



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD**

**ESCUELA PROFESIONAL PSICOLOGÍA**

**Estrés Laboral y Bienestar Psicológico en Personal Sanitario de  
la provincia de San Martín**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Psicología

**AUTORA:**

Ramos Flores, Irene Isabel (ORCID: 0000-0003-2513-5553)

**ASESOR:**

Mgtr. Dominguez Vergara, Julio Alberto (ORCID: 0000-0002-3671-3366)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Desarrollo organizacional

**TARAPOTO — PERÚ**

**2021**

## Dedicatoria

La presente va dedica a mi padre y madre, ya que está investigación no hubiera sido posible sin su soporte a lo largo de todo el proceso de mi vida universitaria; del mismo modo, se lo dedico a las personas especiales en mi vida, quienes me motivaron a seguir adelante.

## Agradecimiento

En primer lugar, agradezco a la Universidad César Vallejo y a todos aquellos que dan vida a esta institución, por brindarme la formación personal y profesional; así mismo, a mi asesor Julio Alberto Dominguez Vergara, por su apoyo constante en todo el proceso de la investigación, a mi pareja y amigos quienes se mantuvieron a mi lado en todo este periodo, finalmente, un agradecimiento especial para mi papá y mamá, por traerme al mundo y brindarme su inagotable soporte.

## Índice de contenidos

Carátula.....	I
Dedicatoria.....	II
Agradecimiento.....	III
Índice de contenidos.....	IV
Índice de tablas.....	IV
Resumen.....	VII
Abstract.....	VIII
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	4
III. METODOLOGÍA.....	11
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	11
3.2. Variables y operacionalización.....	11
3.3. Población, muestreo y muestra.....	12
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	13
3.5. Procedimientos.....	14
3.6. Método de análisis de datos.....	15
3.7. Aspectos éticos.....	15
IV. RESULTADOS.....	16
V. DISCUSIÓN.....	20
VI. CONCLUSIONES.....	25
VII. RECOMENDACIONES.....	27
REFERENCIAS.....	28
ANEXOS.....	34

## Índice de tablas

Tabla 1: Datos sociodemográficos de la muestra.....	13
Tabla 2: Prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov.....	16
Tabla 3: Estadística descriptiva y correlaciones bivariadas de las variables de estudio.....	16
Tabla 4: Relación entre estrés laboral y las dimensiones de bienestar psicológico en personal sanitario de la provincia de San Martín.....	17
Tabla 5: Prueba de diferencias por sexo para la variable estrés laboral y bienestar psicológico.....	17
Tabla 6: Prueba de diferencias por profesión para la variable de estrés laboral.....	18
Tabla 7: Prueba de diferencias por profesión para la variable bienestar psicológico.....	19
Tabla 8: Confiabilidad del Cuestionario de Estrés Laboral.....	43
Tabla 9: Confiabilidad del Cuestionario de Bienestar Psicológico.....	43

## Resumen

El estudio busco analizar la relación entre estrés laboral y bienestar psicológico en profesionales de salud de la provincia de San Martín. Por otro lado, se basó en enfoque cuantitativo, diseño no experimental y básico, de corte transversal y correlacional. Un total de 234 profesionales de la salud conformaron la muestra, entre los que se encontraron médicos, licenciados y técnicos en enfermería, obstetras, psicológicos, laboratoristas, biólogos, odontólogos y farmacéuticos; además, 178 de estos fueron mujeres y 56 varones. Para la recolección de datos se utilizó la técnica de la encuesta y como instrumento se empleó el “Cuestionario de Estrés Laboral” y “La Escala de Bienestar Psicológico”. Los resultados indicaron que existe una correlación negativa moderada entre las variables estrés laboral y bienestar psicológico ( $Rho = -0.586^{**}$ ;  $p < 0.000$ ), en tal sentido, se afirma que, mientras mayor sea el estrés laboral, menor será el bienestar psicológico en los trabajadores sanitarios de la provincia de San Martín.

**Palabras clave:** Bienestar psicológico, estrés laboral, trabajadores sanitarios, profesionales de la salud.

### Abstract

The study seeks to analyze the relationship between work stress and psychological well-being in health professionals from San Martin province. On the other hand, it was based on a quantitative approach, non-experimental and basic design, cross-sectional and correlational. A total of 234 health professionals formed the sample, among which were doctors, graduates and technicians in nursing, obstetricians, psychological, laboratories, biologists, dentist and pharmacists; in addition, 178 of these were women and 56 males. For data collection, the survey technique was used and as an instrument, the "Labor Stress Questionnaire" and "The Scale of Psychological Welfare" was used. The results indicated that there is a moderate negative correlation between the varying stress and psychological well-being ( $RHO = -0.586^{**}$ ,  $p < 0.000$ ), in this sense, it is stated that, the greater the work stress, the lower the psychological well-being in health workers of the San Martin province.

**Keywords:** psychological well-being, work stress, health workers, health professionals.

## I. INTRODUCCIÓN

Entre los problemas que enfrenta con mayor frecuencia el mundo moderno se encuentra el estrés, este fenómeno suele asociarse con consecuencias como el cansancio, producto del agotamiento físico y mental, además, de los estados de tensión que están presentes en los trabajadores de todo el mundo sin importar su profesión (Félix, García, Mercado, 2018).

La Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2016), refiere que, la Unión Europea en esta última década tuvo un total de cuarenta millones de personas que padecían de estrés laboral, así mismo, esta problemática representó para esta región entre el 50% y el 60% del total de días de trabajo perdido; en el continente americano, uno de cada diez individuos manifestaron experimentar estados de estrés y tensión relacionados con el trabajo, y, según informes de Asia y el Pacífico, el 48% de participantes en una encuesta sobre estrés y bienestar señalaron que, las altas exigencias laborales eran el principal obstáculo para llevar un estilo de vida sana, la misma que interfiere con la preservación de la salud física y psicológica.

Para conocer la realidad sobre el estrés laboral en el Perú, la estadística refiere que, de cuatro mil trabajadores participantes de una encuesta, un total del 78% manifestó que alguna vez padeció de estrés laboral, el mismo que era originado por la sobrecarga de trabajo, las exigencias de las propias labores y reuniones (Sánchez, Lolí y Sandoval, 2015); así mismo, las personas que son más propensas a sufrir de este mal son aquellas que están dentro del rango de edad 25 a 40 años, siendo las mujeres más proclives a padecerlo (Info Capital Humano, 2018).

De igual modo, se mencionan a diversas investigaciones a nivel nacional que exponen una realidad alarmante respecto al grado de estrés laboral percibido en trabajadores sanitarios, como por ejemplo la investigación de Cubas (2018), señalando que el nivel de estrés en el personal de salud en un establecimiento de salud en la Victoria es alto, señalando los factores de agotamiento emocional (52,8%) y despersonalización (60,4%). Así mismo, Torres (2017), quien en un estudio determinó que el 64.29% de los profesionales sanitarios en un hospital de Lima tenían niveles moderados de estrés laboral, y el 28.57% niveles severos. Además, Díaz y Farro (2017), en su investigación determinaron que el 66,7% de los profesionales sanitarios de un hospital en la ciudad de Chiclayo tienen un



nivel moderado de estrés.

Cabe resaltar que la problemática del estrés laboral afecta significativamente el bienestar psicológico de la población del personal sanitario, así, esta temática resulta ser un tema complejo, de gran importancia y urgente de abordar, el estrés en estas personas es casi inevitable, y es preocupante a razón de que, el cuidado de su salud mental afecta directamente su capacidad para dar sus servicios a los pacientes (National Academies of Sciences, 2019), es importante señalar que el bienestar psicológico en profesionales de salud resulta un factor determinante para que actúen de modo eficaz, la exposición prolongada al estrés puede afectar su funcionamiento y productividad (Surya, Jaff, Stilwell y Schubert, 2017).

Entre aquellos factores que repercuten sobre el bienestar psicológico se tiene a dos categorías, en primer lugar, están los factores relacionados al trabajo, que comprenden: el estrés laboral, el reconocimiento ocupacional externo, la expectativa en la carrera interna, compromiso laboral y exigencias emocionales; y los factores psicosociales: el capital psicológico, la planificación ocupacional, ambiente de trabajo, apoyo familiar, liderazgo, apoyo del supervisor, entre otros (Johari y Omar, 2019). En esta misma línea, otros investigadores señalan que los principales predictores negativos que afectan el bienestar son factores estresantes como la sobrecarga, altas exigencias laborales, bajo control, afectos negativos y la falta de apoyo social (Teixeira y Guedes, 2020).

El presente estudio cobra importancia porque determina el nivel de relación entre las variables de estrés laboral y bienestar psicológico; además, el resultado que se obtenga permitirá tener un conocimiento más preciso sobre la relación de ambos constructos, y del mismo modo, los hallazgos servirán de base para poner en alerta a los profesionales de la salud sobre la severidad de esta problemática. Por otro lado, comprobó y validó los aportes teóricos de los autores Díaz (2006) y Hernández (2012) en relación a los constructos de estrés laboral y bienestar psicológico; finalmente, esta investigación tiene un sustento metodológico puesto que, los datos obtenidos sirven para comprender el comportamiento de ambos constructos, y del mismo modo, tales aportes contribuyen al conocimiento de la comunidad científica.

Se ha planteado como problema general de investigación ¿Cuál es la relación

entre el estrés laboral y el bienestar psicológico en personal sanitario de la provincia de San Martín, 2021?

En cuanto al objetivo general se tiene, determinar la relación entre el estrés laboral y el bienestar psicológico en personal sanitario en la provincia de San Martín, 2021; y como objetivos específicos, determinar la relación entre el estrés laboral y las dimensiones de bienestar psicológico en personal sanitario de la provincia de San Martín, 2021.

## II. MARCO TEÓRICO

Internacionalmente se tiene a investigaciones como las de Jang Gu y Jeong (2019), cuyo estudio tuvo la finalidad de analizar de qué manera el estilo de afrontamiento al estrés se asocian con estrés laboral y bienestar psicológico. Enfoque cuantitativo, diseño no experimental y corte transversal. Una suma igual a 399 enfermeras constituyó la población y muestra. Se aplicó la encuesta, junto con el cuestionario como instrumento. Se encontró que, el estrés laboral influye directamente sobre el bienestar psicológico; así mismo, se encontraron diferencias en relación a la experiencia laboral respecto a la relación de ambas variables, es así que, en el grupo de enfermeras con 3 años o menos de experiencia ( $n= 202$ ), el estrés laboral tiene relación nula o inexistente con el bienestar psicológico según valor  $r= -0.06$ , por otro lado, para el grupo de enfermeras con más de 3 años de experiencia ( $n=197$ ), ambas variables tuvieron una relación significativa inversa según valor  $r= -0.33$ .

Veliz, Dörner, Soto y Arriaga (2018), efectuaron un proyecto investigativo cuyo propósito fue descubrir el grado de bienestar psicológico y burnout sobre una comunidad de profesionales sanitarios. Diseño correlacional, enfoque cuantitativo y no experimental. Así mismo, 121 profesionales fueron la muestra de estudio. La encuesta y los cuestionarios se usaron para recoger la data. Los resultados determinaron que, un 61% de los participantes presentaron altos niveles de bienestar psicológico, y un 21% bajo nivel; por otro lado, 25,5% de la muestra presenta síntomas de burnout que se ubica en nivel alto, un 26,5% se posiciona en nivel medio de burnout, y el 47% restante nivel bajo; respecto a las correlaciones, se observó que, para la dimensión “realización personal” tuvo una relación positiva para todas las dimensiones de bienestar psicológico, con valores  $r= -0.31$  y  $r= -0.53$ .

García, Cova-Solar, Bustos-Torres y Reyes-Pérez (2018), emprendieron un estudio con el fin evaluar de qué manera la rumiación y el apoyo social se asociaban con el burnout y bienestar psicológico. Metodología cuantitativa, con un enfoque correlacional-descriptivo, no experimental y transversal. Un total de 136 profesionales sanitarios fueron la muestra. La técnica para obtener datos fue la encuesta y se usaron cuestionarios. Se determinó que existe correlación

negativa moderada para los constructos de burnout y bienestar psicológico con un valor de coeficiente de Pearson de  $r = -0.51$ ; y se determinó que el burnout guarda correlación negativa moderada con las dimensiones de bienestar psicológico: auto-aceptación ( $r = -0.39$ ), relaciones positivas con los otros ( $r = -0.39$ ), autonomía ( $r = -0.34$ ), dominio del entorno ( $r = -0.16$ ), propósito de vida ( $r = -0.38$ ), crecimiento personal ( $r = -0.42$ ).

Párraga, González, Méndez, Villarín y León (2018), con su estudio con la intención de analizar la incidencia de burnout y sus factores, además de la asociación entre estrés percibido y satisfacción laboral. Método cuantitativo, diseño no experimental, tipo descriptivo observacional, carácter transversal-multicéntrico. Cuya muestra fue de 422 profesionales médicos y enfermeros. La encuesta y el cuestionario fueron utilizados. Los resultados determinaron que existe prevalencia de burnout en el 20% de los participantes, también, más del 50% tienen indicadores de estrés percibido, lo que afecta sus niveles de satisfacción laboral, al puntuar en valores inferiores a lo esperado. Se concluye que, la mayoría del personal de atención primaria tiene niveles elevados de estrés percibido.

Así también, está la investigación de Atanes et al. (2015), cuya finalidad fue verificar las correlaciones entre la atención plena, el estrés percibido y el bienestar subjetivo en enfermeros y médicos. Corte transversal y correlacional, diseño no experimental. Una suma de 450 participantes fueron la muestra. Se utilizó la encuesta y los cuestionarios. El resultado determinó que las variables en cuestión guardan una correlación moderada, así lo señalan los valores encontrados según la relación entre las dimensiones del bienestar subjetivo y estrés percibido: afecto positivo  $r = -0.589$ , afecto negativo  $r = 0.656$ , y satisfacción con la vida  $r = -0,566$ .

En el ámbito nacional, se encuentra la investigación de Ortega y Quispe (2016), elaboraron un estudio para determinar cómo se relacionan el estrés laboral, satisfacción laboral y bienestar psicológico. Contó con método cuantitativo, a nivel descriptivo-correlacional, transversal y no experimental; 114 trabajadores sanitarios fueron la muestra. Se usó la encuesta, y los cuestionarios. La data obtenida apunta que existe asociación directa y significativa entre los constructos

estudiados, así lo demuestra el coeficiente de Pearson con un valor de  $r = -0.581$ ; por otro lado, el 56,1% de encuestados estuvieron dentro de un nivel de estrés laboral alto, y 33,3% en nivel medio, así mismo, el 58,8% de la misma muestra puntuó en el nivel bajo de bienestar psicológico, y el 22,8% en nivel promedio.

Cárdenas (2019), quien se avocó en determinar la relación entre el afrontamiento al estrés y bienestar psicológico. Metodología cuantitativa, correlacional, transversal y no experimental; 60 enfermeras constituyeron la muestra. La encuesta y el cuestionario fueron usados para recoger la data. Los resultados evidencian la relación entre ambas variables estudiadas, según valor  $r = 0.186$ .

Está también, el estudio realizado por Flores (2018), autor que buscó evaluar la relación entre mobbing y bienestar psicológico. Esta investigación contó con la metodología cuantitativa, según diseño no experimental, a nivel correlacional; por otro lado, 85 trabajadores sanitarios conformaron la muestra de estudio. La encuesta fue la técnica de recojo de datos aplicada, junto con el cuestionario como instrumento. Los resultados encontrados arrojaron que el 61,2% de encuestados estuvieron en niveles de bienestar psicológico promedio, el 21,2% entre los niveles bajo y muy bajo, y el 17,7% entre los niveles alto y muy alto.

Quispe (2019), quien tuvo la intención de analizar la asociación entre afrontamiento del estrés y bienestar psicológico. Contó con método cuantitativo, enfoque descriptivo-correlacional, transversal y no experimental; 246 enfermeros configuraron la muestra de investigación. La encuesta y el cuestionario fueron la técnica e instrumento. Los resultados arrojan que la existencia de asociación positiva débil entre las variables ( $\rho = 0.203$ ).

Finalmente, la investigación efectuada por Cubas & Pozo (2019), cuya finalidad fue conocer el nivel de vinculación entre bienestar psicológico y afrontamiento al estrés. Enfoque cuantitativo, acorde al nivel descriptivo, corte transversal y analítica, según el diseño no experimental. Como muestra se tuvo a un total de 104 personas. Se hizo uso de la encuesta y el cuestionario. Se determinó la inexistencia de asociación entre ambas variables estudiadas, por otro lado, el 88,46% de los participantes presentaron nivel alto y 11,54% un nivel moderado de bienestar psicológico.

Para el modelo teórico del estrés laboral, los autores Hernández, Ortega y Reidl

(2012), propusieron un modelo teórico exclusivo para una población de profesionales sanitarios, se plantea que el estrés laboral es producido por la experiencia personal, obedece a la percepción en relación a las exigencias del entorno además de la valoración de las habilidades y capacidades que tiene la persona para enfrentar tales exigencias (Baum, Singer, Baum, 1981; Cohen, Kessler, Gordon, 1995). Las dimensiones de este modelo fueron construidas tomando en consideración los factores que originan el estrés según Maslach Pines (2000): sobrecarga laboral, falta de control de actividades, deficiente clima laboral, carencia de recompensas, injusta designación de cargas laborales y ascensos, pugnas en toma de decisiones y para los valores en médicos; así nacen las seis dimensiones propuestas por Hernández, Ortega y Reidl (2012): 1) Desgaste emocional, que es una respuesta producto del estrés generado por las actividades laborales; 2) Insatisfacción por la retribución recibida, hace referencia al proceso de valoración de la satisfacción en relación a los resultados del trabajo y la paga; 3) Insatisfacción del ejercicio profesional y apoyo institucional, que es producto de la percepción de falta de valoración de la organización en relación con los recursos que se le brinda al trabajador; 4) Falta de motivación para el desempeño, cuando el desempeño del trabajador es insuficiente para la realización del trabajo; 5) Exceso de demandas laborales, hace referencia a una alta presencia de actividades laborales que sobrepasan las posibilidades del empleado; 6) Demérito profesional, comprende la falta de control sobre el medio, donde el individuo reconoce que, sin importar sus esfuerzos, su rendimiento no hará que tenga mejores resultados ni una mayor retribución (Hernández, Ortega, y Reidl, 2012).

Otro modelo teórico del estrés es el denominado Cognitive Activation Theory of Stress o traducido al español Teoría de la Activación Cognitiva del Estrés, propuesta por Meurs y Perrewé, (2010), este modelo sustenta que la alarma de estrés ocurre cuando existe una discrepancia entre lo que se desea y lo que es la realidad, las personas relacionan una probabilidad con la posibilidad de suprimir la alarma y su fuente, en otra palabras, se afirma que, si la persona siente tener el control y espera un resultado deseado, la alarma no se activará, por el contrario, si el futuro se torna impredecible o la persona no cuenta con los recursos para hacer frente una demanda, entonces se activará la alarma,

produciendo una activación del estrés; el proceso del estrés se explica en cuatro componentes: 1) Factores de estrés, es decir, los estímulos de estrés; 2) Experiencia del estrés, toma importancia el estrés que se siente; 3) Respuesta general del individuo, se manifiestan los comportamientos de alarma en relación a la experiencia del estrés; 4) Experiencia de la persona, la retroalimentación sobre los resultados de su respuesta.

Analizando estos modelos teóricos del estrés laboral, la propuesta de Hernández, Ortega y Reidl (2012) resalta porque ha sido planteada para una población específica de personal de salud, sumado a ello, este modelo involucra factores ambientales y personales siento más completa en comparación con el modelo de Meurs y Perrewé (2010), quienes enfocan sus postulados en la cognición de los individuos, donde cobra importancia las expectativas frente a las situaciones estresante; en tal sentido, se adoptó el planteamiento teórico de Hernández, Ortega y Reidl (2012).

En cuanto a la variable de estrés laboral, es conceptualizada como aquella sobrecarga de temor o ansiedad que experimenta un individuo cuando esté se encuentra expuesto a una presión externa (Fernández, 2008); así mismo, puede ser completada como la suma entre respuestas físicas y afectivas dañinas, que tienen su origen en la excesiva demanda de trabajo que excede la capacidad, recursos y necesidades del empleado (Florida, 2013); también existe la perspectiva de que es una reacción individual con resultado negativo que tiene como causa un desequilibrio entre la presión y la capacidad del sujeto para afrontarla (Williams y Cooper, 2002); finalmente, este término puede definirse también como la experiencia continuada del individuo frente a las exigencias ambientales que le resultan excesivas, teniendo pocos recursos para hacer frente a las mismas (Blanch et al, 2011). Sintetizando todas las definiciones presentadas, se da cuenta de que en todas estas se considera al estrés laboral como producto de una sobrecarga o exceso de trabajo que genera en el individuo un estado de tensión, además, esta situación puede ser mediada por los recursos que el individuo posee, si las demandas del trabajo exceden estas, el trabajador experimentara lo que se conoce como estrés laboral.

En cuanto a las características de estrés laboral, se tiene una imagen de

agotamiento, desbordamiento y cansancio que experimenta el trabajador, tales fenómenos están relacionados con el exceso de presión en el trabajo, los estados de nerviosismo, irritabilidad, agobio, angustia; sumado a todo ello, el individuo se ve sobrepasado por las exigencias al no poseer los recursos suficientes con los que hacerles frente, los mismos que se pueden resumir en la falta de capacidades o habilidades, y también, un periodo de tiempo mínimo para llevar a cabo las tareas (Blanch et al, 2011).

Referente a la teoría del bienestar psicológico, la psicología positiva se ha encargado de desarrollar este concepto en su afán por hacer énfasis en los factores protectores que puedan repercutir sobre la salud física y mental (Vázquez, Hervás, Rahona, Gómez, 2009). Existen dos corrientes o líneas teóricas que abordan el bienestar, las mismas que provienen de dos filosofías antiguas que han tenido realce en la actualidad, la primera de estas se llamada "hedonismo" que se trata de la permanencia de estados anímicos positivos y la ausencia de estados anímicos negativos, esta filosofía evolucionado, y en la actualidad se conoce bajo el termino de bienestar subjetivo (Ryan y Deci, 2001); por otro lado, está la corriente "eudemónica", que se define como la capacidad de vivir de forma plena, sin ignorar los afectos negativos ni acrecentar los positivos, donde la persona se enfoca en desarrollar el mayor potencial que le es posible, de la mano de esta línea nace el concepto de bienestar psicológico (Ryan, Huta y Deci, 2008).

Para esta investigación fue tomada en cuenta la línea eudemónica, es decir, el bienestar psicológico, planteado por Díaz et al. (2006), en su modelo multidimensional adaptado y traducido de la teoría de Ryff y Keyes (1995), que se encuentra dividido en seis dimensiones: 1) Autoaceptación, se manifiesta cuando el individuo se siente bien consigo mismo a expensas de sus limitaciones, experimentando actitudes positivas para consigo mismo; 2) Relaciones positivas con otras personas, consiste en poseer vínculos sociales permanentes y enriquecedores, aquí se incluye la capacidad de amar al otro; 3) Autonomía, con presencia de una base sólida en sus convicciones, que permita a la persona manejarse por él o ella misma; 4) Dominio del entorno, comprende poder modificar el medio, o en consecuencia, poder elegir o crear condiciones y contextos favorables donde la persona satisfaga sus propios deseos y



necesidades; 5) Propósito de vida, cobran importancia la definición de metas u objetivos personales, haciendo sentir al individuo que su existencia tiene un rumbo; 6) Crecimiento personal, es entendida como el ímpetu que mueve al individuo a desarrollarse, entrenando sus habilidades, creciendo interiormente y explotando lo mejor posible sus capacidades.

Respecto a la definición de bienestar psicológico, puede ser comprendida como una dimensión subjetiva que se asocia con el nivel de vida, el mismo que es relativamente estable en el tiempo y se caracteriza porque predomina estados emocionales positivos (García-Viniegras, 2005); también, puede ser conceptualizada como una combinación entre el sentirse bien, poseer un sentido, gozar de buenas relaciones entre pares, además, de la consecución de logros (Dao et al, 2014); por otro lado, se afirma que el bienestar hace referencia a la percepción o valoración de encontrarse o sentirse bien, donde la persona muestra un buen estado anímico, experimentando estados de satisfacción que dependen de las condiciones sociales y personales, además, de su capacidad de afrontamiento frente a estas (Ortiz y Castro, 2009); finalmente, este concepto es visto como el funcionamiento positivo que un individuo tiene que depender del desarrollo de capacidades y habilidades personales, junto al crecimiento personal (Romero, Brustad y García, 2007).

Extrayendo lo más representativo de cada definición, se afirma que, el bienestar psicológico hace referencia a un conjunto de emociones y sentimientos positivos, influenciados por cuestiones tales como factores sociales, personales, la capacidad de hacer frente a las dificultades, poseer un sentido vital además de una actitud orientada hacia el crecimiento personal.

Las características del bienestar psicológico hacen referencia a cuestiones tales como el poseer un juicio positivo sobre la vida, también, tener un balance entre los afectos positivos en contraste con los negativos, una experiencia de felicidad interior, además de cualidades psicológicas que se vinculan con un correcto desarrollo, la misma que va asociada con el crecimiento personal, la potencialización de habilidades y capacidades, y finalmente, la capacidad de adaptación del individuo con su entorno (Bisquerra, 2013).

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

**Tipo de investigación:** Básico, conceptualizado como la profundización del entendimiento sobre el comportamiento de las variables (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).

**Diseño de investigación:** No experimental, justificado en que no se han manipulado ninguno de los constructos, ya que los mismos fueron analizados y observados en el entorno donde surgieron (Hernández, Fernández y Baptista, 2014). Así también, se considera el tipo transversal-correlacional, esto porque la información se recogió en un solo momento, y a partir de estos, se determinó y describió el nivel de asociación entre los constructos (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).

#### 3.2. Variables y Operacionalización

##### **Variable 1: Estrés Laboral**

###### **Definición conceptual:**

Conjunto de respuestas físico-afectivas dañinas, originadas en situaciones donde las demandas laborales exceden a la capacidad, los recursos y necesidades del empleado (Florida 2013).

###### **Definición operacional:**

Experiencia interior negativa producto de las altas demandas del trabajo y la percepción negativa sobre este, que se evalúa a través de sus dimensiones: Desgaste emocional, insatisfacción por la retribución recibida, insatisfacción del ejercicio profesional y apoyo institucional, falta de motivación para el desempeño, exceso de demandas laborales y demérito profesional.

##### **Variable 2: Bienestar psicológico**

###### **Definición conceptual:**

Se define como una combinación entre el sentirse bien, poseer un sentido, gozar de buenas relaciones entre pares, además, de la consecución de los logros personales (Dao et. al., 2014).

**Definición operacional:**

Conjunto de experiencias positivas que se evalúan en función de sus dimensiones: Autoaceptación, relaciones con otras personas, autonomía, dominio del entorno, propósito de vida, crecimiento personal.

**3.3. Población, muestreo y muestra****Población**

Ander (2011), entiende este apartado como la agrupación de elementos, casos o individuos de los cuales se pretende conocer algunas de sus singularidades. Para la investigación, 234 profesionales sanitarios de tres centros de salud en la provincia de San Martín conformaron la población.

**Muestra**

Ander (2011), refiere que la muestra es una parte representativa del universo, está debe poseer las particularidades o los rasgos propios de la población. Para la investigación se consideró una muestra de 234 profesionales sanitarios, entre médicos, obstetras, licenciados y técnicos en enfermería, psicólogos, laboratoristas, farmacéuticos, odontólogos y biólogos.

**Muestreo**

Se utilizó el probabilístico por conveniencia, donde, los elementos del estudio no depende de la probabilidad, más bien, están determinados por las características particulares de la investigación y la intención de quienes la ejecutan (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).

**Participantes**

La muestra estuvo constituida por 234 personales de salud, de las cuales la mayoría fueron mujeres (76.07%), y los hombres en menor cantidad (23.93%), en relación al estado civil, la mayoría fueron solteros (79.49%), seguido de casados (14.53%), y finalmente divorciados (5.98%). Para las edades, la mayoría se ubicó en un rango de edad de 18 a 24 años (41.88%), seguido de 25 a 30 años (28.21%), luego de 31 a 36 años (16.24%), además de 37 a 42 años (6.84%), y, por último, de 43 años a más (6.84%). Se consideraron a 9 profesiones de salud, psicólogos (35.90%), técnicos en enfermería (15.38%), médicos (12.39%), obstetras (10.68%), licenciados en

enfermería (9.40%), laboratoristas (7.69%), odontólogos (3.42%), biólogos (2.56%), y farmacéuticos (2.56%). Finalmente, se obtuvieron los datos de los meses de servicios, divididos por rangos, por lo que se determinó que la mayoría de participantes tenía entre 1 a 6 meses de servicio (43.59), seguido de aquellos que tuvieron de 25 meses a más en servicio (30.77%), luego de 7 a 12 meses (17.09%), continua con aquellos que vienen sirviendo de 13 a 18 meses (4.27%) y 19 a 24 meses (4.27%).

Tabla 1: *Datos sociodemográficos de la muestra*

<b>Características</b>	<b>n=234</b>	<b>%</b>
<b>Género</b>		
Masculino	56	23.93
Femenino	178	76.07
<b>Estado civil</b>		
Soltero(a)	186	79.49
Casado(a)	34	14.53
Divorciado(a)	14	5.98
<b>Rango de edades</b>		
18 a 24 años	98	41.88
25 a 30 años	66	28.21
31 a 36 años	38	16.24
37 a 42 años	16	6.84
43 años a más	16	6.84
<b>Profesión</b>		
Tec. en Enfermería	36	15.38
Obstetra	25	10.68
Laboratorista	18	7.69
Médico	29	12.39
Psicólogo	84	35.90
Lic. en Enfermería	22	9.40
Odontólogo	8	3.42
Biólogo	6	2.56
Farmacéutico	6	2.56
<b>Meses de servicio</b>		
1 a 6 meses	102	43.59
7 a 12 meses	40	17.09
13 a 18 meses	10	4.27
19 a 24 meses	10	4.27
25 meses a más	72	30.77

### 3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.

#### Técnicas

Se usó la encuesta, comprendida en la utilización de cuestionarios aplicados a un gran grupo de personas (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).

## **Instrumentos**

Figuraron los cuestionarios, que se definen como una serie de interrogantes que guardan relación con los constructos que se pretenden medir (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).

### **Cuestionario de Estrés Laboral**

El estrés laboral se midió mediante la utilización del Cuestionario de Estrés Laboral de Hernández, Ortega y Reidl (2012), este instrumento cuenta con cuarenta ítems, en base a seis dimensiones: desgaste emocional, insatisfacción por la retribución recibida, insatisfacción del ejercicio profesional y apoyo institucional, falta de motivación para el desempeño, exceso de demandas laborales, demérito profesional; así mismo, el rango de respuesta es tipo escala Likert con cinco opciones: siempre, casi siempre, a veces, casi nunca, y nunca.

El instrumento presentó índices de confiabilidad adecuados, de acuerdo con el ensayo piloto aplicado, con un Alfa de Cronbach de 0.980.

### **Escala de Bienestar Psicológico**

Para la variable de bienestar psicológico, se hizo uso de la Escala de Bienestar Psicológico de Ryff según la traducción y adaptación de Díaz et al. (2006), este instrumento está constituido por un total de 39 ítems, y se compone de seis dimensiones: autoaceptación, relaciones positivas con otras personas, autonomía, dominio del entorno, propósito de vida, y crecimiento personal; además, cuenta con seis opciones de respuesta entre las cuales se encuentran: totalmente en desacuerdo, desacuerdo, ligeramente en desacuerdo, ligeramente de acuerdo, de acuerdo, totalmente de acuerdo.

Para la confiabilidad se aplicó un ensayo piloto, a partir del cual se determinó que el instrumento es fiable para su aplicación, con un índice de Alfa de Cronbach igual a 0.886.

## **3.5. Procedimientos**

El primer paso realizado fue, solicitar a la Escuela Profesional de Psicología un documento de tipo carta de presentación relativa al estudio, después, se acordó una reunión con los directores del Centro de Salud de Morales, de

Tarapoto y de San José de Sisa, al conversar con cada una de ellas, se les explico la finalidad del estudio y mediante una carta se les solicito con la formalidad debida, su apoyo para poder realizar una encuesta en línea a los colaboradores de sus centros de salud, así mismo, a estos directores se les detallo que la encuesta sería compartiría mediante un enlace que daría paso a un formulario en Google Forms para que el personal de salud pueda responder los cuestionarios desde sus celulares, tabletas o computadores, siendo necesario para todos los casos la conectividad a internet, acto seguido, se solicitó a estas personas una relación de los colaboradores con sus números de celular para que, mediante la mensajería de WhatsApp, se puede compartir el enlace de la encuesta a cada uno de ellos. Cuando se tuvo la relación de todos los profesionales de salud correspondientes a los tres centros de salud antes mencionados, se procedió a enviar los mensajes de texto a cada uno de estos solicitando su participación voluntaria para la encuesta en cuestión, adjuntando el enlace de Google Forms para tal fin.

### **3.6. Método de análisis de datos**

Cuando se tuvieron los datos necesarios, se procedió con la tabulación de la misma, para ello se creó una base de datos en el programa SPSS versión 23, con este programa se realizaron diversos procedimientos entre los que se destacan la limpieza de datos, prueba de normalidad con el test Shapiro-Wilk, así como el análisis descriptivos de dispersión y tendencia, además de la prueba estadística del coeficiente de Pearson para determinar el nivel de las correlaciones, finalmente, el análisis inferencia que dio respuesta a los objetivos propios de la investigación.

### **3.7. Aspectos éticos**

Siguiendo las buenas prácticas del investigador, se respetó el comportamiento ético, el cual implica seguir los criterios de originalidad de la información que se ha presentado, la misma que ha sido respaldada por los resultados de un programa antiplagio, además, se aseguró el adecuado uso de las normas de redacción según la American Psychological Association, y para la encuesta, se respetó el derecho a la participación libre por medio de un consentimiento informado, recurso por el cual se especificó el objetivo de

la investigación, el resguardo de la privacidad de los datos de los encuestados, detallando, además, que la participación es voluntaria, y así mismo, describiendo los beneficios y posibles riesgos que tendrá la investigación.

#### IV. RESULTADOS

En la tabla 2, se encuentran los datos de la prueba de normalidad para cada uno de los constructos, donde, en ambos casos se obtuvieron valores de significancia menores al 0.05, lo que indica que, los instrumentos de cada variable tienen características no paramétricas y no lineales, razón por la cual se usó un estadístico de correlación que responda a estas características, siendo éste el coeficiente de correlación de Spearman.

Tabla 2: Prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov

	Estadístico	GI	Sig.
Estrés laboral	,113	100	,003
Bienestar psicológico	,132	100	,000

En la tabla 3, el indicador de estrés laboral tuvo una puntuación media de  $M=102.25$  (DE: 29.555, Mínimo: 46 – Máximo = 200), bienestar psicológico obtuvo una puntuación media de  $M= 165.91$  (DE: 25.425, Mínimo: 105 – Máximo = 234). El análisis de correlación muestra la relación negativa significativa de nivel moderado entre estrés laboral y bienestar psicológico ( $r=-0.586^{**}$ ,  $p<0.000$ )

Tabla 3: Estadística descriptiva y correlaciones bivariadas de las variables de estudio

Nº	Variables de estudio	M	DE	Bienestar psicológico	R2
1	Estrés Laboral	102.25	29.555	-0.586**	0.316
2	Bienestar Psicológico	165.91	25.425		

La tabla 4 muestra las relaciones entre estrés laboral y las dimensiones de bienestar psicológico, observándose una relación directa negativa significativa ( $p < .05$ ) de grado moderado para las dimensiones de autoaceptación, autonomía, dominio del entorno, crecimiento personal y propósito de vida en correlación con estrés laboral, no obstante, se tuvo una relación de grado débil para la dimensión relaciones positivas en correlación con estrés laboral.

Tabla 4: *Relación entre estrés laboral y las dimensiones de bienestar psicológico en personal sanitario de la provincia de San Martín de año 2021.*

Variable 1	Dimensiones de Bienestar Psicológico	r	Sig.
Estrés Laboral	Autoaceptación	-0.539**	0.000
	Relaciones Positivas	-0.380**	0.000
	Autonomía	-0.498**	0.000
	Dominio del Entorno	-0.431**	0.000
	Crecimiento Personal	-0.479**	0.000
	Propósito de Vida	-0.459**	0.000

En la tabla 5, se tiene los datos descriptivos por género para ambas variables, para el caso de estrés laboral, la media para el género femenino fue de 102.67, la mediana 97, la desviación típica de 30.776, y en el estadístico "H" se tuvo un valor de 117.68; en relación al género masculino, la media fue de 100.89, la mediana 105, la desviación típica de 25.491, y el estadístico "H" de 116.93, en cuanto a la variable de bienestar psicológico, para el género femenino la media fue 168.53, la mediana de 169, la desviación típica de 26.396, con un estadístico "H" de 124.48; por otro lado, para el género masculino, la media fue de 157.57, la mediana 152.5, la desviación típica de 20.084.

Tabla 5: *Prueba de diferencias por sexo para la variable estrés laboral y bienestar psicológico.*

VARIABLES	Género	N	Media	Mediana	Desv. Tip.
Estrés laboral	Femenino	178	102.67	97	30.776
	Masculino	56	100.89	105	25.491
Bienestar psicológico	Femenino	178	168.53	169	26.396
	Masculino	56	157.57	152.5	20.084



En la tabla 6, se puede apreciar los datos descriptivos por profesión para la variable de estrés laboral, donde, los biólogos representaron el 2.6%, con una media de 110.33, una mediana de 107, y una desviación típica de 29.629; los farmacéuticos fueron el 2.6%, con una media de 115, una mediana de 98, y una desviación típica de 27.115; los laboratoristas tuvieron una representación del 7.7%, con una media de 95.56, una mediana de 95, y una desviación típica de 25.801; los licenciados en enfermería tuvieron una presencia del 7.7%, con una media del 103.82, una mediana de 109, y una desviación típica de 29.619; los médicos tuvieron una representación del 12.9%, con una media de 99.93, una mediana de 96.5 y una desviación típica de 24.710; las obstetras fueron el 10.3%, con una media de 108.58, una mediana de 98, y desviación típica de 38.302; los odontólogos tuvieron un 3.4% de representación porcentual, con una media de 99.75, una mediana de 104, y una desviación típica de 24.789; los psicólogos fueron el 35.9%, con una media de 99.81, una mediana de 98, y una desviación típica de 26.608; por último, los técnicos en enfermería estuvieron representados por el 15.4%, con una media de 104.22, una mediana de 102, y una desviación típica de 37.037.

Tabla 6: *Prueba de diferencias por profesión para la variable de estrés laboral*

<b>Profesión</b>	<b>N</b>	<b>%</b>	<b>Media</b>	<b>Mediana</b>	<b>Desv. típ.</b>
Biólogo	6	2.6%	110.33	107.00	29.629
Farmacéutico	6	2.6%	115.00	98.00	27.115
Laboratorista	18	7.7%	95.56	95.00	25.801
Lic. en Enfermería	22	9.4%	103.82	109.00	29.619
Médico	30	12.9%	99.93	96.50	24.710
Obstetra	24	10.3%	108.58	98.00	38.302
Odontólogo	8	3.4%	99.75	104.00	24.789
Psicólogo	84	35.9%	99.81	98.00	26.608
Tec. en Enfermería	36	15.4%	104.22	102.00	37.037

En la tabla 7, se puede apreciar los datos descriptivos por profesión para la variable de bienestar psicológico, donde, los biólogos representaron el 2.6%, con una media de 156.67, una mediana de 148, y una desviación típica de 27.660; los farmacéuticos fueron el 2.6%, con una media de 152.33, una mediana de 147, y una desviación típica de 18.359; los laboratoristas tuvieron

una representación del 7.7%, con una media de 164.89, una mediana de 164, y una desviación típica de 18.120; los licenciados en enfermería tuvieron una presencia del 7.7%, con una media del 168.18, una mediana de 161, y una desviación típica de 29.035; los médicos tuvieron una representación del 12.9%, con una media de 163.71, una mediana de 168.5 y una desviación típica de 22.008; las obstetras fueron el 10.3%, con una media de 170, una mediana de 165, y desviación típica de 26.193; los odontólogos tuvieron un 3.4% de representación porcentual, con una media de 170.25, una mediana de 175, y una desviación típica de 24.870; los psicólogos fueron el 35.9%, con una media de 164.5, una mediana de 161, y una desviación típica de 28.736; por último, los técnicos en enfermería estuvieron representados por el 15.4%, con una media de 171.11, una mediana de 173.5, y una desviación típica de 21.3.

Tabla 7: Prueba de diferencias por profesión para la variable bienestar psicológico.

<b>Profesión</b>	<b>N</b>	<b>%</b>	<b>Media</b>	<b>Mediana</b>	<b>Desv. típ.</b>
Biólogo	6	2.6%	156.67	148.00	27.660
Farmacéutico	6	2.6%	152.33	147.00	18.359
Laboratorista	18	7.7%	164.89	164.00	18.120
Lic. en Enfermería	22	9.4%	168.18	161.00	29.035
Médico	30	12.9%	163.71	168.50	22.008
Obstetra	24	10.3%	170.00	165.00	26.193
Odontólogo	8	3.4%	170.25	175.00	24.870
Psicólogo	84	35.9%	164.50	161.00	28.736
Tec. en Enfermería	36	15.4%	171.11	173.50	21.300

## V. DISCUSIÓN

La investigación en cuestión se enfocó en descubrir el nivel de asociación entre estrés laboral y bienestar psicológico, asumiendo que el primero podría afectar negativamente a la segunda; la información obtenida reveló la existencia de correlación moderada y negativa, por tanto se afirma que, el estrés laboral hace decrecer los niveles de bienestar psicológico en el personal sanitario; el resultado encontrado se asemejan a los datos obtenidos por otras investigaciones, Jang Gu y Jeong (2019), aseveran que el estrés laboral influye directamente sobre el bienestar psicológico, siendo esta una relación inversa, donde, a mayores niveles de la primera, el nivel de la segunda decrecerá; por su parte, García, Cova-Solar, Bustos-Torres y Reyes-Pérez (2018), aseveran que, el estrés laboral es un factor predictor negativo para el bienestar psicológico, donde lo normal es que, ante la presencia de estrés, el nivel de bienestar psicológico disminuye, afectando a nivel emocional y mental a los trabajadores de salud, Ortega y Quispe (2016), también señalan que existe una relación directa entre ambas variables, enfatizando que, el estrés laboral resulta perjudicial para el bienestar psicológico, poniendo en riesgo la salud mental de la población de profesionales de salud, y, siempre que estos tengan altos niveles de estrés, será imposible que gocen de un adecuado bienestar psicológico, cuestión que afectara sobre su actuación a nivel de sus actividades laborales (Surya, Jaff, Stilwell y Schubert, 2017); en este sentido, el estrés laboral es una problemática importante a tomar en cuenta por las autoridades sanitarias porque, no solo afecta a los trabajadores, si no también, a las personas que reciben sus cuidados.

En cuanto al objetivo específico de la investigación, se buscaba conocer la relación entre estrés laboral y las dimensiones del bienestar psicológico en personal de salud, para detallar los resultados encontrados, se comenzará con la dimensión autoaceptación, la misma que se define como el estado de bienestar y aprobación hacia uno mismo (Ryff y Keyes, 1995), cuya correlación con la variable estrés laboral arrojó una asociación moderada significativa y negativa para la muestra de estudio, el resultado encontrado guarda relación con la investigación realizada por García et al. (2018), quienes encontraron una relación inversa entre los mismos, y afirmaron que, el estrés laboral tiende a nublar el juicio y generan en los individuos actitudes negativas hacia sí mismos,

situación que afecta su capacidad de autoaceptación; así mismo, el resultado concuerda con la investigación de Veliz et al. (2018), quienes se dispusieron a estudiar la relación entre estos mismos conceptos, obteniendo una asociación significativa e inversa entre las mismas, resultado que da cuenta del efecto perjudicial que tiene el estrés laboral sobre la autoaceptación en los profesionales de salud, se encuentra también la investigación de Fatama y Flores (2021), que habiendo estudiado ambos constructos encontraron una relación significativa negativa y moderada dando cuenta de que el estrés laboral afecta a esta dimensión de manera perjudicial; no obstante, los resultados de la presente son diferentes al estudio de Saldaña et al. (2020), quienes encontraron una relación significativa negativa de nivel bajo entre estas variables, por lo que concluyeron que el estrés laboral no tiene mayor impacto sobre la capacidad de autoaceptación.

Para la dimensión relaciones positivas, conceptualizada como aquella habilidad para mantener relaciones saludables y armoniosas (Ryff y Keyes, 1995), y su relación con la variable estrés laboral, se encontró una correlación significativa de nivel bajo y negativa; el resultado confirma el hallazgo de García et al. (2018), quienes, al determinar la asociación entre esta dimensión y la variable de estrés laboral, concluyeron que, el estrés funciona con un predictor negativo para las relaciones positivas, perjudicando el normal y sano desenvolvimiento social entre los trabajadores de salud, siendo este un fenómeno que daña no solamente el clima laboral, si no también, el bienestar de los mismos, de igual manera, este resultado refuerza los datos obtenidos por Fatama y Flores (2021), investigadores que encontraron una relación significativa negativa de nivel moderado para ambos constructos, dando cuenta del efecto dañino del estrés laboral sobre la capacidad de tener relaciones positivas; por su lado, Veliz et. al (2018), asevera que la variable estrés tiene como una de sus consecuencias la generación de problemas o conflictos entre los compañeros de trabajo, afectando las relaciones positivas entre los mismos.

En cuanto a la dimensión autonomía, entendida como la virtud que faculta la independencia y autoridad personal (Ryff y Keys, 1995), y su asociación con el estrés laboral; los hallazgos apuntaron a una relación moderada significativa y negativa, el resultado es semejante a lo encontrado por García et al. (2018), quienes también determinaron la relación entre estos constructos, y según los

datos que obtuvieron, aseveran que, el estrés laboral daña la facultad de autonomía en el personal sanitario, ya que el estrés tiene como efecto bloquear a las personas, y esto se refleja en la imposibilidad de los trabajadores de esta área para poder desempeñarse con libertad y autonomía, tal como lo menciona Surya et al. (2017), al afirmar que el estrés laboral perjudica el hecho de que los médicos y enfermeras puedan desempeñarse de modo eficaz, afectando su funcionamiento y productividad; así también, está el estudio de Fatama y Flores (2021), quienes encontraron una relación significativa moderada y negativa entre esta variable y la dimensión en cuestión, revelando que el estrés laboral tiene un efecto perjudicial sobre la capacidad de independencia y autoridad personal; sin embargo, estos resultados son diferentes a los datos encontrados por otros autores, como es el caso de la investigación de Veliz et al (2018) y Orozco (2020), donde, en sus estudios determinaron que el estrés laboral no guarda relación con la dimensión autonomía, dando cuenta de una inexistente relación entre las mismas.

La dimensión dominio del entorno, comprendida como aquella facultada para poder crear un entorno propicio para cubrir las necesidades y deseos personales (Ryff y Keyes, 1995), y su relación con la variable estrés laboral, arrojó una asociación de nivel moderado significativa y negativa; resultado similar al estudio llevado a cabo por Fatama y Flores (2021) y Veliz et al (2018), investigadores que encontraron una relación moderada significativa y negativa en cada uno de sus estudios para estos constructos, afirmando la existencia de asociación entre el estrés laboral y la dimensión dominio del entorno, por lo que determinaron que, el estrés laboral afectaba en un sentido perjudicial la capacidad individual para crear un entorno favorable que ayudara a cubrir las necesidades personales; no obstante, estos resultados difieren de lo encontrado por García et al. (2018) y Saldaña et al. (2020), quienes en su investigación determinaron una relación muy baja y negativa para estos constructos, motivo por el cual concluyeron que, el estrés laboral no era un elemento importante que afectase a la capacidad de dominio del entorno en los trabajadores sanitarios, a pesar de estas diferencias, es importante resaltar que en la investigación presente, y para la muestra analizada, el estrés sí parece ser un elemento pernicioso para la capacidad de dominio del entorno.

El crecimiento personal como dimensión, definida como aquella capacidad e impulso del individuo para desarrollarse y potenciar sus habilidades (Ryff y Keyes, 1995), y asociación con estrés laboral, se obtuvo una correlación moderada negativa y significativa; tal hallazgo es semejante a lo encontrado por García et al. (2018), junto con la investigación de Fatama y Flores (2021), quienes evidenciaron una asociación significativa y negativa para estos mismos constructos, por lo que señalaron que el estrés laboral perjudicaba el desarrollo individual a nivel de autorrealización en los trabajadores de la salud, ya que, el estrés tiene como una de sus consecuencias la generación de sensaciones de impotencia y frustración en los trabajadores, haciéndoles sentir estancados, cuestión que afecta directamente su capacidad de crecimiento personal; por otro lado, existen diferencias los datos expuestos por Veliz et al (2018) y Saldaña et al. (2020), quienes determinaron una relación poco significativa para estas variables en sus respectivas investigaciones, afirmando la inexistencia de correlación para el estrés laboral y la dimensión crecimiento personal, infiriéndose que, el crecimiento personal es independiente a cualquier estado de tensión producto del estrés; sin embargo, para la muestra analizada en la presente investigación, el estrés laboral si resulto como un elemento de riesgo, perjudicando negativamente la capacidad de crecimiento personal.

Finalmente, para la dimensión propósito de vida, percibida como la capacidad de darle sentido y propósito a la propia vida (Ryff y Keyes, 1995), y su asociación con la variable de estrés laboral, se encontró una correlación moderada significativa y negativa; este dato encontrado es similar a lo atinado por García et. al (2018) y Fatama y Flores (2021), quienes hallaron una asociación significativa moderada y negativa para estos dos constructos, por lo que concluyeron que, el estrés laboral podría resultar siendo un elemento nocivo para que la persona logre darle un sentido o propósito a su propia experiencia de vida, y esto puede ser a que, el estrés genera agotamiento, desbordamiento y cansancio en la persona (Blanch et al., 2011), cuestión que afecta su capacidad para poder darle un sentido a su propia vida, generando un daño a nivel de su bienestar psicológico; no obstante, estos resultados son diferentes a lo encontrado por Saldaña et al. (2020) y Veliz et al (2018), quienes encontraron en sus investigación que el estrés laboral y la capacidad de propósito de vida no guardan relación alguna entre sí, determinando que, el

estrés laboral no afecta en medida alguna a la dimensión propósito de vida, sin embargo, para la investigación en cuestión, y según la muestra analizada, el estrés laboral es un factor de riesgo para la capacidad de propósito de vida.

La principal limitación del estudio fue la poca accesibilidad de los profesionales sanitarios para que formen parte de la investigación, cuestión que estuvo mediada por el actual contexto de pandemia que exigía a estos profesiones estar muy orientados a sus responsabilidades laborales, y no contaban con tiempo para poder participar del estudio, además, otro factor que limitó la participación masiva de estos profesionales, fue su limitado conocimiento sobre las TICs, ya que, la investigación se realizó mediante un formulario en línea, mediante la aplicación "Google Forms", medio que demandaba el conocimiento sobre el uso de esta herramienta para que los profesionales puedan responder a los cuestionarios.

Finalmente, la presente investigación da cuenta de la asociación negativa entre estrés laboral y bienestar psicológico, y también, la asociación entre la primera y las dimensiones de la segunda, lo que evidencia que, el estrés laboral tiene un efecto perjudicial sobre las capacidades propias del bienestar psicológico.

## **VI. CONCLUSIONES**

PRIMERA: Se logró determinar la relación entre las variables estudiadas, donde, se halló una correlación de nivel moderado significativo y negativo; por lo cual es posible afirmar que, el estrés laboral perjudica el bienestar psicológico en el personal sanitario, y mientras estos profesionales presenten altos niveles de estrés no podrán gozar de un adecuado bienestar psicológico, situación que también perjudica su labor.

SEGUNDA: La dimensión autoaceptación y la variable estrés laboral se relacionan negativa y significativamente en un nivel moderado, esto se debe a que el estrés tiende a generar actitudes negativas hacia la misma persona lo que perjudica su capacidad de autoaceptación.

TERCERA: Para la dimensión relaciones positiva y la variable estrés laboral presentaron una relación significativa y negativa, esto se debe a que, el estrés laboral afecta las relaciones entre compañeros de trabajo, ya que produce estados de tensión que desencadenan en conflictos y problemas, afectando las relaciones positivas.

CUARTA: Se tuvo una relación moderada y negativa para la dimensión autonomía y la variable estrés laboral, justificada sobre el supuesto de que, el estrés laboral tiene un efecto de bloqueo mental en los individuos, impidiéndoles desempeñarse de manera eficaz, afectando su funcionamiento y productividad, dañando directamente su capacidad de autonomía.

QUINTA: Se encontró una asociación negativa y moderada entre la dimensión de dominio del entorno y el estrés laboral, así, se puede manifestar que, ésta variable representa un elemento de riesgo para la capacidad de dominio del entorno en médicos, enfermeras, obstetras y demás profesionales de la salud, impidiéndoles poder crear un ambiente donde puedan cubrir sus necesidades y deseos personales.

SEXTA: Se evidencio una correlación significativa moderada y negativa entre la dimensión crecimiento personal y estrés laboral, esto se debe a que, el estrés laboral genera estados de frustración e impotencia, llegando a hacer sentir estancados a los profesionales de la salud, cuestión que afecta directamente su capacidad de crecimiento personal.



SEPTIMA: La dimensión propósito de vida y el estrés laboral presentaron una correlación moderada y negativa, esto se debe a que el estrés genera agotamiento, desbordamiento emocional y cansancio en los individuos, que nubla su sentido para crear un propósito de vida.

## **VII. RECOMENDACIONES**

1. Considerar la realización de talleres a cargo de un profesional en psicología donde se fomente el bienestar en los trabajadores sanitarios, tratando temas sobre las dimensiones de la misma, ya que, resulta imprescindible que estos individuos cuenten con niveles óptimos de bienestar puesto que este influye de manera positiva sobre su desempeño laboral y ayuda en la mediación del estrés.
2. Se les sugiere también, que, los profesionales sanitarios cuenten con espacios de relajación y distensión emocional, ya que estos momentos ayudarán a disminuir sus niveles de estrés laboral, cuestión que favorecerá el desempeño de sus funciones.
3. Se recomienda, realizar talleres de manejo y gestión del estrés a cargo de un profesional en psicología, que este dirigido a los colaboradores de estos centros de salud, ya que, cuando el estrés no se maneja de manera adecuada, perjudica el trabajo de los mismos, tal cuestión también puede perjudicar la salud de los pacientes que reciben los cuidados de estos profesionales.
4. Llevar a cabo futuros estudios abocados a averiguar la asociación entre estrés laboral y bienestar psicológico en la misma población pero pertenecientes a otros contextos y realidades, a fin de profundizar y tener un mayor conocimiento sobre el comportamiento de estas variables en otros entornos.
5. Realizar futuros estudios en la provincia de San Martín, investigar si otras variables, como el clima laboral y la satisfacción, afectan el bienestar psicológico en profesionales de la salud, con la intención de tener un espectro más amplio de situaciones o factores que podrían poner en riesgo el bienestar psicológico en esta población, y de esta manera poder establecer recomendaciones con evidencia científica que promueva acciones de prevención en el departamento de San Martín.

## REFERENCIAS

- Ander, E. (2011). *Aprender a investigar, Nociones básicas para la investigación social*. Editorial Brujas.
- Atanes, A., Andreoni, S., Hirayama, M., Montero, J., Barros, V., Ronzani, T., Kozasa, E., Soler, J., Cebolla, A., García, J., & Demarzo, M. (2015). Mindfulness, perceived stress, and subjective well-being: a correlational study in primary care health professionals. *BMC Complementary and Alternative Medicine*, 15(303). <https://doi.org/10.1186/s12906-015-0823-0>
- Aiken, L. R. (1980). Content Validity and Reliability of Single Items or Questionnaires. *Educational and Psychological Measurement*, 40(4), 955–959. <https://doi.org/10.1177/001316448004000419>
- Blanch, J., Espuny, M., Gala, C., Martín, A., Martínez, M., & Pallarés, S. (2011). *Psicología social del trabajo y las relaciones laborales*. Editorial Eureka Media, SL.
- Bisquerra, R. (2013). *Cuestiones sobre bienestar*. Editorial Síntesis.
- Baum, A., Singer, J., & Baum, C (1981). Stress and the environment. *Journal of Social Issues*, 37(1), 4-35. DOI: 10.1111/j.1540-4560.1981.tb01056.x
- Cubas, R. (2018). *Estrés relacionado con el desempeño laboral del personal de salud, centro de salud la Victoria Sector II – Chiclayo, 2018*. [Tesis de pregrado, Universidad Señor de Sipán]. <http://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/uss/5414/Cubas%20Cubas%20C%20Rosa%20Mayra.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Cubas, A., & Pozo, J. (2019). *Bienestar psicológico y afrontamiento al estrés en internos de ciencias de la salud en un Hospital MINSA Nivel II. 2019*. [Tesis de pregrado, Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo]. <http://repositorio.unprg.edu.pe/handle/UNPRG/3872>
- Cárdenas, K. (2019). *Afrontamiento al estrés y bienestar psicológico en el personal técnico de enfermería de un Centro Médico de la Marina de Guerra del Perú, Lima – 2018*. [Tesis de pregrado, Universidad Alas Peruanas]. <http://repositorio.uap.edu.pe/handle/uap/9552>

- Cohen, S., Kessler, R. C., & Gordon, L. U. (1995). *Strategies for Measuring Stress in Psychiatric and Physical Disorders*. Oxford University Press.
- Díaz, L., & Farro, L. (2017). *Estrés y satisfacción laboral del profesional de enfermería en el servicio de centro quirúrgico del hospital regional Lambayeque, 2016*. [Tesis de maestría, Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo]. <http://repositorio.unprg.edu.pe/bitstream/handle/UNPRG/7594/BC-TES-TMP271%20DIAZ%20AVENDA%C3%91OFARRO%20OLIVOS.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Díaz, D., Rodríguez, R., Blanco, A., Moreno, B., Gallardo, I. Valle, C., Dierendock, D. (2006). Adaptación española de las escalas de bienestar psicológico de Ryff. *Revista Psicothema*, 18(3), p. 572-577. <http://www.psycothema.com/pdf/3255.pdf>
- Dao, J., Garassini, M., Yacsirk, C., Calvanese, N., Zavarce, P., & Tirro, V. (2014). *Aportes de la psicología positiva al bienestar en el trabajo: aprendizajes de una experiencia venezolana*. Sociedad Venezolana de Psicología Positiva.
- Fatama, D.; & Flores, A. (2021). *Estrés laboral y bienestar psicológico en trabajadores del Hospital Regional del Sur de la Fuerza Aérea del Perú-Arequipa 2020*. [Tesis de Pregrado, Universidad César Vallejo]. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/62125/Fatama\\_GD-Flores\\_HAJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/62125/Fatama_GD-Flores_HAJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Fernández, F. (2008). *¿Por qué trabajamos?*. Ediciones Díaz de Santos.
- Florida, P. (2013). *Control del estrés laboral*. Edita Fundación Confemetal.
- Flores, A. (2018). *Mobbing y bienestar psicológico en trabajadores de las micro redes de salud alto Inclan y la Punta. Arequipa*. [Tesis de Maestría, Universidad Católica de Santa María]. <http://tesis.ucsm.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/UCSM/9513/K4.1962.MG.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Félix, R., García, C., & Mercado, S. (2018). El estrés en el entorno laboral. Revisión genérica desde la teoría. *CULCyT: Cultura Científica y Tecnológica*, 15(64), p. 31-42. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7188504>

- Frias-Navarro, D. (2019). *Apuntes de consistencia interna de las puntuaciones de un instrumento de medida*. Universidad de Valencia. <https://www.uv.es/friasnav/AlfaCronbach.pdf>
- García-Viniegras, C. (2005). El bienestar psicológico: Dimensión subjetiva de la calidad de vida. *Revista electrónica de psicología Iztacala*, 8(2), p. 1-20. <https://www.iztacala.unam.mx/carreras/psicologia/psiclin/vol8num2/art1vol8no2.pdf>
- García, F., Cova-Solar, F., Bustos-Torres, F., & Reyes-Pérez, E. (2018). Burnout y bienestar psicológico de funcionarios de unidades de cuidados intensivos. *Duazary: Revista Internacional de Ciencias de la Salud*, 15(1), p. 23-28. <http://revistas.unimagdalena.edu.co/index.php/duazary/article/view/2101/1633>
- Guisande, C., Vaamonde, A., Barreiro, A. (2013). *Tratamiento de datos con R, Estadística y SPSS*. Diaz de Santos (1<sup>era</sup> ed.)
- Hernández, A., Ortega, R., & Reidl, L. (2012). Validación del instrumento de estrés laboral para médicos mexicanos. *Revista EN-CLAVES del pensamiento*, 6(11), p. 113-129. [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1870-879X2012000100007](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-879X2012000100007)
- Hernández, R; Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. Mc Graw Hill.
- Info Capital Humano (2018). *70% de los trabajadores peruanos sufren estrés laboral*. <https://www.infocapitalhumano.pe/recursos-humanos/noticias-y-movidas/70-de-los-trabajadores-peruanos-sufren-estres-laboral/>
- Jang, M., Gu, S., & Jeong, Y. (2019). Role of Coping Styles in the Relationship Between Nurses' Work Stress and Well-Being Across Career. *Revista de Becas de Enfermería*, 51(6). <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/31621194/>
- Johari, F. & Omar, R. (2019). Exploring Factors Impacting on Psychological Well-Being of Health Care Workers. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 9(2), 5672–5684. <http://dx.doi.org/10.6007/IJARBS/v9-i2/5711>

- Kline, P. (1993). *An easy guide to factor analysis*. Routledge.
- Ortiz, J., & Castro, M. (2009). Bienestar psicológico de los adultos mayores, su relación con la autoestima y la autoeficacia. Contribución de enfermería. *Revista de Ciencia y Enfermería*, 15(1), p. 15-31. <https://scielo.conicyt.cl/pdf/cienf/v15n1/art04.pdf>
- Ortega, J., & Quispe, D. (2016). Estrés laboral, satisfacción laboral y bienestar psicológico en personal de salud de la Microred Ampliación Paucarpata. [Tesis de pregrado, Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa]. <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/unsa/3536/psorjr.pdf?sequence=1&isallowed=y>
- Organización Internacional del Trabajo (2016). *Estrés en el trabajo: Un reto colectivo*. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms\\_466549.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_466549.pdf)
- Párraga, I., González, E., Méndez, T., Villarín, A., & León, A. (2018). Burnout y su relación con el estrés percibido y la satisfacción laboral en profesionales sanitarios de Atención Primaria de una Comunidad Autónoma. *Revista Clínica de Medicina de Familia*, 11(2), p. 51-60. <http://scielo.isciii.es/pdf/albacete/v11n2/1699-695X-albacete-11-02-00051.pdf>
- National Academies of Sciences, Engineering, and Medicine (2019). *A Design Thinking, Systems Approach to Well-Being Within Education and Practice: Proceedings of a Workshop*. The National Academies Press.
- Meurs, J., & Perrewé, P. (2010). Cognitive Activation Theory of Stress: An Integrative Theoretical Approach to Work Stress. *Journal of Management*, 37(4), 1043-1048. DOI: 10.1177/0149206310387303
- Maslach-Pines, C., A. (2000). Nurses burnout; an existential psychodynamic perspective. *Journal of Psychosocial Nursing and Mental Health Services*, 38 (2), 23-31. DOI: 10.3928/0279-3695-20000201-06
- Quispe, L. (2019). *Afrontamiento del estrés y bienestar psicológico en el personal de enfermería de un hospital del distrito de comas*. [Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo]

[http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/36917/quispe\\_pl e.pdf?sequence=1&isallowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/36917/quispe_pl e.pdf?sequence=1&isallowed=y)

- Romero, A., Brustad, R., & García, A. (2007). Bienestar psicológico y su uso en la psicología del ejercicio, la actividad física y el deporte. *Revista Iberoamericana de Psicología del Ejercicio y el Deporte*, 2(2), p. 31-52. <https://www.redalyc.org/pdf/3111/311126258003.pdf>
- Ryan, R., & Deci, E. (2001). On happiness and human potentials: A review of research on hedonic and eudaimonic well-being. *Annual Review of Psychology*, 141-166. DOI: 10.1146/annurev.psych.52.1.141
- Ryan, R., Huta, V., & Deci, E. (2008). Living well: A self-determination theory perspective on eudaimonia. *Journal of Happiness Studies*, 9, 139-170. <https://doi.org/10.1007/s10902-006-9023-4>
- Ryff, C., & Keyes, C. (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>
- Sanchez, K., Loli, R., & Sandoval, M. (2015). Prevalencia de estrés laboral en el personal asistencial prehospitalario del programa de sistema de atención móvil de urgencias -Instituto de Gestión de Servicios de Salud (SAMU - IGSS). *Revista de enfermería Herediana*, 8(2), p. 3-10. [https://faenf.cayetano.edu.pe/images/2017/revistavol8/julio/prevalencia\\_estres\\_laboral.pdf](https://faenf.cayetano.edu.pe/images/2017/revistavol8/julio/prevalencia_estres_laboral.pdf)
- Surya, M. Jaff, D., Stilwell, B., & Schubert, J. (2017). The Importance of Mental Well Being for Health Professionals During Complex Emergencies: It Is Time We Take It Seriously. *Glob Health Sci Pract*, 5 (2): 188-196. <https://doi.org/10.9745/GHSP-D-17-00017>
- Saldaña, C.; Polo-Vargas, J.; Gutiérrez-Carvajal, O.; Madrigal, B. (2020). Bienestar psicológico, estrés y factores psicosociales en trabajadores de instituciones gubernamentales de Jalisco-México. *Revista de Ciencias Sociales*, 26 (1), 25-37. <https://dialnet.unirioja.es/download/articulo/7384403.pdf>
- Torres, T. (2017). Estrés laboral y su relación con el cuidado que brinda el profesional de enfermería a pacientes quemados adultos de 2° y 3° grado de

quemadura del servicio de quemados de un hospital del MINSA – 2017. [Tesis de Pregrado, Universidad Nacional Federico Villarreal]. <http://repositorio.unfv.edu.pe/handle/UNFV/1810>

Teixeira, A. & Guedes, S. (2020). Stress and well-being at work: a literature review. *Ciencia & Saúde Coletiva*, 25(7), 2721-2736. <https://doi.org/10.1590/1413-81232020257.27902017>

Veliz, A., Dörner, A., Soto, A. & Arriaga, A. (2018). Bienestar psicológico y burnout en profesionales de atención primaria de salud en la región de Los Lagos, Chile. *Revista Acta Universitaria*, 28(3), 56-64. <http://www.actauniversitaria.ugto.mx/index.php/acta/article/view/1895/pdf>

Vázquez, C., Hervás, G., Rahona, J., & Gómez, D. (2009). Psychological well-being and health. Contributions of positive psychology. *Annuary of Clinical And Health Psychology*, 5, 15-27. [http://institucional.us.es/apcs/doc/APCS\\_5\\_eng\\_15-27.pdf](http://institucional.us.es/apcs/doc/APCS_5_eng_15-27.pdf)

Williams, S., & Cooper, L. (2002). *Manejo del estrés en el trabajo*. Editorial el Manual Moderno.



# **ANEXOS**

## ANEXO 1: OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Variable 1	Definición conceptual	Definición operativa	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Estrés laboral	Florida (2013), conjunto de respuestas físico-afectivas que son dañinas, originadas cuando las exigencias del trabajo exceden las capacidades, recursos y necesidades del empleado.	Experiencia interior negativa producto de las altas demandas del trabajo y la percepción negativa sobre este, que se evalúa a través de sus dimensiones: Desgaste emocional, insatisfacción por la retribución recibida, insatisfacción del ejercicio profesional y apoyo institucional, falta de motivación para el desempeño, exceso de demandas laborales, demerito profesional.	Desgaste emocional	Tensión. Agotamiento. Fatiga. Irritabilidad.	Intervalo
			Insatisfacción por la retribución recibida	Insatisfacción por el pago. Desequilibrio entre esfuerzo y recompensa. Indiferencia de los jefes.	
			Insatisfacción del ejercicio profesional y apoyo institucional	Exigencias del medio. Recursos insuficientes.	
			Falta de motivación para el desempeño	Indiferencia para mejorar el desempeño. Intención de cambiar de trabajo. Frustración.	
			Exceso de demandas laborales	Percepción de sobrecarga laboral. Demasiadas tareas encomendadas. Sensación de sobre esforzarse.	
			Demerito profesional	Percepción de falta de control sobre el medio. Creencia de que haga lo que haga el desempeño no cambia ni los resultados y ni la retribución.	

<b>Variable 2</b>	<b>Definición conceptual</b>	<b>Definición operativa</b>	<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Escala de medición</b>
Bienestar psicológico	Dao et. Al. (2014), la definen como una combinación entre el sentirse bien, poseer un sentido, gozar de buenas relaciones entre pares, además, de la consecución de los logros personales.	Conjunto de experiencias positivas que se evalúan en función de sus dimensiones: Autoaceptación, relaciones con otras personas, autonomía, dominio del entorno, propósito de vida, crecimiento personal.	Autoaceptación	Sentirse bien consigo mismo a pesar de las limitaciones. Actitudes positivas hacia sí mismo.	Intervalo
			Relaciones positivas con otras personas	Sentirse que se cuenta con personas en las que se puede confiar. Sentir que las relaciones que se posee aportan a la propia vida.	
			Autonomía	Autodeterminación o convicción personal. Independencia. Autoafirmación personal.	
			Dominio del entorno	Capacidad para elegir o crear entornos que satisfagan los deseos y necesidades personales. Sensación del control sobre la propia vida.	
			Propósito de vida	Planear metas u objetivos personales. Sensación de sentido en la vida.	
			Crecimiento personal	Desarrollo de potencialidades. Deseo de superación personal.	

## ANEXO 2: CUESTIONARIO DE ESTRÉS LABORAL

Estimado profesional de salud, lea detenidamente cada una de las preguntas y marque con un aspa "X" la alternativa que guarde relación con su respuesta.

Solo debe marcar una de las alternativas.

N°	Ítem	Escala				
		Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca
1	Siento que existe un exceso de tareas asignadas en el trabajo.					
2	Siento que mis tareas laborales nunca acaban.					
3	Considero que mi área laboral es la que más tareas tiene.					
4	Hago de todo para terminar mis tareas, pero no lo logro.					
5	El tiempo que nos otorgan para terminar las tareas en el trabajo es mínimo.					
6	Me gustaría que el día tenga más horas y poder terminar mis labores.					
7	Es común que algunas labores las cumpla al día siguiente.					
8	Normalmente expreso: "Mañana termino lo que hoy no pude hacer".					
9	Las tareas que me asignan son muy difíciles.					
10	Las tareas han desbordado mi capacidad profesional.					
11	Siento que estoy esforzándome mucho en mi trabajo.					
12	Las tareas que realizo me implican demasiada responsabilidad.					
13	Tengo tanta responsabilidad que estoy abrumado.					
14	Por más que me esfuerzo no logro lo que deseo en el trabajo.					
15	Cuando logro cumplir mis tareas quisiera renunciar al trabajo.					
16	Tengo deseo de cambiar de trabajo.					
17	Percibo que ya no tengo tantas ganas de trabajar.					
18	Me siento desmotivado en el trabajo.					
19	Me da igual si me botan o no del trabajo.					

20	Suelo decir: "Tanto tiempo trabajando en lo mismo y no reconocen lo que hago".					
21	Me enoja rápidamente con mis compañeros de trabajo.					
22	Las labores que cumplo me ponen tenso.					
23	Al realizar una tarea me agoto rápido					
24	Me gusta evadir mis responsabilidades.					
25	No me siento a gusto en el lugar donde trabajo.					
26	De solo ingresar a mi centro de labores me siento mal.					
27	Pienso que de nada sirve lo que hago para mejorar mis condiciones laborales.					
28	Cuanto más me esfuerzo menos reconocido soy por los jefes.					
29	Me siento frustrado por que nunca fui reconocido por mi labor.					
30	Siento frustración respecto de mis expectativas de crecimiento laboral.					
31	Pensé que tendría más oportunidades de ascender, pero el jefe me limita y eso me molesta.					
32	Quisiera cambiar de trabajo para encontrar oportunidades de crecer profesionalmente.					
33	Trabajamos en condiciones inhumanas pero al jefe le da igual.					
34	Estoy molesto por que los jefes son indiferentes frente a las condiciones en que laboramos.					
35	Aun cuando falta materiales cumplimos nuestra labor pero los jefes son indiferentes a ello.					
36	En ocasiones tenemos que ingeniarnos para cumplir la labor, pero al jefe le da igual.					
37	Con tan solo ver como es mi oficina, ya me quiere salir.					
38	Aun cuando no tenemos lo que necesitamos cumplimos con nuestras tareas.					
39	Piden resultados pero no se dan cuenta en qué condiciones trabajamos.					
40	Mi carácter ha cambiado desde que nadie se preocupa por mejorar las instalaciones donde trabajamos.					

### ANEXO 3: ESCALA DE BIENESTAR PSICOLÓGICO

Estimado profesional de salud, lea detenidamente cada una de las preguntas y marque con un aspa "X" la alternativa que guarde relación con su respuesta.

Solo debe marcar una de las alternativas.

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

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

## ANEXO 4: AUTORIZACIÓN DE APLICACIÓN DE INSTRUMENTO



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

“AÑO DEL BICENTENARIO DEL PERÚ: 200 AÑOS DE  
INDEPENDENCIA”

Tarapoto, 21 de mayo de 2021

### CARTA N° 061-2021-ESC-PSIC/UCV-T

#### SEÑORES:

Obs. Lidy Portocarrero Dávila

**Jefa de la Micro Red de Salud Tarapoto**

Obs. María Claudia León Martínez

**Directora de la Micro Red de Salud Morales**

Obs. Noelia Gabriela Ruiz González

**Directora Red de Salud El Dorado**

#### Presente. -

#### ASUNTO: PRESENTA A ESTUDIANTE

De mi especial consideración:

Tengo el agrado de saludarle cordialmente como Coordinador del Programa de Estudios de Psicología de la Universidad César Vallejo – Filial Tarapoto y a la vez presentar a la estudiante **IRENE ISABEL RAMOS FLORES**, quien viene realizando el Desarrollo del Proyecto de Investigación denominado: **“ESTRÉS LABORAL Y BIENESTAR PSICOLÓGICO EN COLABORADORES DE CENTROS DE SALUD DE LA REGION SAN MARTÍN”**

En tal sentido, la estudiante necesita aplicar instrumentos de medición a los usuarios de su distinguida institución, con la finalidad de culminar dicha investigación en los plazos establecidos.

Solicito su amabilidad en considerar brindar el apoyo respectivo, permitiendo el acceso a la estudiante a dicha población.

A la espera de poder contar con su apoyo, aprovecho la oportunidad para expresarle las muestras de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,

**Mg. Dioner Francis Marín Puelles**  
Coordinador del Programa de Estudios de Psicología  
UCV – Tarapoto

CAMPUS TARAPOTO  
Carretera Marginal Norte  
Fernando Belaúnde Terry Km. 0.5  
Caatachi - San Martín  
Tel.: (042) 582200 Anx.: 3100

UCV.EDU.PE



## **ANEXO 5: CONSENTIMIENTO INFORMADO**

Título del estudio: “Estrés laboral y bienestar psicológico en los colaboradores de un centro de salud”

Investigadora: Irene Isabel Ramos Flores.

Estimado participante, reciba mi cordial saludo, mi nombre es Irene Isabel Ramos Flores, soy estudiante de psicología de la Universidad César Vallejo – Tarapoto. Me encuentro realizando una investigación sobre “Estrés laboral y bienestar psicológico en los colaboradores de un centro de salud”, en tal sentido, quisiera contar con su valiosa participación voluntaria. El desarrollo consiste en la aplicación de dos cuestionarios: Cuestionario de Estrés Laboral para medir el nivel de la variable estrés laboral, y la Escala de Bienestar Psicológico a fin de medir esta segunda variable, la aplicación de estos cuestionarios tomará un aproximado de 20 minutos de su tiempo.

Su participación es voluntaria, usted decide participar o interrumpir en cualquier momento su colaboración sin que esto significa algún problema, en caso le surja alguna duda en relación a la investigación éstas serán resueltas. Es importante indicarle que, la información que se recogerá será tratada respetando la confidencialidad del caso, además, no se empleará para ningún otro propósito que no sea en relación al estudio.

Acepto participar voluntariamente en el desarrollo del presente estudio, afirmando haber sido informado de todos los procedimientos de la investigación y aplicación de los cuestionarios.

Si usted decide participar en esta investigación se le pedirá que responda lo siguiente:

Edad:

Sexo:

Fecha:

Firma del participante:

Firma de la investigadora:

## ANEXO 6: RESULTADOS DE APLICACIÓN DE ENSAYO PILOTO

Tabla 8: *Confiabilidad del Cuestionario de Estrés Laboral*

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,980	40

Fuente: elaboración propia

Tabla 9: *Confiabilidad del Cuestionario de Bienestar Psicológico*

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,886	39

Fuente: elaboración propia