en el modelo de Ryff, donde se evidenció que generalmente en esta etapa los adultos gozan de salud y bienestar mental; no obstante, es importante precisar que esta salud puede verse afectada debido al estrés generado por las interacciones familiares, el ambiente de trabajo, temas económicos, entre otros. La exposición constante a estas situaciones, podría afectar su equilibrio físico y psicológico, esto va a depender de los recursos que posee cada persona para poder enfrentarlos.

En la etapa tardía, los adultos prefieren dedicar más tiempo a las personas que contribuyan a su bienestar psicológico. La mayoría posee buena salud mental; sin embargo, la demencia, la depresión y enfermedades asociadas podrían surgir y, de no ser tratadas a tiempo, los daños podrían ser

definitivos, como las enfermedades de Parkinson, de Alzheimer u otro tipo de demencia. A nivel laboral, el adulto tiende a sentirse más satisfecho con su trabajo, siendo más productivos; si reciben un entrenamiento adecuado, pueden adquirir y desarrollar nuevas habilidades (Papalia et al., 2013).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación

El estudio constituyó una investigación de tipo aplicada, ya que se ha tenido como base la ejecución de teorías universales, identificando una problemática específica, siendo el caso del estrés laboral y el bienestar psicológico en los colaboradores municipales y, a partir de la evidencia, poder plantear soluciones (Baena, 2017).

A su vez, el estudio tuvo un alcance correlacional-descriptivo, puesto que se planteó medir cada variable, para luego conocer la relación entre ambas, asumiendo como propósito exponer la asociación entre las variables, sin determinar relaciones causales (Bernal, 2010).

Diseño de investigación

El estudio fue no experimental y de corte transversal, debido a que se desarrolló en el contexto natural de la población y en un tiempo único (Hernández y Mendoza, 2018).

3.2. Variables y operacionalización

Operacionalización de la variable Estrés Laboral

Definición conceptual

El estrés laboral es un desequilibrio físico, mental y emocional que aparece como respuesta a distintas exigencias del ambiente de trabajo, que pueden ser percibidas por el individuo como superiores a su capacidad y recursos (OIT, 2016).

Definición operacional

La medición de la variable se dio mediante los puntajes obtenidos en la Escala de Estrés Laboral de la OIT-OMS, la cual cuenta con su adaptación en el Perú por Suárez (2013).

Dimensiones e ítems

Se encuentra compuesta por 25 ítems que a su vez, se agrupan en siete dimensiones: Clima organizacional es el ambiente donde se establecen diversas pautas para el desarrollo adecuado de las labores, vinculado con la motivación (1, 10, 11, 20); Estructura organizacional es la unión de diversos estándares utilizados para el diseño de las actividades organizacionales (2, 12, 16, 24); Territorio organizacional es el espacio físico donde se desarrolla las actividades (3, 15, 22); Tecnología son los recursos que permiten un óptimo desenvolvimiento en el trabajo (4, 14, 25); Influencia del líder mediante diversos estilos de liderazgo, se conduce al grupo a un objetivo determinado (5, 6, 13, 17); Falta de cohesión se refiere a la limitada o escasa unión entre el grupo de trabajo (7, 9, 18, 21); Respaldo de grupo es la percepción ante el apoyo brindado por el equipo de trabajo (8, 19, 23).

Escala de medición

Ordinal.

Operacionalización de la variable Bienestar Psicológico

Definición conceptual

El bienestar psicológico está relacionado con los hechos externos que influyen en la persona (economía, desempleo, conflictos, etc.); es decir, está ligado a la estima y percepción hacia uno mismo con respecto a su modo de vivir, sus éxitos, sus realizaciones, con lo que construye y puede llegar a realizar, desde una perspectiva individual (Casullo, 2002).

Definición operacional

Se midió la variable por medio de los puntajes recopilados de la Escala de Bienestar Psicológico BIEPS-A de Casullo (2002), la cual posee un estudio psicométrico realizado en el Perú por Domínguez (2014).

Dimensiones e ítems

Contiene 13 ítems, los cuales están agrupados en cuatro dimensiones: Aceptación de sí mismo-control de situaciones, es la aceptación de aspectos

positivos y negativos, y es la sensación de control, el poder orientar y transformar el entorno de acuerdo a las necesidades (2, 11, 13); Autonomía, que es la toma de decisiones de manera libre, logrando ser asertivo (4, 9, 12); Vínculos psicosociales, que involucra la capacidad de formar lazos saludables, la cordialidad, ser empático y afectivo (5, 7, 8); Proyectos, que refleja las metas y el plan de vida de cada persona, la toma de conciencia del sentido de la vida (1, 3, 6, 10).

Escala de medición

Ordinal.

3.3. Población, muestra y muestreo

Población

Entendemos por población a un grupo de elementos compuestos por cualidades concordantes a una serie de especificaciones, las cuales son de interés de estudio para el investigador (Santiesteban, 2014). Del mismo modo, Hernández y Coello (2012) refieren que es un conjunto de unidades que poseen características similares las cuales son definidas por el investigador.

Asimismo, Tamayo (2004) denomina análisis en universo cuando se emplea la población total, por tanto, no se requiere hacer uso de muestreo. Teniendo en cuenta lo mencionado, la población estuvo conformada por los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Nuevo Imperial, tanto de las áreas administrativas como el área de operaciones, siendo un total de 114 colaboradores, haciendo uso de toda la población para la evaluación.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnicas

Son pautas las cuales indican la dinámica óptima para la recopilación de información (Flames, 2012). Es así que, para la recopilación de información, se utilizó la técnica de encuesta online, la cual se dio mediante los formularios de Google, permitiendo una eficaz aplicación de los cuestionarios y el almacenamiento de las respuestas para la posterior interpretación (Alarco y Álvarez-Andrade, 2012).

Instrumentos de recolección de datos

Ficha técnica de variable estrés laboral

Nombre del instrumento	: Escala de Estrés Laboral de la OIT-OMS
Autor	: OIT-OMS, sustentado por Ivancevich y Matteson
Procedencia	: España, 1989
Adaptación	: Ángela Suárez, 2013
Objetivo	: Medición del nivel de estrés laboral
Aplicación	: Población laboral de 18 años en adelante
Administración	: Autoadministrable, individual y colectiva
Duración	: 15 minutos
Estructura	: 25 ítems, que constan de 7 dimensiones

Reseña Histórica

Instrumento desarrollado por la OIT y la OMS, el cual fue sustentado en España por Ivancevich y Matteson en el año 1989, con el objetivo de medir estresores a nivel organizacional, grupal e individual en una población con edades de 18 años en adelante.

Consigna de aplicación

Señalar con qué frecuencia la situación descrita es fuente de estrés, siendo las opciones de respuesta nunca (1), raras veces (2), ocasionalmente (3), algunas veces (4), frecuentemente (5), generalmente (6) y siempre (7).

Escala de calificación

Con una escala tipo Likert e ítems directos, se obtienen los niveles bajo, que puntúa de 25 a 101; promedio bajo, que va de 102 a 119; promedio alto, el cual va de 120 a 128; alto, que va de 129 al 157.

Propiedades psicométricas originales

La validez y confiabilidad se extrajo de la investigación realizada en México por Medina, Preciado y Pando (2007) al no encontrar evidencias del

instrumento original. Para la validez de contenido, la prueba KMO demostró un nivel adecuado para el uso de los ítems (0.915); asimismo, por medio de tres iteraciones, dos factores reflejaron una varianza del 43.55% y una validez de constructo de 65% en el cuestionario general. Por medio del método Alfa de Cronbach se evidenció una alta confiabilidad del instrumento (0.9218). Esto quiere decir que el instrumento es válido y confiable.

Propiedades psicométricas peruana

Suárez (2013) desarrolló la validación de contenido del instrumento por medio de una evaluación de jueces expertos, obteniendo un KMO de 0.953, probando que es apropiado su aplicación; a su vez, se presentaron dos dimensiones, las cuales aportan un 64.7% de la varianza, lo que es un buen indicativo para la validez de constructo del instrumento. Por medio del Alfa de Cronbach, se evidenció un nivel muy alto de confiabilidad (0.966). En tal sentido, los datos reflejan una validez y confiabilidad aceptable.

Propiedades psicométricas de la muestra final

Para conocer la confiabilidad del instrumento aplicado en nuestra población de colaboradores municipales, se hizo uso de Alfa de Cronbach el cual presentó un valor de 0.739, que se traduce a una adecuada confiabilidad del instrumento. Asimismo, según el omega de McDonald se obtuvo un valor de 0.821.

Ficha técnica de variable bienestar psicológico

Nombre del instrumento	: Escala de Bienestar Psicológico (BIEPS-A)
Autora	: María Martina Casullo
Procedencia	: Argentina, 2002
Adaptación	: Sergio Domínguez, 2014
Objetivo	: Medir el nivel de bienestar psicológico en adultos
Aplicación	: 18 años a más
Administración	: Individual y colectiva

Duración : 10 minutos

Estructura : 13 ítems, que constan de 4 dimensiones

Reseña Histórica

En Argentina, María Casullo (2002) elaboró un instrumento basándose en el modelo multidimensional de Ryff para evaluar el bienestar psicológico en adultos cuyas edades oscilaban entre 19 a 61 años y pertenecían a las zonas urbanas de Buenos Aires.

Consigna de aplicación

Indique su respuesta de acuerdo a lo que pensó y sintió durante el último mes, siendo las opciones de respuesta de acuerdo (3), ni de acuerdo ni en desacuerdo (2), en desacuerdo (1).

Escala de calificación

Cuenta con una escala tipo Likert e ítems directos con puntuaciones que va entre los 13 a 39 puntos, donde se estima un nivel bajo a los puntajes entre 13 a 21, un nivel medio en los puntajes totales de 22 a 29 y nivel alto al puntaje obtenido de 30 a 39.

Propiedades psicométricas originales

El instrumento elaborado por Casullo (2002) no evidenció indicadores de validez de contenido; no obstante, la validez de constructo se obtuvo mediante el análisis factorial, bajo rotación varimax, reflejando la existencia de cuatro factores, los cuales dan como resultado el 53% de la varianza total. Asimismo, mediante consistencia interna, el instrumento obtuvo una confiabilidad aceptable, teniendo un Alfa de Cronbach de 0.70; sin embargo, las dimensiones tales como aceptación/control de situaciones (0.46), autonomía (0.61), vínculos sociales (0.49) y proyectos (0.59) obtuvieron una confiabilidad entre baja y moderada. Los datos reflejan que la prueba es válida y confiable para su aplicación.

Propiedades psicométricas peruanas

Domínguez (2014) desarrolló su investigación en estudiantes universitarios de Lima Metropolitana, el cual obtuvo mediante el análisis de consistencia interna una confiabilidad alta para la escala total, la cual se evidenció a través del método Alfa de Cronbach (0.966); asimismo, las dimensiones reflejaron una confiabilidad entre 0.836 a 0.908. Por otro lado, la validez de constructo se determinó mediante el análisis factorial confirmatorio para conocer si se ajusta al modelo original de cuatro factores, teniendo como resultado que existe un ajuste con parámetros óptimos con la teoría original (CFI=0.96; GFI=0.895; AGFI=0.839; RMR=0.032; RMSEA=0.091). Se puede decir que el instrumento es válido y confiable.

Propiedades psicométricas de la muestra final

Se pretendió conocer la confiabilidad del instrumento aplicado en nuestra población de colaboradores municipales, para ello se usó Alfa de Cronbach el cual presentó un valor de 0.746, que permitió determinar una adecuada confiabilidad del instrumento. A su vez, según el omega de McDonald se alcanzó un valor de 0.796.

3.5. Procedimientos

Para llevar a cabo la investigación, se redactó y presentó una carta, firmada por la universidad, solicitando autorización a la Municipalidad Distrital de Nuevo Imperial para evaluar a los colaboradores. Previa coordinación con el jefe de Recursos Humanos del municipio, se llevó a cabo una charla de manera virtual para dar a conocer a los colaboradores la finalidad y el procedimiento para la investigación, dando las instrucciones para el llenado de los instrumentos en el formato virtual, previamente confirmando su participación mediante el consentimiento informado, donde se refirió que los datos serán utilizados con fines estrictamente académicos.

3.6. Método de análisis de datos

Los datos de las evaluaciones se procesaron en el programa Office Microsoft Excel versión 2016, para luego hacer uso del programa SPSS versión 24, donde se determinó la confiabilidad de los instrumentos por medio del Alfa de Cronbach. Asimismo, se empleó el programa Jamovi 1.6.15 con la finalidad de obtener el Omega de McDonald.

Seguidamente, para la prueba de normalidad se usó la prueba de Shapiro-Wilk, donde se halló una distribución no paramétrica, lo que indicó que la población de estudio no se ajusta a una distribución normal, por ello, se empleó el coeficiente de correlación de Spearman para establecer la asociación entre las variables. A su vez, para explorar las diferencias y/o similitudes, de acuerdo a las variables sociodemográficas, se empleó la prueba H de Kruskal Wallis. Por último, se realizó el análisis de nuestras variables a nivel descriptivo.

3.7. Aspectos éticos

La investigación se realizó considerando lo expuesto en la Declaración de Helsinki; los colaboradores municipales fueron informados sobre el propósito y los procedimientos que conllevaba la investigación, accediendo de manera voluntaria a participar, así como el poder retirarse de la investigación (Manzini, 2000). Asimismo, de acuerdo a lo establecido en el artículo N° 24 del código de ética y deontología determinado por el Colegio de Psicólogos del Perú (CPsP, 2018) se pidió su autorización a través de un consentimiento informado, donde se detalló en un lenguaje comprensible los límites de la confidencialidad, y los posibles beneficios a obtener al participar en el estudio. Adicionalmente, se documentó de manera apropiada las autorizaciones de la entidad municipal (Asociación Americana de Psicólogos [APA], 2017).

El estudio cumplió con el principio de justicia, ya que brindó a los participantes la oportunidad de acceder a la investigación y beneficiarse de sus contribuciones de una manera justa y equitativa; además se respetó las

diferencias individuales, culturales, de identidad, y se respetó los derechos de confidencialidad (APA, 2017).

Según lo estipulado en el artículo N° 25 por el CPsP (2018) prevaleció el bienestar de los participantes, frente a los intereses de la investigación. Desde esa perspectiva, el estudio priorizó los derechos de cada participante, haciendo cumplir el principio de beneficencia y no maleficencia. Asimismo, se tuvo la responsabilidad de no generar conflictos o daños durante la investigación; a su vez, se llevó a cabo una práctica profesional, honesta y veraz con respecto a los resultados obtenidos y a la información recopilada, evitando el plagio o el fraude mediante el uso adecuado de citas y referencias, cumpliendo así el principio de integridad (APA, 2017). Afirmando lo establecido por el CPsP (2018) en el artículo N° 26, el estudio no evidenció procedimientos de falsificación o plagio de información.

Por último, de acuerdo al artículo N° 27 del código de ética y deontología del CPsP (2018) para la recolección de datos se empleó instrumentos psicológicos que cuentan con validez y confiabilidad científica.

IV. RESULTADOS

Tabla 1

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

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Estrés laboral	,910	114	,000
Bienestar psicológico	,848	114	,000

En la tabla 1, según la prueba de Shapiro-Wilk, el valor de significancia de las variables estrés laboral y bienestar psicológico es de $0.00 < 0.05$, lo cual indicó que la población evaluada no se ajusta a una distribución normal (Mohd & Bee, 2011) por lo que se empleó la prueba no paramétrica del coeficiente de correlación de Spearman y la prueba H de Kruskal-Wallis.

Tabla 2

Correlación entre estrés laboral y bienestar psicológico en colaboradores municipales

		Bienestar Psicológico	
Rho de Spearman	Estrés laboral	Coefficiente de correlación	-,477**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	114
		r^2	,22

En la tabla 2 se observó que el valor de significancia es de $0.000 < 0.05$, esto indica que sí existe correlación entre estrés laboral y bienestar psicológico de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Nuevo Imperial. También se observó, según el valor del coeficiente de Spearman, que el grado de correlación entre las variables es -0.477, es decir, hay una relación inversa, moderada y muy significativa (Martínez y Campos, 2015). Asimismo, se

evidenció un tamaño del efecto mediano ($r^2=0,22$) considerando lo argumentado por Cohen (1988).

Tabla 3

Correlación de estrés laboral y las dimensiones de bienestar psicológico en colaboradores municipales

		Aceptación		Vínculos		
		-Control	Autonomía	psicosociales	Proyectos	
Rho de Spearman	Estrés laboral	Coeficiente de correlación	-,532**	-,339**	-,027	-,312**
		Sig. (bilateral)	,000	,000	,777	,001
		N	114	114	114	114
		r^2	,28	,10	,00	,09

Se observó en la tabla 3 que sí existe relación entre estrés laboral y las dimensiones aceptación/control y autonomía de los colaboradores municipales, puesto que los valores de significancia son $0.000 < 0.05$, y que el grado de correlación entre estrés laboral y la aceptación/control según el valor del coeficiente de Spearman es -0.532, lo cual indicó una correlación inversa, moderada y muy significativa, y para estrés laboral y autonomía es -0.339, es decir, hay una correlación inversa, baja y muy significativa; mientras que para estrés laboral y los vínculos psicosociales, no existe correlación pues el valor de significancia es $0.777 > 0.05$. Por otro lado, se observó que el valor de significancia para estrés laboral y la dimensión proyectos es $0.01 < 0.05$, es decir, existe relación siendo su grado de correlación de -0.312, lo que indicó una relación baja, inversa y muy significativa (Martínez y Campos, 2015). Por último, el tamaño del efecto entre estrés laboral y la dimensión aceptación de sí mismo/control de situaciones es el de mayor efecto siendo representado por un 0,28 (Cohen, 1988).

Tabla 4

Correlación entre las dimensiones de estrés laboral y bienestar psicológico de los colaboradores municipales

		Bienestar Psicológico	
Rho de Spearman	Clima organizacional	Coeficiente de correlación	-,219 [*]
		Sig. (bilateral)	,019
		N	114
		r ²	,04
	Estructura organizacional	Coeficiente de correlación	,204 [*]
		Sig. (bilateral)	,030
		N	114
		r ²	,40
	Territorio organizacional	Coeficiente de correlación	-,322 ^{**}
		Sig. (bilateral)	,000
		N	114
		r ²	,10
	Tecnología	Coeficiente de correlación	-,543 ^{**}
		Sig. (bilateral)	,000
		N	114
		r ²	,29
Influencia del líder	Coeficiente de correlación	-,325 ^{**}	
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	114	
	r ²	,10	
Falta de cohesión	Coeficiente de correlación	-,368 ^{**}	
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	114	
	r ²	,12	
Respaldo del grupo	Coeficiente de correlación	-,424 ^{**}	
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	114	
	r ²	,17	

En la tabla 4 se observó que los valores de significancia de las dimensiones de estrés laboral con respecto al bienestar psicológico de los colaboradores municipales son menores que 0.05, por lo tanto sí existe relación

entre dichas dimensiones y bienestar psicológico. Sin embargo, el grado de correlación entre cada dimensión de estrés laboral con el bienestar psicológico es diferente. La relación entre el bienestar psicológico y el clima organizacional es baja, inversa y significativa ($r=-0.219$); la relación con la estructura organizacional es baja, directa y significativa ($r=0.204$); con el territorio organizacional es baja, inversa y muy significativa ($r=-0.322$); con la tecnología es moderada, inversa y muy significativa ($r=-0.543$); con la influencia del líder es baja, inversa y muy significativa ($r=-0.325$); con la falta de cohesión es baja, inversa y muy significativa ($r=-0.368$); con el respaldo de grupo es moderada, inversa y muy significativa ($r=-0.424$) (Martínez y Campos, 2015). Además, el tamaño del efecto entre bienestar psicológico y la dimensión estructura organizacional es mediano siendo representado por un valor de 0,40 (Cohen, 1988).

Tabla 5

Diferencias entre estrés laboral y bienestar psicológico, según edad de los colaboradores municipales

	Edad	N	Rango promedio	Sig.
Estrés Laboral	20 a 40 años	58	75,57	0,057
	41 a 65 años	53	60,26	
	66 años a más	3	53,01	
	Total	114		
Bienestar Psicológico	20 a 40 años	58	37,21	0,000
	41 a 65 años	53	41,54	
	66 años a más	3	67,29	
	Total	114		

En la tabla 5 se observó los rangos promedios de estrés laboral y bienestar psicológico de los colaboradores, según edad. Mediante la prueba H de Kruskal Wallis se obtuvo que el valor de la significancia para estrés laboral es $0.057 > 0.05$, por consiguiente se afirma que no existen diferencias significativas entre estrés laboral de acuerdo a los rangos de edades. Sin

embargo, observamos que la significancia para el bienestar psicológico es de $0.000 < 0.05$, esto indicó que sí existen diferencias significativas entre bienestar psicológico según el rango de edad de los colaboradores.

Tabla 6

Diferencias entre estrés laboral y bienestar psicológico, según grado de instrucción de los colaboradores municipales

	Grado de instrucción	N	Rango promedio	Sig.
Estrés Laboral	Secundaria	43	46,93	0,287
	Técnico	43	40,07	
	Universitario	28	51,93	
	Total	114		
Bienestar Psicológico	Secundaria	43	33,41	0,000
	Técnico	43	53,59	
	Universitario	28	73,16	
	Total	114		

En la tabla 6 se observó los rangos promedios de estrés laboral y bienestar psicológico de los colaboradores, según el grado de instrucción. Por medio de la prueba H de Kruskal Wallis se observó que el valor de la significancia para estrés laboral y el grado de instrucción es $0.202 > 0.05$, por consiguiente se afirmó que no existen diferencias significativas entre el estrés laboral, según el grado de instrucción. En cambio, se observó que la significancia para el bienestar psicológico es de $0.000 < 0.05$, esto indicó que sí existen diferencias significativas entre el bienestar psicológico según el grado de instrucción.

Tabla 7

Diferencias entre estrés laboral y bienestar psicológico, según área de trabajo de los colaboradores municipales

	Área de trabajo	N	Rango promedio	Sig.
Estrés Laboral	Trabajo de oficina	56	58,16	0,834
	Trabajo de campo	58	56,86	
	Total	114		
Bienestar Psicológico	Trabajo de oficina	56	73,43	0,000
	Trabajo de campo	58	42,12	
	Total	114		

En la tabla 7 se observó los rangos promedios de estrés laboral y bienestar psicológico de los colaboradores con respecto al área de trabajo. Empleando la prueba H de Kruskal Wallis se observó que el valor de la significancia para estrés laboral y el área de trabajo fue de $0.834 > 0.05$, esto indicó que no existen diferencias significativas con estrés laboral, según el área de trabajo de los colaboradores. En cambio, se observó que la significancia para el bienestar psicológico es de $0.000 < 0.05$, según este valor se pudo afirmar que sí existen diferencias significativas entre el bienestar psicológico según el área de trabajo.

Tabla 8

Niveles de estrés laboral de los colaboradores municipales

		Frecuencia	Porcentaje
Niveles	Nivel bajo	0	0.0
	Promedio bajo	63	55,3
	Promedio alto	24	21,1
	Alto	27	23,7
	Total	114	100,0

En la tabla 8 se observó que 63 colaboradores municipales, que equivalen al 55.3%, tienen un nivel promedio bajo de estrés laboral, 24 colaboradores, que equivalen al 21.1%, tienen un nivel promedio alto de estrés laboral, mientras que 27 colaboradores, que constituyen el 23.7%, tienen un alto nivel de estrés laboral.

Tabla 9

Niveles de bienestar psicológico de los colaboradores municipales

		Frecuencia	Porcentaje
	Nivel bajo	0	0
Niveles	Nivel medio	20	17,5
	Nivel alto	94	82,5
	Total	114	100,0

En la tabla 9 se observó que 20 colaboradores municipales, que equivalen al 17.5%, evidencian un nivel medio de bienestar psicológico, mientras que 94 colaboradores, que conforman el 82.5%, tiene un nivel alto de bienestar psicológico.

V. DISCUSIÓN

El principal objetivo de esta investigación fue desarrollar un mejor entendimiento acerca de la relación entre estrés laboral y bienestar psicológico en los colaboradores de la Municipalidad de Nuevo Imperial, Cañete, 2021.

Según los resultados obtenidos, se estimó que existe una relación inversa, moderada y muy significativa entre estrés laboral y bienestar psicológico. En otras palabras, un nivel de estrés laboral bajo se manifestará con un óptimo estado de bienestar psicológico. Los datos obtenidos refuerzan lo hallado por Kuruku y Olusayo (2018) quienes evaluaron el impacto del estrés laboral sobre el bienestar psicológico en colaboradores de una organización, donde demostraron que el estrés laboral contribuye en el bienestar psicológico, del mismo modo, Ramos-Narváez et al. (2020) estudiaron la relación entre bienestar psicológico y satisfacción laboral en colaboradores de una institución privada, rescataron que la presencia de niveles altos de bienestar psicológico genera un mayor grado de satisfacción laboral.

Este fenómeno se pudo explicar de manera pertinente por lo postulado por Keyes, Shmotkin y Ryff (2002) quienes refirieron que el bienestar psicológico involucra una adecuada percepción del individuo frente a los retos, mediante el desarrollo de sus capacidades para poder afrontarlos. En relación al contexto de nuestra población estudiada, los colaboradores podrían contar con recursos para poder afrontar efectivamente diversos eventos que puedan surgir en su ambiente de trabajo, percibiendo estas situaciones como un reto, mas no como una amenaza (Arias, 2012).

De acuerdo al primer objetivo específico, se encontró una relación inversa, moderada y muy significativa entre estrés laboral y la dimensión aceptación/control, para estrés laboral y las dimensiones de autonomía y proyectos, la correlación fue inversa, baja y muy significativa. Sin embargo, no existe correlación entre estrés laboral y vínculos psicosociales. No se evidenció antecedentes que tengan semejanza o difieran los resultados explicados. Sin embargo, la relación que se presentó en el estudio se vincula a lo analizado por Siegrist (1996) en su modelo de Desequilibrio Esfuerzo-Recompensa, donde

mencionó dentro de los tipos de recompensa que el poco control o manejo de diversas situaciones en el trabajo puede ocasionar la percepción de amenazas para el surgimiento personal. Asimismo, el estrés laboral se podría manejar, tolerar o llegar a reducir mediante los recursos personales y los vínculos sociales de calidad (Ramírez-Velásquez, 2019).

Los hallazgos expuestos en relación al segundo objetivo específico muestran que el bienestar psicológico y las dimensiones clima organizacional, territorio organizacional, influencia del líder y falta de cohesión su relación es baja, inversa y muy significativa; con respecto a la dimensión estructura organizacional la relación es baja, directa y significativa; con la dimensión tecnología y respaldo de grupo la relación es moderada, inversa y muy significativa. No se encontró antecedentes que permitan contrastar la correlación con las variables mencionadas. Teniendo en cuenta lo expuesto por Ryff (1989) en su modelo multidimensional, el bienestar psicológico logra potenciar las habilidades del ser humano permitiendo hacer frente a situaciones adversas; es por ello que un óptimo bienestar psicológico podría aportar en el desarrollo de diversas respuestas en reacción a eventos estresantes (Durán, 2010).

En el tercer objetivo específico, Zhang et al. (2019) basaron su estudio en el análisis de estresores labores, respuestas al estrés y bienestar subjetivo en funcionarios públicos y determinaron que los factores de estrés laboral guardan relación significativa con la edad y nivel académico. Respecto a los datos sociodemográficos de nuestra investigación, no existió diferencias significativas entre estrés laboral y el rango de edades, grado de instrucción y área de trabajo. Cabe resaltar, que los adultos de 20 a 40 años de edad evidenciaron ligeramente un porcentaje mayor de estrés laboral, información que concuerda con lo mencionado por Papalia et al. (2013) quienes expusieron que en esta etapa los adultos jóvenes suelen encontrarse menos comprometidos con sus funciones de índole laboral, lo que podría estar influyendo en sus respuestas ante situaciones adversas.

Por otro lado, Saldaña et al. (2020) propusieron averiguar la relación entre bienestar, estrés y factores de riesgo en colaboradores de una institución gubernamental, detectando que no existe diferencia en bienestar psicológico, según los indicadores etarios y grado de instrucción. Información que difiere con nuestra investigación, en donde al comparar la variable bienestar psicológico en función a los datos sociodemográficos (edad, grado de instrucción y área de trabajo) si se observó diferencia significativas. Del mismo modo, Mayordomo et al. (2016) decidió indagar las diferencias entre las dimensiones de bienestar psicológico de acuerdo a las edades, sexo y su interacción; encontrando diferencias significativas en relación a la edad, donde los jóvenes destacan en las dimensiones de crecimiento personal y las relaciones positivas con otros, mientras que los adultos mayores sobresalieron por su independencia y autonomía. Asimismo, cabe precisar que en nuestra investigación los adultos de 66 años a más presentaron un nivel mayor de bienestar psicológico, datos que guardan similitud con el aporte de Papalia et al. (2013) ya que el ser humano en esta etapa, suele sentirse productivo y satisfecho con las actividades que realiza. En referencia al factor grado de instrucción, Kuruku y Olusayo (2018) determinaron en su estudio que la formación académica influye determinadamente en el bienestar psicológico de los trabajadores.

En relación al cuarto objetivo específico, se expusieron los niveles de estrés laboral, un 55,3% se ubicaron en un nivel promedio bajo y el 44,7% presentaron niveles de promedio alto y alto; datos que difieren de los resultados encontrados por Bernal y Yarlaque (2018) quienes, al exponer correlación entre las condiciones laborales y estrés en colaboradores administrativos de una municipalidad, obtuvieron que el 85% de los colaboradores presentaban estrés severo. Asimismo, Delgado-Espinoza et al. (2020) con el propósito de estudiar la conexión entre estrés laboral y desempeño laboral en colaboradores de una Red de Salud, obtuvieron que el 98% de la muestra evidenció niveles medio y alto de estrés laboral. La información expuesta puede estar asociada al grado de compromiso y a los

recursos individuales de los colaboradores para poder controlar dichas situaciones de estrés en el centro de labores (Durán, 2010).

Para finalizar, respecto al quinto objetivo específico, se halló que el 82,5% de la población evidenció un nivel alto de bienestar psicológico. Ramos-Narváez et al. (2020) obtuvieron datos diferentes, siendo un 54% de su muestra quienes presentaban un nivel alto de bienestar psicológico y un 16% un nivel moderado. Estos hallazgos son consistentes con lo expuesto por Waterman (1993) quién al basarse en la tradición eudaimónica, postuló que el ser humano busca un ideal, un sentido de vida, motivo por el cual se esfuerza constantemente para alcanzar la autorrealización.

Para una explicación tentativa del presente estudio podríamos afirmar que los factores ambientales inciden significativamente en el óptimo estado de bienestar. El ser humano mediante el desarrollo de sus capacidades puede alcanzar la autorrealización para el logro de sus metas y emplear sus recursos para afrontar con autonomía diversas adversidades en la vida laboral. Nuestros resultados podrían sugerir que el escaso compromiso al brindar apoyo en el equipo de trabajo, así como el déficit de implementos tecnológicos a fin de optimizar los resultados llegaría a incidir en los niveles de bienestar psicológico de los colaboradores del municipio.

Los datos hallados con respecto a la edad de los colaboradores nos podrían ayudar a entender que este factor no definiría la presencia o ausencia de estrés laboral en nuestra población. Una posible explicación para ello, es lo referido por Papalia et al. (2013) quienes detallaron que son múltiples los factores que podrían estar relacionados con los eventos estresantes en cada una de las etapas de la adultez, tales como la adaptabilidad al incremento de responsabilidades y tomas de decisiones, que involucran la transición de una etapa a otra.

Como fortalezas destacables en el trabajo de investigación se resalta la adaptabilidad y el desarrollo del estudio en el período de aislamiento social por el contexto de la crisis sanitaria, optando por el empleo de medios virtuales para lograr alcanzar la unidad de análisis necesaria. No obstante, entre las

debilidades presentadas cabe resaltar la diferencia porcentual en la variable sociodemográfica según sexo debido a que entre los colaboradores municipales predominan los varones, asimismo, se considera una debilidad el no haber desarrollado la evaluación a los participantes de manera presencial, lo cual no permitió el uso de la técnica de observación durante el proceso, llevando a cabo las evaluaciones de manera virtual, es por ello que los datos obtenidos se deberían interpretar con cautela puesto que no se pueden generalizar a una realidad más extensa.

VI. CONCLUSIONES

PRIMERA: De modo general, estrés laboral y bienestar psicológico en colaboradores de la Municipalidad de Nuevo Imperial se correlacionan de forma inversa, moderada y muy significativa.

SEGUNDA: A nivel específico, existe relación inversa, moderada y muy significativa entre estrés laboral y la dimensión aceptación/control, para el estrés laboral y las dimensiones de autonomía y proyectos la correlación es inversa, baja y muy significativa. Sin embargo, no existe correlación entre estrés laboral y vínculos psicosociales.

TERCERA: En cuanto a bienestar psicológico y las dimensiones territorio organizacional, influencia del líder y falta de cohesión es baja, inversa y muy significativa; la dimensión clima organizacional se correlaciona de manera inversa, baja y significativa; con respecto a la dimensión estructura organizacional la relación es baja, directa y significativa; con la dimensión tecnología y respaldo de grupo la relación es moderada, inversa y muy significativa.

CUARTA: Respecto a los datos sociodemográficos, no existió diferencias significativas entre estrés laboral y el rango de edad, grado de instrucción y área de trabajo. Sin embargo, en comparación a la variable bienestar psicológico si se observó diferencia significativas.

QUINTA: En cuanto a los niveles de estrés laboral, un 55,3% se ubicaron en un nivel promedio bajo y el 44,7% presentaron niveles de promedio alto y alto.

SEXTA: En bienestar psicológico el 82,5% de la población evidenció un nivel alto de bienestar psicológico.

VII. RECOMENDACIONES

PRIMERA: Desarrollar investigaciones sobre estrés laboral y bienestar psicológico, en función a sus dimensiones, a una población más extensa para obtener resultados más significativos y poder profundizar en la problemática expuesta.

SEGUNDA: Ampliar el foco de investigación incorporando el uso de otra variable, permitiendo profundizar en el análisis de las variables estrés laboral y bienestar psicológico en el contexto de los colaboradores gubernamentales.

TERCERA: Prever la adecuada distribución de variables sociodemográficas que permitan un análisis objetivo y preciso.

CUARTA: Extender el análisis de las variables empleando diversos modelos teóricos a fin de implementar los enfoques ya existentes, obteniendo resultados más precisos.

QUINTA: Fomentar el interés de las empresas particulares y estatales sobre la importancia de estas investigaciones para la prevención del estrés laboral y su impacto a nivel psicosocial sobre la población de colaboradores, a fin de brindar ambientes laborales constructivos y saludables.

SEXTA: Llevar a cabo estudios que involucren las variables estrés laboral y bienestar psicológico que se encuentren fuera del contexto de la crisis sanitaria causada por el virus Sars-CoV-2.

REFERENCIAS

- Alarco, J. J. y Álvarez-Andrade, E. V. (2012). Google Docs: una alternativa de encuestas online. *Educación Médica*, 15(1), 9-10. http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1575-18132012000100004
- American Psychological Association. (2017). *Ethical Principles of Psychologists and Code of Conduct*. <https://www.apa.org/ethics/code/>
- Arias, W. L. (2012). Estrés laboral en trabajadores desde el enfoque de los sucesos vitales. *Revista Cubana de Salud Pública*, 38(4), 525-535. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-34662012000400004
- Atalaya, M. (2001). El estrés laboral y su influencia en el trabajo. *Industrial Data*, 4(2), 25-36. <https://doi.org/10.15381/idata.v4i2.6754>
- Baena, G. (2017). *Metodología de la investigación* (3.^a ed.). Grupo Editorial Patria.
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación* (3.^a ed.). Pearson Educación.
- Bernal, L. y Yarlaque, Y. (2018). Condiciones laborales y estrés de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Huaura. *Big Bang Faustiniiano*, 7(3), 46-50. <https://doi.org/10.51431/bbf.v7i3.435>
- Casullo, M. M. (2002). *Evaluación del bienestar psicológico en Iberoamérica*. Editorial Paidós.
- Casullo, M. M. y Castro, A. (2000). Evaluación del bienestar psicológico en estudiantes adolescentes argentinos. *Revista de Psicología de la Pontificia Universidad Católica del Perú*, 18(1), 35-68. <https://doi.org/10.18800/psico.200001.002>
- Cohen, J. (1988). *Statistical Power Analysis for the Behavioral Sciences* (2.^a ed.). Editorial Erlbaum.

<http://www.utstat.toronto.edu/~brunner/oldclass/378f16/readings/CohenPover.pdf>

Colegio de Psicólogos del Perú. (2018). *Código de ética y deontología*. http://api.cpsp.io/public/documents/codigo_de_etica_y_deontologia.pdf

Cox, T., Griffiths, A. y Rial-González, E. (2005). *Investigación sobre el estrés relacionado con el trabajo*. Agencia europea para la Seguridad y la Salud en el trabajo. <https://osha.europa.eu/es/publications/report-research-work-related-stress>

Cuevas-Torres, M. y García-Ramos, T. (2012). Análisis crítico de tres perspectivas psicológicas de estrés en el trabajo. *Trabajo y Sociedad*, 1(19), 87-102. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=387334691005>

Delgado-Espinoza, S. K., Calvanapón-Alva, F. A. y Cárdenas-Rodríguez, K. (2020). Estrés y desempeño laboral de los colaboradores de una red de salud. *Revista Eugenio Espejo*, 14(2), 11-18. <https://doi.org/10.37135/ee.04.09.03>

Domínguez, S. (2014). Análisis psicométrico de la escala de bienestar psicológico para adultos en estudiantes universitarios de Lima: un enfoque de ecuaciones estructurales. *Psychologia: avances de la disciplina*, 8(1), 23-31. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=297231283003>

Durán, M. M. (2010). Bienestar psicológico: el estrés y la calidad de vida en el contexto laboral. *Revista Nacional de Administración*, 1(1), 71-84. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3698512>

Flames, A. (2012). *Trabajo de grado cuantitativo y cualitativo: Orientación para la presentación de los trabajos de grado*. Ediciones Universidad Bolivariana de Venezuela.

Fernández, O., Muratori, M. y Zubieta, E. (2013). Bienestar eudaemónico y soledad emocional y social. *Boletín de Psicología*, 108, 7-23. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4397560>

- Hernández, R. A. y Coello, S. (2012). *El proceso de investigación científica* (2.^a ed.). Editorial Universitaria.
- Hernández-Sampieri, R. y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. McGraw-Hill Interamericana Editores.
- Hervás, G. (2009). Psicología positiva: una introducción. *Revista Interuniversitaria de Formación del Profesorado*, 23(3), 23-41. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=27419066003>
- Instituto de Opinión Pública. (2018). *Una mirada a la salud mental desde la opinión de los peruanos* (Boletín n°150). Pontificia Universidad Católica del Perú. <http://repositorio.pucp.edu.pe/index/handle/123456789/112469>
- Keyes, C. L., Shmotkin, D. & Ryff, C. D. (2002). Optimizing Well-Being: The Empirical Encounter of Two Traditions. *Journal of Personality and Social Psychology*, 82(6), 1007-1022. https://www.researchgate.net/publication/11321311_Optimizing_Well_Being_The_Empirical_Encounter_of_Two_Traditions
- Kuruku, E. & Olusayo, H. (2018). The impact of Work-Stress on the psychological Well-Being of social workers in a selected organization in Makurdi, Benue State. *Ife Centre for Psychological Studies/Services*, 26(2), 72-80. <https://search.proquest.com/docview/2131793638/fulltextPDF/2EEBACFE7B674105PQ/1?accountid=37408>
- Lazarus, R. S. & Folkman, S. (1984). *Stress, Appraisal and Coping*. Springer Publishing Company.
- Leka, S. Griffiths, A. & Cox, T. (2004). *La organización del trabajo y el estrés* (Serie n° 3). Organización Mundial de la Salud. https://www.who.int/occupational_health/publications/stress/es/
- Lizcano-Villamizar, Y. Y., Rodríguez-Rozo, M. A., Rubio-Parra, C. A. y Rivera-Porras, D. (2018). Bienestar psicológico y felicidad de los trabajadores de una entidad pública en D. Rivera-Porras, A. Rozo-Sánchez y A. Flórez-

Garay (Eds.), *Bienestar psicológico en las organizaciones: Un análisis desde los sectores económicos y productivos* (pp. 143-166). Ediciones Universidad Simón Bolívar. <http://hdl.handle.net/20.500.12442/2498>

Manzini, J. L. (2000). Declaración de Helsinki: Principios éticos para la investigación médica sobre sujetos humanos. *Acta bioethica*, 6(2), 321-334. <https://dx.doi.org/10.4067/S1726-569X2000000200010>

Martínez, A. y Campos, F. (2015). Correlación entre Actividades de Interacción Social Registradas con Nuevas Tecnologías y el grado de Aislamiento Social en los Adultos Mayores. *Revista Mexicana de Ingeniería Biomédica*, 36(3), 181-191. http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0188-95322015000300004

Mayordomo, T., Sales, A., Satorres, E. y Meléndez, J. C. (2016). Bienestar psicológico en función de la etapa de vida, el sexo y su interacción. *Pensamiento Psicológico*, 14(2), 101-112. <https://revistas.javerianacali.edu.co/index.php/pensamientopsicologico/article/view/1233>

Medina, S., Preciado, M. L. y Pando, M. (2007). Adaptación de la escala de estrés laboral organizacional para trabajadores mexicanos. *Revista Salud Pública y Nutrición*, 8(4). <http://respyn.uanl.mx/index.php/respyn/article/view/197>

Mejía, C. R., Chacon, J. I., Enamorado-Leiva, O. M., Garnica, L. R., Chacón-Pedraza, S. A. y García-Espinoza, Y. A. (2019). Factores asociados al estrés laboral en trabajadores de seis países de Latinoamérica. *Revista de la Asociación Española de Especialistas en Medicina del Trabajo*, 28(3), 204-211. http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1132-62552019000300004&lng=es&tlng=es

Mohd, N & Bee, Y. (2011). Power comparisons of Shapiro-Wilk, Kolmogorov-Smirnov, Lilliefors and Anderson-Darling tests. *Journal of Statistical*

Modeling and Analytics, 2(1), 21-23.
https://www.researchgate.net/publication/267205556_Power_Comparisons_of_Shapiro-Wilk_Kolmogorov-Smirnov_Lilliefors_and_Anderson-Darling_Tests

Moreta-Herrera, R., López-Calle, C., Gordón-Villalba, P., Ortiz-Ochoa, W. y Gaibor-González, I. (2018). Satisfacción con la vida, bienestar psicológico y social como predictores de la salud mental en ecuatorianos. *Actualidades en Psicología*, 32(124), 111-125.
<https://doi.org/10.15517/ap.v32i124.31989>

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

Organización Internacional del Trabajo. (2013). *La prevención del estrés en el trabajo: Lista de puntos de comprobación*. Oficina Internacional del Trabajo. https://www.ilo.org/global/docs/WCMS_251057/lang-es/index.htm

Organización Internacional del Trabajo. (2016). *Estrés en el trabajo: un reto colectivo*. Servicio de Administración del trabajo, Inspección del trabajo y Seguridad y Salud en el trabajo (LABADMIN/OSH). https://www.ilo.org/safework/info/publications/WCMS_466549/lang-es/index.htm

Organización Mundial de la Salud. (2018, 30 de marzo). *Salud mental: fortalecer nuestra respuesta*. <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-strengthening-our-response>

Organización Panamericana de la Salud. (2016, 28 de abril). *Estrés laboral es una carga para los individuos, los trabajadores y las sociedades*. https://www.paho.org/hq/index.php?option=com_content&view=article&id=11973:workplace-stress-takes-a-toll-on-individuals-employers-and-societies&Itemid=135&lang=es

- Papalia, D., Feldman, R. y Martorell, G. (2013). *Desarrollo Humano* (12.^a ed. M. E. Ortiz y J. F. Javier, trad.). McGraw Hill. (Original publicado en 2012)
- Park, N., Peterson, C. y Sun, J. K. (2013). La Psicología Positiva: Investigación y aplicaciones. *Terapia Psicológica*, 31(1), 11-19. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-48082013000100002>
- Patlán, J. (2019). ¿Qué es el estrés laboral y cómo medirlo? *Salud Uninorte*, 35(1), 156-184. <https://search.proquest.com/docview/2365160765/1CAFA75AA2EC4827PQ/1?accountid=37408>
- Ramírez, J. (2019). El estrés laboral desde una perspectiva relacional. Un modelo interpretativo. *Revista colombiana de antropología*, 55(2), 117-147. <https://doi.org/10.22380/2539472x.802>
- Ramos-Narváez, A. D., Coral-Bolaños, J. A., Villota-López, K. L., Cabrera-Gómez, C. C., Herrera-Santacruz, J. P. y Rivera-Porras, D. (2020). Salud laboral en administrativos de Educación Superior: Relación entre bienestar psicológico y satisfacción laboral. *Archivos Venezolanos de Farmacología y Terapéutica*, 39(2), 237-245. https://www.researchgate.net/publication/343112457_Salud_laboral_en_administrativos_de_Educacion_Superior_Relacion_entre_bienestar_psicologico_y_satisfaccion_laboral
- Rayo-Fonseca, S. M., Mejía-Aranda, S. M., Canedo-Suárez, N. V. y Rivera-Porras, D. (2018). Bienestar psicológico en las organizaciones en D. Rivera-Porras, A. Rozo-Sánchez y A. Flórez-Garay (Eds.), *Bienestar psicológico en las organizaciones: Un análisis desde los sectores económicos y productivos* (pp.15-41). Ediciones Universidad Simón Bolívar. <http://hdl.handle.net/20.500.12442/2498>
- Ryan, R. M. & Deci, E. L. (2001). On Happiness and Human Potentials: A Review of Research on Hedonic and Eudaimonic Well-Being. *Annual Review of Psychology*, 52(1), 141-166. <https://www.annualreviews.org/doi/abs/10.1146/annuerev.psych.52.1.141>

- Ryan, R. M., Huta, V. & Deci, E. L. (2008). Living well: A self-determination theory perspective on eudaimonia. *Journal of Happiness Studies*, 9(1), 139-170. <https://doi.org/10.1007/s10902-006-9023-4>
- Ryff, C. D. (1989). Happiness is Everything, or Is It? Explorations on the Meaning of Psychological Well-Being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57(6), 1069-1081. <https://www.semanticscholar.org/paper/Happiness-is-everything%2C-or-is-it-Explorations-on-Ryff/0b7cbc0e7b5946b39778784a2167019eebd53e52>
- Ryff, C.D. & Keyes, C. L. (1995). The Structure of Psychological Well-Being Revisited. *Journal of Personality and Social Psychology*, 69(4), 719-727. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.69.4.719>
- Saldaña, C., Polo-Vargas, J. D., Gutiérrez-Carvajal, O. I. y Madrigal, B. E. (2020). Bienestar psicológico, estrés y factores psicosociales en trabajadores de instituciones gubernamentales de Jalisco-México. *Revista de Ciencias Sociales (RCS)*, 16(1), 25-37. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7384403>
- Santiesteban, E. (2014). *Metodología de la Investigación Científica*. Editorial Académica Universitaria (Edacun).
- Seligman, M. & Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive Psychology: An Introduction. *American Psychologist*, 55(1), 5-14. https://www.researchgate.net/publication/11946304_Positive_Psychology_An_Introduction
- Siegrist, J. (1996). Adverse Health Effects of High-Effort / Low-Reward Conditions. *Journal of Occupational Health Psychology*, 1(1), 27-41. <https://www.semanticscholar.org/paper/Adverse-health-effects-of-high-effort%2Flow-reward-Siegrist/79dafe09b439dff93d0cf4f4a0d231fff321e0a4>
- Suárez, A. (2013). Adaptación de la Escala de estrés laboral de la OIT-OMS en trabajadores de 25 a 35 años de edad de un Contact Center de Lima. *Revista PsiqueMag.*, 2(1), 33-50.

<http://revistas.ucv.edu.pe/index.php/psiquemag/issue/view/208/Psiquemag%202013-3>

- Tamayo, M. (2004). *El proceso de la Investigación Científica: Incluye evaluación y administración de proyectos de investigación* (4.^a ed.). Editorial Limusa.
- Tesi, A., Aiello, A. & Giannetti, E. (2018). The work-related well-being of social workers: Framing job demands, psychological well-being, and work engagement. *Journal of Social Work*, 19(1), 121-141. <https://doi.org/10.1177/1468017318757397>
- Triadó, C. y Villar, F. (2008). *Envejecer en positivo*. Editorial Aresta.
- Waterman, A. S. (1993). Two Conceptions of Happiness: Contrasts of Personal Expressiveness (Eudaimonia) and Hedonic Enjoyment. *Journal of Personality and Social Psychology*, 64(4), 678-691. https://www.researchgate.net/publication/232515799_Two_Conceptions_of_Happiness_Contrasts_of_Personal_Expressiveness_Eudaimonia_and_Hedonic_Enjoyment
- Zhang, L. Fu, J., Yao, B. & Zhang, Y. (2019). Correlations among Work Stressors, Work Stress Responses, and Subjective Well-Being of Civil Servants: Empirical Evidence from China. *Iran J Public Health*, 48(6), 1059-1067. <https://search.proquest.com/scholarly-journals/correlations-among-work-stressors-stress/docview/2352742327/se-2?accountid=37408>

ANEXOS

ANEXO 1. Matriz de consistencia cuantitativa

Título: “Estrés laboral y bienestar psicológico en colaboradores de la Municipalidad Distrital de Nuevo Imperial, Cañete, 2021” Autoras: Amaya Sueng, Pamela Alessandra y Cisneros Mija, Paola Sofía						
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E ITEMS		MÉTODO	
	General	General	Variable 1: Estrés laboral			
¿Cuál es la relación entre estrés laboral y bienestar psicológico en colaboradores de la Municipalidad Distrital de Nuevo Imperial, Cañete, 2021?	Identificar la relación entre estrés laboral y bienestar psicológico en colaboradores de la Municipalidad Distrital de Nuevo Imperial, Cañete, 2021.	Existe correlación inversa y significativa entre estrés laboral y bienestar psicológico en colaboradores de la Municipalidad Distrital de Nuevo Imperial, Cañete, 2021.	Dimensiones	Ítems	Tipo: Aplicada Alcance correlacional- descriptivo	
			Clima organizacional	1 al 25		Diseño: No experimental corte transversal
			Estructura organizacional			
Territorio organizacional						
Tecnología						
Influencia del líder						
Falta de cohesión						
Respaldo de grupo						
	Específicos	Específicas	Variable 2: Bienestar Psicológico		POBLACIÓN	
	1. Identificar la relación entre estrés laboral y las dimensiones de bienestar psicológico en colaboradores municipales.	H1. Existe correlación inversa y significativa entre estrés laboral y las dimensiones de bienestar psicológico en colaboradores municipales.	Dimensiones	Ítems		
			Aceptación-control de situaciones		N= 114	

	2. Identificar la relación entre las dimensiones de estrés laboral y bienestar psicológico en colaboradores municipales.	H2. Existe correlación inversa y significativa entre las dimensiones de estrés laboral y bienestar psicológico en colaboradores municipales.	Autonomía	1 al 13		
	3. Comparar las diferencias entre estrés laboral y bienestar psicológico en colaboradores municipales según edad, grado de instrucción y área de trabajo.	H3. Existe diferencia significativa entre estrés laboral y bienestar psicológico en colaboradores municipales según edad, grado de instrucción y área de trabajo.				Vínculos psicosociales
	4. Describir los niveles de estrés laboral en colaboradores municipales.					Proyectos
	5. Describir los niveles de bienestar psicológico en colaboradores municipales.					
INSTRUMENTO	INSTRUMENTO 1: Escala de Estrés Laboral OIT- OMS		Posee las siguientes propiedades psicométricas: Confiabilidad por el método de consistencia interna ($\alpha=0.9218$)			
	INSTRUMENTO 2: Escala de Bienestar Psicológico BIEPS-A		Tiene las siguientes propiedades psicométricas: Confiabilidad por el método de consistencia interna ($\alpha = 0.70$)			

ANEXO 2. Tablas de operacionalización de las variables

Operacionalización de la variable estrés laboral

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Ítems	Escala de medición
Estrés laboral	El estrés laboral es un desequilibrio físico, mental y emocional que aparece como respuesta a distintas exigencias del ambiente de trabajo, que pueden ser percibidas por el individuo como superiores a su capacidad y recursos (OIT, 2016).	La medición de la variable se dio mediante los puntajes obtenidos en la Escala de Estrés Laboral de la OIT-OMS, la cual cuenta con su adaptación en el Perú por Suárez (2013).	Clima organizacional	1, 10, 11, 20	Escala Ordinal
			Estructura organizacional	2, 12, 16, 24	
			Territorio organizacional	3, 15, 22	
			Tecnología	4, 14, 25	
			Influencia del líder	5, 6, 13, 17	
			Falta de cohesión	7, 9, 18, 21	
			Respaldo del grupo	8, 19, 23	

Adaptado por Suárez (2013)

Operacionalización de la variable bienestar psicológico

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Ítems	Escala de medición
Bienestar Psicológico	El bienestar psicológico está relacionado con los hechos externos que influyen en la persona (economía, desempleo, conflictos); es decir, está ligado a la estima y percepción hacia uno mismo con respecto a su modo de vivir, sus éxitos, sus realizaciones, con lo que construye y puede llegar a realizar, desde una perspectiva individual (Casullo, 2002).	Se midió la variable por medio de los puntajes recopilados de la Escala de Bienestar Psicológico BIEPS-A de Casullo (2002), la cual posee un estudio psicométrico realizado en el Perú por Domínguez (2014).	Aceptación/control	2	Escala ordinal
				11	
				13	
			Autonomía	4	
				9	
				12	
			Vínculos	5	
			psicosociales	7	
				8	
			Proyectos	1	
	3				
	6				
	10				

Adaptado por Domínguez (2014)

ANEXO 3. Instrumentos

ESCALA DE ESTRÉS LABORAL

OIT-OMS (1989)

A continuación, con la finalidad de medir el nivel de estrés que puede presentar en su centro de trabajo, se presentan 25 situaciones relacionados con los principales estresores laborales, para cada ítem deberá indicar con qué frecuencia la condición descrita es fuente actual de estrés.

Marca con una (x) dentro del recuadro, según corresponda.

Ítems		Nunca	Raras veces	Ocasionalmente	Algunas veces	Frecuentemente	Generalmente	Siempre
1	El que no comprenda las metas y misión de la empresa me causa estrés.							
2	El rendirle informes a mis supervisores y a mis subordinados me estresa.							
3	El que no esté en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo me produce estrés.							
4	El que el equipo disponible para llevar a cabo mi trabajo sea limitado me estresa.							
5	El que mi supervisor no dé la cara por mí ante los jefes me estresa.							
6	El que mi supervisor no me respete me estresa.							
7	El que no sea parte de un equipo de trabajo que colabore estrechamente me causa estrés.							
8	El que mi equipo de trabajo no me respalde en mis metas me causa estrés.							
9	El que mi equipo de trabajo no tenga prestigio ni valor dentro de la empresa me causa estrés.							
10	El que la forma en que trabaja la empresa no sea clara me estresa.							
11	El que las políticas generales de la gerencia impidan mi buen desempeño me estresa.							
12	El que las personas que están a mi nivel dentro de la empresa tengamos poco control							

	sobre el trabajo me causa estrés.							
13	El que mi supervisor no se preocupe de mi bienestar me estresa.							
14	El no tener el conocimiento técnico para competir dentro de la empresa me estresa.							
15	El no tener un espacio privado en mi trabajo me estresa.							
16	El que se maneje mucho papeleo dentro de la empresa me causa estrés.							
17	El que mi supervisor no tenga confianza en el desempeño de mi trabajo me causa estrés.							
18	El que mi equipo de trabajo se encuentre desorganizado me estresa.							
19	El que mi equipo de trabajo no me brinde protección en relación con las injustas demandas de trabajo que me hacen los jefes me causa estrés.							
20	El que la empresa carezca de dirección y objetivos me causa estrés.							
21	El que mi equipo de trabajo me presione demasiado me causa estrés.							
22	El que tenga que trabajar con miembros de otros departamentos me estresa.							
23	El que mi equipo de trabajo no me brinde ayuda técnica cuando lo necesito me causa estrés.							
24	El que no respeten a mis supervisores, a mí y a los que están debajo de mí me causa estrés.							
25	El no contar con la tecnología adecuada para hacer un trabajo de calidad me causa estrés.							

ESCALA DE BIENESTAR PSICOLÓGICO

Casullo (2002)

Se le solicita que lea con atención las siguientes frases. Marque su respuesta en cada una de ellas sobre lo que pensó y sintió durante el último mes. Las alternativas de respuesta son: Estoy de acuerdo, Ni de acuerdo ni en desacuerdo, Estoy en desacuerdo. No hay respuestas buenas o malas: todas son válidas. Marque su respuesta con una cruz o aspa dentro del recuadro que usted crea conveniente.

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

Formulario virtual

ESTRÉS LABORAL Y BIENESTAR PSICOLÓGICO EN COLABORADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE NUEVO IMPERIAL, CAÑETE, 2021

Bienvenido(a),

Con el debido respeto, nos presentamos ante usted, nuestros nombres son Pamela Amaya Sueng y Paola Cisneros Mija, bachilleras en Psicología, en la actualidad nos encontramos elaborando una investigación en la Universidad César Vallejo, con el objetivo de conocer la relación entre los estresores laborales y como aquellos factores pueden repercutir en el bienestar del ser humano y para ello deseamos contar con su importante colaboración. El proceso consiste en la aplicación de dos pruebas: Escala de Estrés Laboral y Escala de Bienestar Psicológico.

* Required

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Lo/a invitamos a participar del presente estudio de investigación, su colaboración es crucial y sobre todo voluntaria. Garantizamos la confiabilidad de los datos e información brindada por usted, ya que serán empleados exclusivamente con fines académicos.

En ambos cuestionarios no existen respuestas correctas ni incorrectas ya que usted elegirá las respuestas que vayan de acuerdo a su opinión.

Si tiene alguna duda y desea realizar una pregunta acerca de los cuestionarios puede contactarse con el supervisor de esta investigación, el Mg. César Raúl Manrique Tapia (cmanriquet@ucv.edu.pe).

Agradecemos de antemano su colaboración.

URL: <https://forms.gle/UvS3PkAKRKVV4mVS6>

ANEXO 4. Ficha sociodemográfica

Edad:

() 20 – 40

() 41 – 65

() 66 en adelante

Grado de instrucción:

() Primaria

() Secundaria

() Técnico

() Universitario

Área de trabajo:

() Trabajo de oficina

() Trabajo de campo

ANEXO 5. Carta de presentación de la escuela



"Año de la Universalización de la Salud"

Los Olivos, 19 de diciembre de 2020

CARTA INV. N° 1826-2020/EP/PSI.UCV LIMA-LN

Sr.
ALEXANDER SALAS RIVERA
ALCALDE
Municipalidad de Nuevo Imperial

 MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE NUEVO IMPERIAL - CAÑETE MESA DE PARTES RECEPCIONADO 20 ENE 2021			
EXPEDIENTE	FOLIO	FIRMA	HORA
431	01	RIVERA	4:37pm

Presente.-

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para expresarle mi cordial saludo y a la vez solicitar autorización para la Srta. **AMAYA SUENG PAMELA AMAYA** con **DNI N° 71436305** estudiante de la carrera de Psicología, con código de matrícula **N° 7002554517**, y la Srta. **CISNEROS MIJA PAOLA SOFÍA** con **DNI N° 72196757** estudiante de la carrera de Psicología, con código de matrícula **N° 7002554525**, quienes desean realizar su trabajo de investigación para optar el título de Licenciada en Psicología titulado: **"ESTRÉS LABORAL Y BIENESTAR PSICOLÓGICO EN COLABORADORES DE LA MUNICIPALIDAD DE NUEVO IMPERIAL, CAÑETE, 2021"**. Este trabajo de investigación tiene fines académicos, sin fines de lucro alguno, donde se realizara una investigación.

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

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

Atentamente,



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

ANEXO 6. Carta de autorización de la entidad



“Año del Bicentenario del Perú: 200 Años de Independencia”

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE
NUEVO IMPERIAL- CAÑETE

Nuevo Imperial, 20 de enero del 2021

CONSTANCIA 001 – 21 – ORH – MDNI

El que suscribe Jefe de la Oficina de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de Nuevo Imperial con RUC: 20148181544.

Certifica que habiéndose analizado la solicitud por parte de las estudiantes de Psicología de la Universidad César Vallejo – Campus Lima Norte, siendo las siguientes alumnas:

- Amaya Sueng Pamela Alessandra DNI N° 71436305
- Cisneros Mija Paola Sofía DNI N° 72196757

En lo cual, damos la constancia de poder realizar su trabajo de investigación denominado:

“ESTRÉS LABORAL Y BIENESTAR PSICOLÓGICO EN COLABORADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE NUEVO IMPERIAL, CAÑETE, 2021”

Es por ello que la entidad da la autorización de realizar su estudio al personal de la Municipalidad Distrital de Nuevo Imperial. Asimismo, deben reportar el informe final luego terminado el mismo.

Se expide la presente a solicitud del interesado, para los fines que crea conveniente.


Sr. Manuel Jesús Caravita Cordero
Jefe de la Oficina de Recursos Humanos

Distrito de Nuevo Imperial “ETERNO MANANTIAL DE VIDA”
Jr. Manchego Muñoz N° 410 Teléfono Serenazgo: 01 7238222
alcaldia@muninuevoimperial.gob.pe

ANEXO 7. Autorización del uso de instrumentos (acceso libre)

Adaptación de la Escala de Estrés Laboral de la OIT-OMS en trabajadores de 25 a 35 años de edad de un Contact Center de Lima

Adaptación de la Escala de estrés Laboral de la OIT-OMS en trabajadores de 25 a 35 años de edad de un Contact Center de Lima

Mg. Ángela Suárez Tunanñaña
Docente de la Universidad César Vallejo
asuarez@ucv.edu.pe



Resumen

Se adapta la Escala de Estrés Laboral de la OIT-OMS. En una muestra de 203 trabajadores que se desempeñan como asesores telefónicos, entre los que se encuentran 89 trabajadores en el área de Atención al Cliente y 114 en el área de Ventas de un Contact Center de Lima. Los resultados indican que la Escala de Estrés Laboral obtiene adecuadas propiedades psicométricas: Confiabilidad por el método de consistencia interna (Alfa de Cronbach = 0,972) y la validez de constructo y contenido. Finalmente se realizaron los baremos en la muestra total.

Palabras clave: Adaptación, OIT, OMS, Contact Center, Estrés Laboral

Abstract

Stress Scale of the OIT-OMS was adapted. In a sample of 203 employees who work as telephone assistant, among which 89 are in the Customer Service area and 114 in the area of a Sales Contact Center of Lima. The results indicate that the the Job Stress Scale gets adequate psychometric properties: Reliability through the method of internal consistency (Cronbach's alpha = 0,972) and construct validity. Finally, the scales were performed in the total sample.

Keywords: adaptation, OIT, OMS Contact Center, Work Stress

Cómo citar este artículo

Suárez, A. (Junio, 2013). Adaptación de la escala de estrés laboral de la OIT-OMS en trabajadores de 25 a 35 años de edad de un contact center de Lima. *Revista PsiqueMag*. Recuperado de <http://www.ucvlima.edu.pe/psiquemag/index.html>



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

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

Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=257231283003>

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



Sistema de Información Científica

Red de Revistas Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal

Proyecto académico sin fines de lucro, desarrollado bajo la iniciativa de acceso abierto

ANEXO 8. Consentimiento informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Sr. / Sra.: _____

Con el debido respeto, nos presentamos ante usted, nuestros nombres son **Pamela Alessandra Amaya Sueng** y **Paola Sofía Cisneros Mija**, estudiantes del taller de titulación de la carrera de Psicología de la Universidad César Vallejo, campus Lima-Norte. En la actualidad nos encontramos elaborando una investigación sobre **“ESTRÉS LABORAL Y BIENESTAR PSICOLÓGICO EN COLABORADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE NUEVO IMPERIAL, CAÑETE, 2021”**, y para ello deseamos contar con su importante colaboración. El proceso consiste en la aplicación de dos pruebas: **Escala de Estrés Laboral OIT-OMS** y **Bienestar Psicológico BIEPS-A**. De aceptar participar en la investigación, se informará todos los procedimientos de la investigación. En caso tenga alguna duda con respecto a algunas preguntas, se procederá a explicar cada una de ellas.

Gracias por su colaboración.

Atte.

Pamela A. Amaya Sueng

Paola S. Cisneros Mija

ESTUDIANTES DE LA EP DE PSICOLOGÍA
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

De haber sido informado y estar de acuerdo, por favor rellene lo siguiente:

Yo, acepto aportar en la investigación sobre **“Estrés laboral y bienestar psicológico en colaboradores de la Municipalidad Distrital de Nuevo Imperial, Cañete, 2021”** de las señoritas **Pamela Alessandra Amaya Sueng** y **Paola Sofía Cisneros Mija**, habiendo informado mi participación de forma voluntaria.

Día: / /

Firma

ANEXO 9. Confiabilidad de los instrumentos

Tabla 10

Índice de confiabilidad de Alfa de Cronbach y Omega de McDonald de la Escala de Estrés Laboral de la OIT- OMS

	Cronbach's α	McDonald's ω
Estrés Laboral	0.739	0.831

Tabla 11

Índice de confiabilidad de Alfa de Cronbach y Omega de McDonald de las dimensiones de la Escala de Estrés Laboral de la OIT-OMS

	Cronbach's α	McDonald's ω
Estrés Laboral	0.685	0.739
Clima organizacional	0.751	0.86
Estructura organizacional	0.754	0.862
Territorio organizacional	0.737	0.839
Tecnología	0.684	0.806
Influencia del líder	0.665	0.779
Falta cohesión	0.671	0.777
Respaldo de grupo	0.713	0.8

Tabla 12

Índice de confiabilidad de Alfa de Cronbach y Omega de McDonald de la Escala de Bienestar Psicológico BIEPS-A

	Cronbach's α	McDonald's ω
Bienestar Psicológico	0.746	0.796

Tabla 13

Índice de confiabilidad de Alfa de Cronbach y Omega de McDonald de las dimensiones de la Escala de Bienestar Psicológico BIEPS-A

	Cronbach's α	McDonald's ω
Bienestar Psicológico	0.517	0.583
Aceptación / Control de situaciones	0.676	0.759
Autonomía	0.754	0.802
Vínculos	0.79	0.854
Proyectos	0.572	0.724