



FACULTAD DE CIENCIAS DE LA COMUNICACIÓN, TURISMO Y PSICOLOGÍA
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

**ESTRÉS LABORAL Y BIENESTAR PSICOLÓGICO EN
SERVIDORES PÚBLICOS DE LIMA METROPOLITANA -
2023**

PRESENTADA POR
MELVA VALERIA DELGADO YUCRA
ROSSMERY LUCILA VEGA DIAZ

ASESOR
ADEMAR VARGAS DÍAZ

TESIS

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADA EN
PSICOLOGÍA

LIMA – PERÚ

2024



**Reconocimiento - No comercial - Sin obra derivada
CC BY-NC-ND**

El autor sólo permite que se pueda descargar esta obra y compartirla con otras personas, siempre que se reconozca su autoría, pero no se puede cambiar de ninguna manera ni se puede utilizar comercialmente.

<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>



**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA COMUNICACIÓN, TURISMO Y PSICOLOGÍA
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**

**ESTRÉS LABORAL Y BIENESTAR PSICOLÓGICO
EN SERVIDORES PÚBLICOS DE LIMA METROPOLITANA - 2023**

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

**PRESENTADA POR
MELVA VALERIA DELGADO YUCRA
ROSSMERY LUCILA VEGA DIAZ**

**ASESOR:
MG. ADEMAR VARGAS DÍAZ
ORCID: 0000-0001-5192-316**

**LIMA, PERÚ
2024**

A mi primer maestro, amigo y compañero,
por tener siempre palabras de ánimo y bellas
lecciones de aprendizaje.

Aunque hoy no pueda abrazarte físicamente,
te abrazo con el alma.

VALERIA DELGADO

A mi padre que desde el cielo me protege
y me cuida, además también a mi madre
y hermanos que me han ayudado en
todos estos años universitarios.

ROSSMERY VEGA

AGRADECIMIENTOS

Primero que nada, gracias a Dios, nuestros padres y hermanos por brindarnos su guía y comprensión en momentos difíciles, por impulsarnos a conseguir nuestros sueños y acompañarnos a lo largo de nuestra formación profesional.

A nuestras amistades, por unirse a nuestra aventura educativa y recordarnos el valor de la unión y la confianza, logrando compartir sesiones y horas de estudio en todo momento.

Así mismo, agradecemos a todos aquellos que estuvieron presentes en el proceso de investigación, por alentarnos a ser mejores y enseñarnos a seguir adelante en nuestro desarrollo profesional.

Cerramos un capítulo en nuestro camino universitario lleno de experiencias, emociones y conocimientos, por lo que agradecemos a nuestra querida facultad por brindarnos los mejores años universitarios.

Por último, un especial agradecimiento a nuestro asesor Ademar Vargas Diaz, por brindaros su apoyo y supervisión continua, por el acompañamiento y motivación a lo largo del desarrollo del estudio de campo.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

PORTADA	i
DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTOS	iii
RESUMEN	vii
ABSTRACT	viii
INTRODUCCIÓN	x
CAPÍTULO 1: MARCO TEORICO	12
1.1. Bases teóricas.....	12
1.1.1. <i>Estrés laboral</i>	12
1.1.2. <i>Bienestar psicológico</i>	24
1.2. Evidencias empíricas.....	28
1.2.1. <i>Evidencias nacionales</i>	28
1.2.2. <i>Evidencias internacionales</i>	32
1.3. Planteamiento del problema.....	35
1.3.1. <i>Descripción de la realidad problemática</i>	35
1.3.2. <i>Formulación del problema de investigación</i>	37
1.4. Objetivos de la investigación.....	37
1.4.1. <i>Objetivos generales</i>	37
1.4.2. <i>Objetivos específicos</i>	37
1.5. Hipótesis.....	38
1.5.1. <i>Hipótesis general</i>	38
1.5.2. <i>Hipótesis específicas</i>	38
1.5.3. <i>Variable de estudio</i>	39
1.5.4. <i>Definición operacional de las variables</i>	39

CAPÍTULO 2: MÉTODO	41
2.1. Tipo y diseño de investigación.....	41
2.2. Participantes.....	41
2.2.1. <i>Criterios de inclusión</i>	43
2.2.2. <i>Criterios de exclusión</i>	43
2.3. Medición.....	44
2.3.1. <i>Ficha de datos sociodemográficos</i>	44
2.3.2. <i>Estrés laboral</i>	44
2.3.3. <i>Bienestar psicológico</i>	45
2.4. Procedimiento.....	46
2.5. Aspectos éticos.....	47
2.6. Análisis de datos.....	47
CAPÍTULO 3: RESULTADOS	49
3.1. Análisis de confiabilidad.....	49
3.2. Análisis descriptivo.....	49
3.3. Análisis inferencial.....	52
CAPÍTULO 4: DISCUSIÓN	58
CONCLUSIONES	66
RECOMENDACIONES	67
BIBLIOGRAFÍA	70
ANEXOS	80

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Operacionalización de la variable Estrés Laboral.....	39
Tabla 2 Operacionalización de la variable Bienestar Psicológico.....	40
Tabla 3 Características sociodemográficas de servidores públicos de una entidad pública de Lima Metropolitana.....	42
Tabla 4 Características sociodemográficas de servidores públicos de una entidad pública de Lima Metropolitana.....	43
Tabla 5 Valores de confiabilidad de los instrumentos.....	49
Tabla 6 Estadísticos descriptivos.....	51
Tabla 7 Análisis de correlación entre estrés laboral y bienestar psicológico.....	52
Tabla 8 Análisis de correlación entre bienestar psicológico y clima organizacional.....	53
Tabla 9 Análisis de correlación entre bienestar psicológico y estructura organizacional.....	54
Tabla 10 Análisis de correlación entre bienestar psicológico y territorio organizacional.....	54
Tabla 11 Análisis de correlación entre bienestar psicológico y tecnología...	55
Tabla 12 Análisis de correlación entre bienestar psicológico e influencia de líder.....	56
Tabla 13 Análisis de correlación entre bienestar psicológico y cohesión.....	56
Tabla 14 Análisis de correlación entre bienestar psicológico y respaldo de grupo.....	57

RESUMEN

El presente estudio de investigación tuvo como objetivo establecer la correlación entre las variables de Estrés Laboral y Bienestar Psicológico en servidores públicos de Lima Metropolitana. El problema radica en la cantidad de colaboraciones en que se observa estrés laboral y se ven afectados psicológicamente. Por lo tanto, se evaluará si existe un desequilibrio negativo entre la persona y la identificación de ellos dentro de su entorno laboral. La muestra estuvo conformada por 201 participantes, de lo cual 102 (51%) fueron mujeres y el 99 (49%) hombres, quienes accedieron al estudio a partir de un muestreo no probabilístico. El diseño de estudio fue de tipo correlacional simple. Los instrumentos utilizados fueron la Escala de Estrés Laboral de Suarez (2013) y la Escala de Bienestar Psicológico para Adultos (BIEPS-A) por Casullo (2002). Los resultados indican que se encontró correlación significativa fuerte entre el estrés laboral y bienestar psicológico, del mismo modo con las dimensiones de clima organizacional, estructura organizacional, territorio organizacional, tecnología, influencia de líder, falta de cohesión y respaldo de grupo. Se discute los resultados y sus implicancias, además de las limitaciones y recomendaciones del estudio.

Palabras claves: *estrés laboral, bienestar psicológico, servidores públicos*

ABSTRACT

The aim of the present research was to establish the correlation between both the work stress and psychological well-being variables in public workers of Metropolitan Lima. Therefore, it will be evaluated if there is a negative imbalance between the person and their identification within their work environment. The sample was formed by 201 participants, of which 102 (51%) were women and 99 (49%) men, who accessed into the study through a non-probabilistic sampling. The study design was simple correlative. It was used as instruments Suarez' Work Stress Scale (2013) and the Psychological Well-being Scale for Adults (BIEPS-A) by Casullo (2002). The results indicate that it was found a significant strong association between work stress and psychological well-being as well as the dimension's organizational climate, organizational structure, organizational area, technology, leader influence, lack of cohesion and group support. It's discussed the results and their implications, furthermore the limitations and recommendations of the study.

Keywords: *work stress, psychological well-being, public workers*

RESUMEN DEL REPORTE DE SIMILITUD

Reporte de similitud

NOMBRE DEL TRABAJO

Reporte_ Tesis_ESTRÉS LABORAL Y BIE
NESTAR PSICOLÓGICO EN SERVIDORES
PÚBLICOS

AUTOR

MELVA VALERIA DELGADO YUCRA ROS
SMERY LUCILA VEGA DIAZ

RECuento DE PALABRAS

17981 Words

RECuento DE CARACTERES

106596 Characters

RECuento DE PÁGINAS

90 Pages

TAMAÑO DEL ARCHIVO

5.6MB

FECHA DE ENTREGA

Feb 19, 2024 1:39 PM GMT-5

FECHA DEL INFORME

Feb 19, 2024 1:41 PM GMT-5

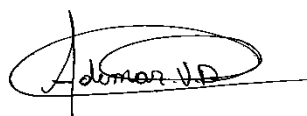
● 13% de similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base de datos.

- 12% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 9% Base de datos de trabajos entregados
- 2% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

● Excluir del Reporte de Similitud

- Material bibliográfico
- Coincidencia baja (menos de 10 palabras)
- Material citado



INTRODUCCIÓN

Las organizaciones actualmente están en permanente modificación y desarrollo a causa de la gran importancia que existe entre colaboradores y jefes, es decir se busca disminuir el nivel de irritabilidad, ansiedad, estrés y tensión, asimismo, aumentar las reuniones periódicas de seguimiento y pausas activas, por otro lado, estas prácticas nos permiten evidenciar mejoras en la productividad y rendimiento en los colaboradores Ramos (2018) citado en Hernández (2013). El estudio presentado nos facilita sugerir estrategias para gestionar adecuadamente el estrés laboral, promoviendo un cuidado mental y previniendo incidentes internos y externos.

En el propósito del estudio se dispuso como objetivo establecer la correlación entre el estrés laboral y bienestar psicológico en una población de servidores públicos pertenecientes al área administrativa de Lima Metropolitana, por lo tanto, el estudio se contó como estructura base lo siguientes puntos.

El capítulo 1, se basa en conceptos científicos e investigaciones desde diferentes perspectivas teóricas, definiciones y dimensiones, por otro lado, se integra diferentes contextos nacionales e internacionales para el análisis y el vínculo existente entre las variables examinadas. El planteamiento del problema explica de manera detallada la intención e importancia social y psicológica dentro del contexto laboral. Se concluye con la justificación e importancia del estudio de las dos variables.

El capítulo 2, se basa en la metodología y el diseño del estudio, por lo que, se manifiesta al colaborador la información sobre las herramientas del desarrollo para la recopilación de información. De acuerdo con los lineamientos de necesidad se evalúa diferentes criterios de inclusión y exclusión, permitiendo identificar datos específicos. El procedimiento de análisis ético y de datos garantizando que se respeten los derechos de los colaboradores.

El capítulo 3, detalla los datos obtenidos al investigar los instrumentos validados en Perú, además de brindar la confirmación del análisis de confiabilidad, descriptivo e inferencial.

Finalmente, el capítulo 4 contiene los aspectos más destacados de la investigación, ya que desarrolla una discusión científica y una crítica de los resultados con base en las hipótesis propuestas, destaca sugerencias, pautas, conclusiones y recomendaciones para investigaciones subsiguientes.

CAPÍTULO 1: MARCO TEÓRICO

1.1. Bases teóricas

1.1.1. Estrés laboral

Definición. Se comprende por estrés a un “mecanismo de defensa”, donde se logran agrupar las distintas reacciones que presenta una persona cuando se enfrenta a un nuevo medio de desenvolvimiento o presión, lo cual está derivada por distintas características particulares o procesos psicológicos del individuo conducido por un determinado evento, situación o acción realizada (Cárdenas & Vega, 2020).

De la misma manera, el filósofo Cannon Walter se pronunció y comenzó a trabajar dentro del sector sanitario, demostrando que el estrés en relación al trabajo comienza cuando el cuerpo del servidor trabaja más de las horas establecidas, presentando un desequilibrio entre la relación de respuestas fisiológicas y emocionales, mejor conocido por el autor como “*homeostasis*”, es decir cuando el trabajador presenta una variabilidad en la realización de sus funciones, esto generado por las distintas presiones desarrollados dentro de la organización, el cual conlleva a un desequilibrio, incertidumbre y afectan el éxito empresarial (Cárdenas & Vega, 2020).

Del mismo modo, Selye (1954) que también es uno de los primeros autores que refiere el estrés de manera concreta, establece que el estrés con relación al trabajo es el efecto de un medio exigente, donde el individuo va a presentar respuestas y comportamientos inestables, generados por lo que el autor reconoce como *estresores*. De igual forma hace alusión al *síndrome de adaptación general*, su sintomatología es por causa de la suma total de las reacciones continuas que

presenta el organismo ante un proceso sistémico del estrés, desarrollándose en tres periodos: alarma, resistencia y agotamiento.

Otros autores como Durán (2010), indica que la persona va a desencadenar su estrés laboral de acuerdo con las necesidades, demandas laborales que presente en su puesto de trabajo, así mismo de las metas y aspiraciones personales que desee lograr, pero sobre todo dependerá de la inteligencia para controlar sus emociones frente a estímulos estresores que se presenten en su puesto de trabajo.

Según, Peiró y Salvador (1992), manifiesta que el estrés laboral va a tener como resultado consecuencias físicas y psicosociales si es que no existe un adecuado manejo de afrontamiento ante situaciones primarios y secundario, generando cambios negativos en la percepción de su realidad laboral, llegando a sentir la persona que nada está a favor de su desarrollo, por lo que habrá mayor énfasis en sus respuestas emocionales y afectivas.

Es por ello que se podría indicar que el estrés en el entorno de trabajo es efecto de los requerimientos laborales y el grado de enfrentar, que en niveles mayores de estrés se va a observar diferentes alteraciones en la salud, así como también en el comportamiento, el colaborador va a modificar su lenguaje y generar un ambiente engorroso demostrando disconformidad, llevando a cabo deficiencias en las características estructurales del trabajo como: conflicto interno para tomar decisiones, descenso en la proactividad, falta de retroalimentación positiva y mínimo respaldo entre colaboradores de la misma empresa, Karasek (1977); pero si de alguna u otra manera se lleva un correcto manejo de los niveles, los síntomas y las causas del estrés el servidor podrá llevar una mejor relación en el ámbito laboral como personal, logrando desarrollar un óptimo bienestar psicológico.

Perspectiva teórica. De acuerdo con Lazarus y Folkman (1986) se ha logrado identificar la relación entre sujeto y ambiente, para el reconocimiento del estrés es necesario evaluar dos elementos: la valoración cognitiva y la implementación de

pasos para el afrontamiento. En relación con la evaluación cognitiva Lazarus refiere que el estímulo adverso despierta reacciones fisiológicas, una vez iniciado el estímulo externo se da el desencadenamiento si existe o no el peligro, es por ello que se puede llegar a evaluar en las siguientes etapas: valoración cognitiva primaria y valoración cognitiva secundaria. La valoración inicial es la identificación del peligro, es decir el reconocimiento de un problema; la valoración secundaria es el proceso y resultado de la identificación del problema, dando como respuesta a una emoción.

Además, Selye (1956), nos presenta el modelo basado en la respuesta, donde nos indica que existen tres tipos de respuestas a la reacción del estrés (Sistema General de Adaptación), desarrollándose de la siguiente manera:

En primer lugar, se encuentra la reacción de alarma que es donde la persona se prepara fisiológica y psicológicamente para enfrentarse a una circunstancia estresante, en segunda instancia la etapa de resistencia alude al amoldamiento de la posición estresante donde se encuentre; es decir, se desarrolla la unión de distintas demandas cognitivas, fisiológicas y emocionales, que le permitirán sobrevivir a situaciones estresantes que no le afecten mucho. Finalmente, se evidencia el agotamiento fomentándose en el punto de amoldamiento y los desórdenes fisiológicos resultan ser perjudiciales para las relaciones interpersonales y su desarrollo laboral.

Con respecto a, Karasek (1979) en su modelo teórico, Demanda – Control, menciona que existen dos dimensiones que son características propias del trabajo, estas son: las exigencias del puesto y en segundo lugar el dominio que se puede desarrollar sobre el colaborador.

La dimensión demandas laborales indican distintos ordenes por las que pasa el colaborador como (intensidad de la producción, carga laboral, disminución en sus tiempos, y conflictividad). Por otro lado, en la dimensión control orientada a la gestión

de tareas a realizar se evidencia la libertad del colaborador para la elección de sus decisiones, esto implica la manera de cómo perfecciona sus funciones, desarrollo de habilidades y creatividad en el mismo. Karasek y Theorell (1990) explica que el estrés se da bajo presión psicológica y la variable control vendría a ser aquella que regula la transformación del estrés en bienestar para el desarrollo institucional.

Acorde con el modelo demanda-control, los niveles altos de estrés llegan a producirse de manera paralela principalmente cuando la situación en la que el desarrollo demuestra un alto grado de apoyo psicológico y existe bajo control a la hora de elegir qué decisión va a considerar. Las otras circunstancias sería que disminuye el estrés estas generadas por una demanda baja y aumento en el control; seguido del operativo, generándose de manera distinta ya que desarrolla un aumento en la demanda y control, y se controlan la baja necesidad y la generosidad pasiva (Karasek, 1979). Por lo tanto, se produce más estrés en el trabajo cuando las exigencias son altas y el control es bajo. French y Harrison (2000), presentó un modelo sobre el vínculo que existe entre individuo y el ambiente, donde mencionan que en primer lugar se debe determinar las características y personalidad del servidor que ocupará el puesto laboral para luego evaluar las demandas que necesita el puesto, caso contrario el servidor presentará cuadros de estrés agudos ya que sus funciones sobrepasaron los niveles de afrontamiento que posee.

Distintos autores indican para lograr un resultado eficiente entre los servidores de la institución se les tiene que considerar en los distintos episodios que experimente, por lo tanto, Steiner (1972), en su teoría del trabajo en equipo, señala que contribuye al crecimiento e identifica la parte más floja de la secuencia productiva. Existen cuatro distintas tareas: aditiva, conjuntiva, disyuntiva y divisible, se diferencian por los resultados y el rendimiento de los colaboradores.

Tarea aditiva, la unión de esfuerzos brinda resultados positivos para la organización; trabajar en conjunto contribuye a disminuir el estrés en las labores de trabajo, ya que compartir conocimientos e ideas en grupo es mejor que hacerlo individualmente.

Tarea conjuntiva, se evidencia el trabajo individual de un grupo de colaboradores. Usualmente el trabajo conjuntivo se expone a resultados negativos, ya que el colaborador con menor aporte puede determinar el rendimiento del grupo.

Tarea disyuntiva, los miembros con mayor experiencia y conocimiento influyen en el rendimiento como equipo. La independencia de cada uno de los colaboradores permite ampliar los distintos puntos de vista para ejecutar la actividad asignada.

Tarea divisible, se manifiesta por la dependencia de los miembros del grupo a lo largo del proceso, la ejecución de labores muestra un retraso debido al trabajo de un solo miembro del equipo. El miembro con menor aporte al equipo de trabajo afecta al grupo y a la evaluación de la misma.

Por otro lado, las tareas ayudan a determinar las debilidades y fortalezas dentro de un grupo, permitiendo analizar y resolver el problema mediante la motivación y capacitación del personal desarrollando notoriedad y la realización de todos los objetivos organizacionales (Ponce, 2007).

Asimismo, Arnau (2011) hace referencia a su Teoría de Adaptabilidad a la tecnología donde menciona tres dimensiones que miden la adaptabilidad, las cuales son: el nivel de conciencia, que se desarrolla a través de la integración del desarrollo de habilidades y destrezas que una persona debe enfrentar con los cambios tecnológicos; la dimensión conductual, está caracterizada por las vivencias pasadas, el comportamiento y la conducta que da a conocer una persona frente a la evolución tecnológica, y por último, la dimensión emocional, se logra evidenciar en las

condiciones del trabajo en la que se desarrolla, las relaciones laborales y la integración con su puesto, demostrando que una persona se puede adaptar fácilmente (Fraga, 2014).

Según, Ortiz y Escudero (2008) plantearon el modelo para el análisis de la motivación y disposición en los colaboradores dentro de la organización, considerando distintos aspectos ambientales, tales como:

Los colaboradores presentan distintos comportamientos motivados por factores externos e internos, dichos factores influyen en acciones positivas o negativas generando mayor impacto en el área de trabajo.

El ambiente estimula cambios dentro de una organización, la interpretación de las personas está influenciadas por las emociones, por lo que, cuando el entorno varía, tendría un efecto directo en el patrón de la motivación en el colaborador, ya que el medio influye en su rendimiento.

El proceso de motivación influye en el comportamiento, por lo que, si hay una diferencia en él, el comportamiento de la persona también se modificará. En base a lo dicho, se puede señalar que si las condiciones ambientales (elementos del territorio organizacional) cambian, la motivación de los empleados también cambiará, por lo tanto, su comportamiento, también se va a alterar.

Por añadidura se menciona a Ivancevich y Matteson (1989), los cuales desarrollaron el Modelo integral de estrés laboral, logrando adaptarlo bajo un enfoque de gestión para que ayude e integre con los diferentes modelos existentes, así como teniendo en cuenta los factores que causan el estrés, hechos previos al evento que desarrolla el estrés y las consecuencias.

Por lo tanto, este modelo asume dos factores que generan estrés:

Factores intra organizacionales: Esta comprendido con el ruido, luz, suplantación en la realización de funciones, aumento de trabajo, tareas que no están en su competencia, discrepancia con los miembros de su grupo de trabajo, carencia de relaciones interpersonales, condiciones de trabajo, insatisfacción con las ordenes jerárquicas, descripción del puesto.

Factores extra organizacionales, está relacionado con situaciones personales e intimas de los mismos servidores, como cuestiones de convivencia familiar, social y residencial.

Componentes. Existen diversos factores que componen y desarrollan un cuadro de estrés, por lo que distintos autores señalan que este mal se desarrolla cuando el trabajo es excesivo y la retribución es mínima, el cual conduce a una disminución de la autoestima y la autoeficacia, por esta razón, existe una baja productividad y poca disposición al aprendizaje. Sin embargo, si hay presencia de resultados negativos se evidenciará en el sistema nervioso de la persona, causando insomnio, falta de apetito, cefaleas, etc. (Siegrist, 1996).

Continuando, se hace mención a Slipack (1996) citado en Campos (2006), manifiesta que una persona que esté atravesando por situaciones, tales como: las modificaciones en las funciones laborales, carga de trabajo, crisis en el ambiente de trabajo, responsabilidades y toma de decisiones, generalmente son personas que padecen de un cuadro de estrés crónico, ya que su sintomatología se evidenciará cada vez que experimente las situaciones. Sin embargo, también menciona que existe un tipo de estrés considerado como “*el episódico*”, caracterizado por el tiempo que se presenta, suelen ser episodios cortos, ya que una vez que la persona que logre resolver o enfrentar a los agentes estresores la sintomatología va a desaparecer.

Sintomatología. Para poder mencionar en qué formas y maneras puede afectar el estrés mencionaremos a Piñeiro (2013), donde indica que una sola situación puede desencadenar distintos niveles de síntomas:

Nivel cognitivo: Según este nivel la persona que está experimentando estrés va a desarrollar inseguridades, no va a lograr controlarse, pensamiento negativo en referencia a sí mismo y al desarrollo que está realizando en su puesto de trabajo. dificultad para concentrarse en sus tareas encomendadas, etc.

Nivel fisiológico: En este nivel el servidor presentará reacciones emitidas por su mismo organismo como sudoración, palpitations, falta de aire, taquicardia, sequedad bucal, secreciones gástricas, tensión muscular, entre otras.

Nivel motor: Mediante este nivel la sintomatología se va a visualizar en las actitudes del servidor ya que desarrollará ira, irritabilidad, tristeza, depresión, el nivel de desempeño disminuye, entre otras.

Consecuencias. La consecuencia con mayor presencia generada por el estrés laboral es la fatiga corporal, emocional y del comportamiento, afectando negativamente en los servidores la ausencia de compromiso, identidad, desarrollo y en casos extremos la renuncia personal a la organización en la que trabaja (Lee & Ashford, 1993).

De forma similar, Leka (2004), indica que el estrés laboral va a desencadenar distintas reacciones físicas o emocionales frente a situaciones donde la persona se va a sentir presionado, con mayores exigencias, se crearán ideas falsas sobre los conocimientos y habilidades que poseen, creyendo que no son lo suficientemente buenos para tener éxito en campo laboral, así como también se evidenciara la capacidad de afrontamiento frente al suceso. Los acontecimientos negativos externos

o eventos cotidianos como las constantes evaluaciones pueden ser captados como estímulos amenazantes provocando el proceso de estrés y deserción laboral.

Actualmente, es frecuente detectar a un colaborador que presente indicadores de estrés o insatisfacción laboral, que tiene como fundamento las exigencias del jefe inmediato, ya que muchas de esas disposiciones encomendadas no se asemejan a las funciones que realizan habitualmente o por las que han sido contratadas, por lo tanto, ello se demostrará en el aumento de personas enfermas, sin motivación, menor productividad y una inexistente identificación con la organización, siendo el desencadenante negativo de la empresa y de su vida personal (Sarsosa-Prowesk & Harria-Ortiz, 2018).

Por lo tanto, Obando-Mejía et al. (2019), indicaron que la organización que presente elementos negativos como ausentismo, dificultad de atención, dificultad para la realización de funciones y logro de metas, origina a largo plazo una gran brecha de inestabilidad entre los colaboradores y la organización, ya que habrá mayor presencia de enfermedades que estarán preexistentes en el desarrollo profesional de los miembros.

Importancia. Hay mayor porcentaje donde indican que el empleado que mantiene comunicación directa con el público padecen de estrés en el trabajo porque están expuestos a necesidades ajenas a ellos, así mismo existen carreras profesionales que aumentan sus probabilidades de padecer estrés por el mismo entorno en el que se desarrollan, tales como: enfermeros, médicos, maestros, asistentes sociales, abogados, entre otras profesiones, es por ello que es importante intervenir en los agentes estresores, logrando disminuir o eliminar patrones de conducta que demuestran que el servidor público está pasando un cuadro de estrés.

Santana (2016), cita el hecho de que hay varios autores que definen estrés en cuatro categorías, a saber: Situaciones desencadenantes ante una experiencia o supervivencia, experimentar reacciones fisiológicas o psicológicas ante la resistencia de los factores estresantes, conciencia personal de las experiencias a las que se enfrenta y el proceso de retroalimentación dinámica que enfatiza contrato entre el hombre y el medio ambiente.

Dimensiones. El estrés laboral es un estado ambiguo razón por la cual es que actualmente se ha logrado posicionar como un mal principal de la vida cotidiana de los individuos generando a largo plazo problemas emocionales, psicológicos y conductuales; los elementos estresores suelen ser distintos, así como los contextos en donde se desarrolla (Calle, 2020), es por lo que Ivancevich y Matteson (1989) citado en Lámbarry (2016), manifestaron que existen dimensiones para lograr un estudio correcto del estrés laboral.

Según Ivancevich y Matteson (1980), el estrés es una reacción tan versátil que está relacionada con los rasgos y/o procesos psicológicos del ser humano en respuesta a un hecho, circunstancia o acontecimiento del exterior que propone peticiones únicas al cuerpo o al sistema de una persona. En esta definición se combinan tres dimensiones conectadas:

Las demandas que se hacen al entorno natural o a los recursos del planeta se denominan demandas medioambientales. El calentamiento global, la desaparición de la diversidad biológica, las sustancias contaminantes del aire y del agua y otros retos que involucran al ecosistema que exigen esfuerzos de mitigación pueden estar entre las demandas planteadas.

Respuesta a la adaptación que se ve afectada por: En el contexto del medio ambiente, la adaptación es el talento del individuo, los conjuntos o los sistemas para

habituar a los cambios en las demandas medioambientales. Numerosos factores pueden influir en las respuestas y adaptaciones de las personas a estas presiones. En este sentido, es importante señalar que las variaciones individuales afectan a estas respuestas adaptativas.

Diferencias individuales: Son las distinciones entre individuos en cuanto a rasgos, personalidades, experiencias, aptitudes, actitudes, valores y perspectivas. Las variaciones individuales pueden influir considerablemente en como se acostumbra la persona a las exigencias del ambiente. Debido a diversas circunstancias, como su educación, creencias personales, motivos intrínsecos y facilidad de acceso a los recursos, ciertas personas pueden estar más inclinadas que otras a adoptar prácticas sostenibles o a participar en esfuerzos de conservación.

Mientras que Lámbarry (2016) propone las siguientes dimensiones que resguardan en este estudio:

Dimensión de Clima Organizacional: Hace referencia a la posición jerárquica, la situación política, las metas o el “carácter” organizacional, ya que en este punto se evidencia una semejanza entre la persona y la empresa.

Dimensión de Territorio Organizacional: En esta dimensión se utiliza para evaluar el lugar donde se desarrolla el individuo y las gestiones que ejecuta en su puesto laboral.

Dimensión de Tecnología: En esta dimensión los servidores hacen referencia que es la contribución de los medios y herramientas adecuadas para el óptimo desempeño, si estas herramientas no están dentro de sus conocimientos genera una gran limitación y estrés en la persona.

Dimensión influencia de líder: Indica los métodos que realiza para ordenar, la influencia que tiene, las acciones que va a desarrollar ante ciertos eventos que son

muy importantes para el desempeño del empleado, lo que va generando un cuadro de estrés.

Dimensión de cohesión: Mediante esta dimensión se evaluará si existe relación o vínculo emocional con los demás miembros del grupo de trabajo generando entre ellos motivación o estrés.

Dimensión de respaldo de grupo: Por último, se evaluará el compañerismo, apoyo en distintas situaciones, las expresiones, sentimientos y respaldo entre los mismos miembros de un grupo que comparten mayor tiempo en horarios de trabajo.

1.1.2. Bienestar psicológico

Definición. El bienestar psicológico determina como una elección que está considerado por la persona ante una recompensa, se encuentra relacionado con la actualidad y la influencia al futuro buscando tranquilidad y resultados en logros. Por otro lado, el bienestar está vinculado con la satisfacción de cumplir metas laborales, sociales, sentimentales y personales. En el aspecto laboral se pretende el crecimiento profesional dentro o fuera de la organización (Ryff, 1989).

Asimismo, Diener (2000), mencionó el reconocimiento e importancia de la subjetividad en la vida, además del agradecimiento y recompensa al desarrollo del proceso, el bienestar psicológico comprende de diferentes elementos, esto implica más allá de un progreso económico. Dando significado y prioridad a la tranquilidad personal.

Del mismo modo, García-Viniegras y López (2000), la disposición y el desempeño es bastante compleja, debido a circunstancias cotidianas como la economía, cultura, ambiente y la política, de este modo el bienestar psicológico está orientado por la autovaloración personal, es decir, la disposición en la que manifiesta el bienestar no necesariamente tiene que afectar otros elementos cotidianos.

Duran (2009), El bienestar psicológico afecta los procesos internos de la persona, provocando tensión, irritabilidad y problemas para aceptar soluciones; por esta misma razón se ven diferentes consecuencias con respecto a la salud, originando enfermedades físicas como psicológicas para el servidor. Inicialmente el bienestar psicológico, dispone de una situación actual y concurrente para la colectividad, generando la investigación para mayor manejo y conocimiento social (Schaufeli y Salanova, 2011).

Perspectiva teórica. De acuerdo con Ryff (1989) se plantean nuevas interrogantes sobre las múltiples dimensiones. El bienestar psicológico es un concepto en evolución constante, existen variaciones en edad, cultura y género. Inicialmente los estudios nos dan como conclusión seis subdimensiones: la apreciación positiva de sí mismo, el manejo del medio y la propia vida, el vínculo social, el propósito y el hecho de estar vivo, crecimiento y evolución en la vida y; la capacidad para decidir por sí mismo.

Además, Diener et al. (1991), mencionaron dos tipos como parte del bienestar psicológico, tales como: El modelo arriba - abajo: El primer modelo desarrolla inclinaciones, lo cual muestra cómo los seres humanos dan mayor interés a percibir el lado negativo de la situación, por lo que, buscan estar tranquila, ser felices para sentir satisfacción. El modelo abajo - arriba: Este modelo identifica al bienestar psicológico como la totalidad de todas sus prácticas, independientemente si son feliz o infeliz, las personas con respuestas positivas al bienestar psicológico experimentan situaciones placenteras en el desarrollo de su vida.

Casullo (2002) hace referencia al bienestar psicológico que en los empleadores se evidencia cuando buscan la solución y usan métodos en beneficio a una situación

estresante, por ende, no es predominante la angustia por hechos del entorno familiar y social, el desarrollo de habilidades blandas como es comunicación efectiva, adaptabilidad, autoestima, son efectivamente motivados por ellos mismos, es decir que a mayor satisfacción con la vida es un indicador de una buena salud mental. La persona mejora su bienestar psicológico cuando es capaz de satisfacer diferentes aspectos de su vida, como la aceptación/control, la independencia, la cooperación y las metas.

Componentes. Existen muchos aspectos acerca del desarrollo evolutivo del bienestar: satisfacción con la vida, efectos positivos y negativos. El vínculo entre el bienestar y la satisfacción responden en diferentes situaciones, existen diferentes factores las cuales son: la confianza con uno mismo, la seguridad económica, el regocijo social y, por último, el gozo familiar (Diener & Diener, 1995).

Casullo (2002), El propósito del bienestar psicológico en los servidores hace mención al éxito de sus propósitos, realización de metas creadas y el logro de algún reconocimiento, esto puede estar basado en los valores de referencias institucionales.

Consecuencias Las consecuencias generadas por el bajo nivel de bienestar psicológico de los servidores públicos alcanza un grado de inseguridad, desesperanza, cambios de humor, situaciones que afecten el estado físico, familiares y laborales, son algunos de los elementos que se ven afectados en la vida de la persona (García-Viniegras & López, 2000).

Actualmente, la mayor consecuencia evidenciada es la deserción o falta de interés en los procesos designados en los servidores. El bienestar psicológico participa en la evolución propia y el desarrollo de sus capacidades. Existen diversos indicadores que muestran altos niveles de funcionalidad en diferentes aspectos cotidianos. Los principios ideales de la variable de bienestar psicológico presentan

una afinidad con la autorrealización que genera el individuo Maslow (1968); citado en Leal y Silva (2010).

Importancia Casullo (2002), la sensación de bienestar de los colaboradores en ambientes agradables y sanos genera tranquilidad y armonía. Las situaciones estresantes generadas por constantes requerimientos ajenos a ellos pueden suscitar diversas situaciones de pérdida de control. Es importante identificar las circunstancias de incomodidad o rechazo del servidor para las modificaciones con respecto a su bienestar psicológico (Ryff, 1989).

Parafraseando a Taylor (1991) citado en Leal & Silva (2010) menciona que la salud mental es una parte significativa del cuidado de los seres humanos, logrando identificarse en todos los ambientes de la vida. Entonces, si un colaborador está cómodo en su puesto de trabajo obtendrá como resultado la realización de sus funciones, sus relaciones sociales y creatividad mejorará, adquiere una visión positiva a largo plazo, inspira bienestar y esto involucra la habilidad para la resolución de problemas, liderazgo, mayor conocimiento a sus relaciones interpersonales y generar mayor confianza.

Dimensiones. El bienestar psicológico es el equilibrio entre el poder sentirse afortunado y satisfecho con la vida, compuesta por cuatro aspectos (Casullo, 2020):

La dimensión Aceptación/Control, permite distinguir diferentes aspectos, entre buenas o malas, además de la sensación de tener el control y superar las malas situaciones; por ejemplo: Autonomía, toma de decisiones, interacciones sociales; metas y objetivos Casullo (2002), es por lo que Ryff (1989), menciona que el modelo basado en su teoría aporta al desempeño de la vida personal y social.

Dimensión de Aceptación/control: Esta dimensión permite identificar y asumir con habilidad y saberes previos, distintas situaciones cotidianas o de responsabilidad.

Dimensión de Autonomía: Mediante esta dimensión los colaboradores pueden asumir responsabilidades y tomar decisiones de forma independiente, además de experimentar satisfacción personal.

Dimensión de vínculos psicosociales: Indica la capacidad de iniciar relaciones sociales con sus pares, permitiendo interactuar y retroalimentar conocimientos en la entidad laboral. Además de crear red de contactos para futuras situaciones complejas.

Dimensión de Proyectos: Mediante esta dimensión la planificación se realiza a breve, mediano y largo plazo. Las cuales son: crecimiento profesional, estudios, recreaciones, adquisición de propiedades, etc.

1.2. Evidencias empíricas

Presentamos un análisis sistemático de aplicaciones asociados con una materia de investigación propia. Se da origen a la investigación evidenciando estudios ejecutados en el entorno peruano y finalmente se menciona en el ámbito internacional, para esta investigación se tuvo en consideración la plataforma Biblioteca Virtual de la USMP, repositorios como Redalyc, Dialnet, entre otros, las palabras de uso común en español fueron “estrés laboral”, “bienestar psicológico”, “municipalidad”; por otro lado, consideramos las siguientes palabras en inglés “*work stress*”, “*psychological well-being*”, “*public workers*”; además, los requisitos que se han considerado para tener en cuenta al momento de incluirlos en la recopilación a los antecedentes deben basarse en que los artículos y tesis no deben tener más de 5 años y la muestra debe estar compuesta únicamente por colaboradores de entidades gubernamentales.

1.2.1. Evidencias nacionales

Amaya y Cisneros (2021), realizó un estudio en la Municipalidad Distrital de Nuevo Imperial de la ciudad de Cañete, con el propósito de investigar el impacto entre

estrés laboral y salud psicológica. Hace referencia a Hans Selye mencionando las distintas respuestas fisiológicas creadas por estímulos advertidos como amenazantes, además de la psicología positiva de Seligman, quien analiza la relación entre poderes y bienestar humano. Siendo un estudio de índole correlacional-descriptivo, teniendo como cumplimiento las teorías universales. Para el estudio se trabajó con 98 individuos que recibieron dos cuestionarios. Finalmente se tuvo como consecuencia una relación inversa, razonable y muy significativa, ya que con referencia a la magnitud de estrés percibido mostrando un 55.3% ubicándose en un grado mínimo, por otro lado, el 44.7% mostró una magnitud elevada. La siguiente variable bienestar psicológico muestra un porcentaje del 82.5% de la muestra ubicándose un nivel alto. Dicho estudio nos brinda información relevante sobre los colaboradores que laboran en una entidad pública, para así indicarnos que se halló una relación significativa entre estrés laboral y bienestar psicológico en los servidores ($\rho = -.477$). También, se halló la correlación de estrés laboral con aceptación ($\rho = -.532$), autonomía ($\rho = -.339$), proyectos ($\rho = -.312$).

Albines y Correa (2021), según su estudio en la Municipalidad Provincial de Cajamarca, la finalidad del estudio era reconocer en qué medida el estrés laboral afecta el bienestar psicológico de los servidores de la Policía Municipal de la Municipalidad Provincial de Cajamarca, el estudio se desarrolló bajo la investigación de Leka (2004) presentando enfoques sistemáticos de los problemas para los servidores, directivos y representantes de los sindicatos, además de la teoría de Diener et al. (1991) presentó modelos para dar a conocer sobre bienestar psicológico en las organizaciones, conformadas por el modelo de arriba - abajo y abajo - arriba. Siendo un estudio que utilizó el sistema cuantitativo y tuvo una estructura no experimental, con investigación correlacional principalmente descriptiva, con una

población de investigación que consistió en 61 colaboradores quienes recibieron dos cuestionarios. Finalmente, los hallazgos revelaron una relación inversa en ambas variables ($Rho = -.845$), también evidenciaron que el 38% indicaron un porcentaje elevado, de igual forma el 13% mostró un estrés increíblemente alto y un 51% manifiesta niveles bajos en bienestar psicológico, lo que se sugiere una fuerte correlación entre ambas variables. Dicha información nos brindara información importante para desarrollar de manera adecuada el plan de trabajo en servidores públicos que tienen relación directa con personas externas a la entidad.

Espinoza (2020), según su estudio de investigación en el área de división de laboratorio de la DIRCRI PNP situado en Surquillo en Lima, tuvo la finalidad de especificar la correlación entre estrés laboral y bienestar psicológico en agentes policiales que laboran en esta división, la investigación se desarrolló bajo la investigación de Ryff (1989) presentando seis dimensiones para la aplicación de los efectivos policiales, además de la teoría de Quirós (2020) presentando siete dimensiones para dar a conocer el estrés laboral en la división de laboratorio, conformadas por los siguientes niveles: Liderazgo, Estructura Organizacional, Demandas de desarrollo entorno a sus funciones de puesto, Desarrollo a nivel general de la organización y de su puesto, Demandas que se generan para establecer relaciones con otras personas, Demandas de las tareas y Condiciones en la que se encontrara su puesto de trabajo. Siendo un estudio de estructura correlacional descriptiva transaccional no experimental, para validar el estudio se evaluó a 320 efectivos policiales quienes recibieron dos cuestionarios. Finalmente, se descubrió una relación inversa significativa entre ambas variables ($Rho = -.431$; $P = .000$), también se determinó la magnitud de la correlación. También se ubicó una relación entre estrés laboral y la autonomía ($r = -.386$), autonomía ($r = -.216$), vínculos sociales ($r = -$

.309), proyectos ($r = -.487$). Asimismo, se ha evidenciado que las personas con mayor porcentaje de estrés son generalmente manifestaciones físicas y emocionales, generadas por situaciones exigentes entre servidor y organización. Dicho estudio nos apoyará para reconocer los agentes estresores que se puedan presentar en la entidad policial, logrando así nuevas medidas de intervención y capacitación.

Cruz (2019), en su investigación ejecutado en la Municipalidad Distrital de Mariano Melgar en Arequipa, con el propósito de investigar si existe efecto entre la relación de estrés laboral y bienestar psicológico. Hace referencia a la teoría de Durán quien indicó que el estrés es “El desequilibrio entendido entre la carga y control laboral, los deseos de las personas y la realidad del ambiente del trabajo, en el que logran crear una respuesta personas de acuerdo a la percepción del estresor”, además, se basa en Veenhoben quien sostiene que el bienestar psicológico es “La disposición biopsicosocial natural, la cual se puede generar desde un estado natural biológico del organismo desarrollándose desde el campo de la salud, así como en la psicológica”. Se desarrolló mediante el diseño descriptivo-correlacional de tipo cuantitativo, presentó una muestra de 177 servidores públicos entre los distintos tipos de contratos que presenta la institución. Por último, el efecto adquirido durante el estudio indica la presencia de una relación de oposición en las dos variables, sugiriendo que, a una mayor sensación de estrés, reducen los porcentajes de bienestar psicológico, señalando un elevado grado de estrés en mujeres y en los hombres reconocen el bienestar como primordial para el óptimo desarrollo de productividad. Dicho estudio nos apoyará para reconocer y eliminar a los agentes estresores que se puedan presentar en la entidad, logrando así nuevas medidas de intervención y capacitación.

Dioses (2019), de acuerdo a su estudio en una organización, realizado en la ciudad de Trujillo, teniendo el propósito principal fue establecer la relación entre bienestar psicológico y estrés laboral en una organización pública que pertenece al campo de seguridad ciudadana, la investigación se desarrolló bajo la teoría de Da Cruz, Souza, Nascimento y Sousa (2017) quienes plantearon que el estrés se origina por amplios sucesos desagradables que experimenta la persona, impactando negativamente en la salud física, psicológica y laboral, evitando su desarrollo, así mismo, se basa en Ryff desde un punto de vista aristotélica, donde indica que una persona en óptima salud psicológica debe estar en una etapa de autorrealización logrando así realizar sus necesidades básicas como alimentación, salud y entre otros. Se trabajó desde el diseño metodológico transversal-descriptivo; presentó una muestra de 218 colaboradores de Seguridad Ciudadana. Finalmente, se obtuvo una correlación positiva en ambas variables teniendo un grado de significancia de .038 y con un porcentaje de confianza del 95%. Asimismo, las dimensiones de estrés con la variable de bienestar psicológico existen una significancia positiva, de esta manera se puede indicar una relación existente entre dos variables. Por otro lado, se descubrió una correlación entre bienestar psicológico y salud ($\rho = -.155$), relaciones humanas ($\rho = -.149$), estilo de vida ($\rho = .179$). Por tal motivo, el estudio detallado nos ayudara para obtener información sobre servidores públicos que pertenecen al área de seguridad ciudadana, realizar programas con contenidos de acuerdo con cada perfil de puesto, lograr que el servidor alcance sus metas personales y profesionales.

1.2.2. Evidencias internacionales

Taruchain et al. (2020), según su estudio realizado a profesionales de la ciudad de Ambato – Ecuador, con la finalidad de investigar sobre bienestar psicológico y

estrés laboral en servidores no profesionales, la investigación se basa en las distintas definiciones de autores que estudian el estrés laboral y el bienestar psicológico tales como: Barrera, Arón, Ávila y OMS. Siendo una investigación de modo descriptivo con corte transversal, para la población de estudio se consideró a 280 participantes que recibieron un cuestionario. Finalmente, se logró una óptima consistencia interna y una validez de 0.84, además se clasificaba de la siguiente manera: 40% hombres y 60% mujeres, evidenciando los niveles muy elevados en estrés laboral dando como porcentaje un 61%, por consiguiente, se evidencia que el reconocimiento de un óptimo bienestar psicológico se posiciona en un porcentaje de 59% indicándose como bajo. Los porcentajes facultan dar como respuesta, que el estrés afecta a todo individuo, independientemente de su rango etario, género, situación familiar, estatus económico y grado de formación.

Chiang et al. (2018), de acuerdo con su trabajo de estudio en servidores de una organización pública de la provincia de Concepción - Chile, demostró con éxito la relación entre el estrés y la satisfacción laboral en el sector público. El análisis es desarrollado mediante la definición de Newstrom y Davis (2018) donde prueba que la satisfacción laboral es la suma de buenos y malos pensamientos y sentimientos que desarrolla la persona con relación a su trabajo, por otro lado refiere al Modelo de Demandas y Control de Karasek el cual se desarrolla en el control y las formas en que realiza las tareas que se asignan y el manejo psicológico de las situaciones estresantes que tiene que enfrentar, o por el factor de tiempo, cantidad, complejidad entre otros sin contar con el apoyo social. Siendo una investigación de modo descriptivo correlacional - transversal, utilizando cuestionarios autoadministrados y anónimos; la muestra del estudio estuvo constituido por 184 personas, divididas por cinco conjuntos: calle, infante, adolescentes, adulto mayor, educación inicial y sector

administrativo. Finalmente, la investigación ha encontrado una fiabilidad aceptable entre ambas variables, concluyendo lo siguiente, mientras es superior el conocimiento de la variable de satisfacción laboral y un alto dominio en las labores, se logrará mermer los niveles de estrés. Por otro lado, se halló una correlación entre la satisfacción por el trabajo y las demandas psicológicas ($r = -.473$) y el apoyo social laboral global ($r = .447$). Este estudio nos proporciona información relevante sobre los subordinados que desarrolla funciones en la administración pública y evalúa qué medidas tomar para disminuir los niveles de estrés evidenciados.

Kuruku y Olusayo (2018), mediante su estudio de los servidores sociales en una organización seleccionada en Makurdi estado de Bernué, llevándose a cabo en el estado de Benué-Nigeria, tuvo el objetivo general examinar la correlación del estrés laboral en el bienestar psicológico de los empleadores. Se desarrolló bajo la estructura de encuestas-correlacional, con la ayuda de cuestionarios aplicados de forma aleatoria y deliberada, presentando una muestra de 148 participantes. Finalmente, el estudio mostro la significancia de una correlación positiva en dos variables, el estrés laboral prevalece sobre el bienestar psicológico de los empleadores sociales de Makurdi; asimismo, se logró identificar la diferencia significativa en bienestar psicológico de los servidores en torno a su situación familiar como también el grado de formación en el que se encuentra la persona. Este estudio nos brinda la información más reciente sobre el personal que trabaja en el dominio público y como los caracteres anteriores afectan la salud de los empleadores y donde se debería crear una atmosfera hogareña para los servidores.

1.3. Planteamiento del problema

1.3.1. Descripción de la realidad problemática

Actualmente, el estrés relacionado con el trabajo consiste en estudiar las interacciones que se producen entre un colaborador y su puesto de trabajo. Es decir, se tiene que evaluar si existe un desequilibrio negativo entre la persona y la identificación de ellos dentro de su entorno. Esta situación se estaría viendo afectada principalmente en el bienestar, desempeño y productividad (Torres y Bailes, 2014).

La Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2016), define que el estrés laboral es como la estimulación de mucha actividad física o emocional, generadas hoy en día por la globalización y el avance tecnológico logrando así mayor exigencia a sus funciones y capacidades, o muchas veces también se ve reflejado en el conocimiento o las habilidades de los colaboradores ya que no corresponden a los objetivos trazados por la organización, generando así nuevos lineamientos en las gestiones, seguridad y salud ocupacional, además de influir significativamente en el bienestar psicológico del individuo.

La Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo en su publicación destaca una gran demanda sobre los requerimientos laborales como: las exigencias contradictorias de los jefes inmediatos, el acoso psicológico, la comunicación ineficaz, entre otros factores son los problemas más notables para la salud de los empleadores de una entidad, desarrollándose negativamente en el bienestar psicológico, clima laboral, buen rendimiento y en la economía empresarial (*European Agency for Safety and Health at Work*, 2017).

De acuerdo con estudios realizados en América Latina en el año 2012, en cuanto a las situaciones laborales y bienestar psicológico existe un porcentaje de 10% presentando niveles de estrés bajo, asimismo, en el año 2009 el 26.7% de los

encuestados en Argentina presentaron sintomatología de estrés por un aumento de carga laboral que estaban fuera de sus capacidades, desarrollando mayor competitividad y complejidad en sus actividades diarias. Del mismo modo, en Brasil el 14% de los servicios de salud presentan casos de accidentes laborales generando así gran ausentismo en las organizaciones fomentando mayor preocupación en las entidades por la disminución de la productividad y logro de metas trazadas. Por lo tanto, las diversas actividades planteadas incrementan los altos niveles de estrés, ausentismo, accidentes laborales, presentan gran conmoción para la salud psicológica y sus condiciones de vida de cada uno de ellos.

Amaya y Cisneros (2021), en su estudio realizado en Cañete, buscaron encontrar que vínculo existe entre estrés laboral y bienestar psicológico de los servidores de la Municipalidad Distrital de Nuevo Imperial. La investigación ha demostrado que el estrés laboral se correlaciona con el bienestar psicológico, indicando niveles bajos de estrés laboral, lo que permite alcanzar estados psicológicos ideales. Los resultados obtenidos bajo presión de trabajo son generalmente un 44% más altos; finalmente, en materia con el bienestar psicológico el 82% de usuarios internos registran niveles elevados. Por lo que aquellos colaboradores con alto nivel de estrés laboral pueden mostrar ciertas complicaciones al momento de realizar sus labores; los elevados grados persistentes de bienestar psicológico generan complacencia laboral, así como también logran los resultados esperados. Por lo tanto, los altos grados de estrés laboral crean presión en los subordinados, generando inestabilidad en la organización.

Por esa razón, es necesario resaltar que en la organización se puede evidenciar que los cambios de funciones, la comunicación ineficaz, inexistente respaldo entre los directivos y colegas de trabajo, las exigencias laborales, los

cambios organizacionales, peligros en el puesto de trabajo, las rotaciones de área, actualmente la coyuntura del covid-19, entre otros factores, en porcentajes altos desarrolla efectos negativos , en el bienestar psicológico, así como también genera ausentismos, enfermedades físicas y psicosociales, mal rendimiento, enfermedades cardiovasculares, mal clima laboral e impuntualidad (Organización de las Naciones Unidas [ONU], 2019).

Se podría indicar que el estrés en el trabajo surgirá debido a muchos eventos que ocurren en el cuerpo del empleado, por lo cual si no existe un reconocimiento inmediato de las situaciones negativas que presenta la organización, se verá afectada en su rendimiento laboral, su vida íntima y bienestar psicológico de cada servidor público (Ortega, 1999).

1.3.2. Formulación del problema de investigación

¿Qué relación existe entre el estrés laboral y el bienestar psicológico en servidores públicos de Lima Metropolitana?

1.4. Objetivos de la investigación

1.4.1. Objetivos generales

Determinar la relación entre el estrés laboral y el bienestar psicológico de los servidores públicos de Lima Metropolitana.

1.4.2. Objetivos específicos

Determinar la relación entre la dimensión clima laboral y el bienestar psicológico de los servidores públicos de Lima Metropolitana.

Determinar la relación entre la dimensión estructura organizacional y el bienestar psicológico de los servidores públicos de Lima Metropolitana.

Determinar la relación entre la dimensión territorial organizacional y el bienestar psicológico de los servidores públicos de Lima Metropolitana.

Determinar la relación entre la dimensión tecnología y el bienestar psicológico de los servidores públicos de Lima Metropolitana.

Determinar la relación entre la dimensión influencia del líder y el bienestar psicológico de los servidores públicos de Lima Metropolitana.

Determinar la relación entre la dimensión falta de cohesión y el bienestar psicológico de los servidores públicos de Lima Metropolitana.

Determinar la relación entre la dimensión respaldo de grupo y el bienestar psicológico de los servidores públicos de Lima Metropolitana.

1.5. Hipótesis

1.5.1. Hipótesis general

H1: Existe relación significativa entre el estrés laboral y el bienestar psicológico de los servidores públicos de Lima Metropolitana.

H0: No existe relación entre el estrés y el bienestar psicológico de los servidores públicos de Lima Metropolitana.

1.5.2. Hipótesis específicas

Existe relación significativa entre la dimensión clima laboral y el bienestar psicológico de los servidores públicos de Lima Metropolitana.

Existe relación significativa entre la dimensión estructura dimensional y el bienestar psicológico de los servidores públicos de Lima Metropolitana.

Existe relación significativa entre la dimensión territorial organizacional y el bienestar psicológico de los servidores públicos de Lima Metropolitana.

Existe relación significativa entre la dimensión de tecnología y el bienestar psicológico de los servidores públicos de Lima Metropolitana.

Existe relación significativa entre la dimensión de influencia de líder y el bienestar psicológico de los servidores públicos de Lima Metropolitana.

Existe relación significativa entre la dimensión de falta de cohesión y el bienestar psicológico de los servidores públicos de Lima Metropolitana.

Existe relación significativa entre la dimensión de respaldo de grupo y el bienestar psicológico de los servidores públicos de Lima Metropolitana.

1.5.2. Variables de estudio

Variable N°1: Estrés Laboral

Variable N°2: Bienestar Psicológico

1.5.3. Definición operacional de las variables

Tabla 1
Operacionalización de la variable Estrés Laboral

Variable	Instrumento	Dimensiones	Ítems	Escala de medición
Estrés laboral	Escala de Estrés Laboral de la OIT-OMS, adaptado en el Perú por Suárez (2013).	Clima organizacional	1, 10, 11, 20	<i>Escala Ordinal</i>
		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	

Nota: Adaptado por Domínguez (2014)

Tabla 2*Operacionalización de la variable Bienestar Psicológico*

Variable	Instrumento	Dimensiones	Ítems	Escala de medición
Bienestar psicológico	La variable se midió utilizando los puntajes recopilados por Casullo (2002). El BIEPS-A cuenta con estudio psicométrico validado en Perú por Domínguez (2014).	Aceptación/control Autonomía Vínculos psicosociales Proyectos	2, 11, 13 4, 9, 12 5, 7, 8 1, 3, 6, 10	Escala ordinal

Nota: Adaptado por Suárez (2013)

CAPÍTULO 2: MÉTODO

2.1. Tipo y diseño de investigación

Este estudio científico tiene un enfoque descriptivo y de corte transversal con un diseño correlacional simple (Ato et al., 2013), porque las variables de estudio se observaron y seleccionaron, pero que no se manipularon; sumado a ello, no se realizó una asignación aleatoria de los participantes. La principal finalidad del estudio fue determinar la relación que existe entre el estrés laboral y bienestar psicológico.

2.2. Participantes

En cuanto a la muestra, se realizó un trabajo mediante un proceso no probabilístico, asimismo, estuvo conformado por 201 colaboradores relacionados con el ámbito administrativo de una institución pública de Lima Metropolitana en Perú. La encuesta reveló que el 49% (n = 99) de los participantes eran masculino, y el 51% (n = 102) femenino. Se sitúa en el rango de 19 hasta los 71 años, perteneciendo al promedio de 41.42 años ($DE= 12.03$). Mientras que existe un porcentaje mayor de 45% (n = 91) servidores que es soltero (a) y en menor porcentaje se presenta 1% (n = 2) es viudo. Asimismo, la mayor parte de los participantes el 40% (n = 80) no tienen hijos, mientras que solo el 1% (n = 2) tienen de 4 hijos a más. Así mismo, se determina que existe mayor predominancia de servidores bajo el D.L. 276 con el 36% (n = 72) y en menor dominio los servidores bajo el D.L 728 presenta 3% (n = 6). Mientras que en la categoría profesional el grado técnico existe un 39% (n = 78) y un 5% (n = 11) de servidores tienen maestría. En cuanto al lugar de procedencia de los participantes se indica que el 1% (n = 1) es extranjero y el 83% (n = 167) son nacidos en Lima.

Por último, el tiempo de servicios en el que se encuentra laborando existe dos rangos con el mismo porcentaje tenemos que el 9% (n = 19) es menos de un año y el

y el 9% (n = 19) brindan servicios hace 21 a 34 años y por último el 68 % (n = 137) de 1 a 10 años.

Tabla 3

Características sociodemográficas de servidores públicos de una entidad pública de Lima Metropolitana

	<i>f</i>	%		<i>f</i>	%
Rango de edad			Lugar de procedencia		
19 – 30	46	23	Provincia	33	16
31 – 50	106	53	Lima	167	83
51 – 71	49	24	Extranjero	1	1
Género			Estructura Familiar		
Femenino	102	51	Vive solo	41	20
Masculino	99	49	Familia nuclear	130	65
Estado Civil			Familia extensa	30	15
Soltero (a)	91	45	Cantidad de hijos		
Casado (a)	61	30	0 hijo	80	40
Conviviente	34	17	1 hijo	57	28
Divorciado (a)	13	7	2 hijos	43	21
Viudo (a)	2	1	3 hijos	19	10
Categoría profesional			4 hijos	2	1
Técnico	78	39			
Bachiller	59	29			
Titulado	53	26			
Maestría	11	6			
Total	201	100	Tota	201	100

Nota: *f* = Frecuencia absoluta, % = Porcentaje de variables.

Tabla 4

Características sociodemográficas de servidores públicos de una entidad pública de Lima Metropolitana

	<i>f</i>	%
Modalidad de contrato		
D.L. 1057	60	30
D.L. 276	72	36
D.L. 728	6	3
Locación de servicios	63	31
Tiempo de servicios		
Menos de un año	19	9
1 a 10 años	137	68
11 a 20 años	26	14
21 a 34 años	19	9
Total	201	100

Nota: *f* = Frecuencia absoluta, % = Porcentaje de variables.

2.2.1. Criterios de inclusión

Servidores que forman parte del sector administrativo de una entidad pública.

Rango de edad 19 - 71.

Servidores que pertenezcan por los menos 03 meses en planillas.

2.2.2. Criterios de exclusión

Servidores que trabajan un periodo menor a 4 horas a la semana.

Servidores que trabajan como asesor externo.

Servidores que trabajen tanto en el sector privado y público.

2.3. Medición

2.3.1. Ficha de datos sociodemográficos

Durante la recopilación de información personal se requirió identificar la cantidad de población para luego solicitar sus datos personales específicos, tales como: género, edad, estado civil, estructura familiar, lugar de procedencia, número de hijos, grado de instrucción, además de identificar la antigüedad en la organización pública, y el decreto legislativo al que pertenece.

2.3.2. Estrés Laboral

Escala de Estrés laboral de Suarez. Cuando nos referimos al término estrés laboral nos evidencia que existe una amplia gama de conocimientos sobre conceptos e instrumentos de medición (Suarez, 2013). El inventario de estrés laboral es la herramienta utilizada con mayor frecuencia, además de contar con datos y sustento teórico válido.

Medina et al. (2007), probaron y validaron la escala en el estado de México encontrando un .64 de validez y .92 de confiabilidad de Alpha de Cronbach; también demostrando que las féminas presentan elevados niveles de estrés.

La adaptación de la escala del estrés laboral estuvo aprobada por Suarez (2013), el cuestionario del estrés laboral de la OIT–OMS, está conformada por 25 ítems, bajo la escala de Likert, las cuales están redactados del siguiente modo 1: nunca, 2: raras veces, 3: ocasionalmente, 4: algunas veces, 5: frecuentemente, 6: generalmente, 7: siempre.

Se comprueba la confiabilidad mediante el método Alpha de Cronbach dando como indicador el .922 y en cuanto a su validez se trabajó según la evaluación de jueces, logrando una probabilidad de éxito de .50 señalando una alta confiabilidad de la herramienta para el público objetivo. Se establecieron mediante dos

dimensiones: Superiores y recursos, el cual se reconoce según los ítems: 1,2,3,4,5,6,7,15,17,21,24, además de Organización y equipo de trabajo cuyos ítems son 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 16, 18, 19, 20, 22, 23, 25.

2.3.3. Bienestar Psicológico

Escala de Bienestar Psicológico (BIEPS-A). Instrumento que evalúa sobre bienestar psicológico en servidores públicos de Lima Metropolitana (Casullo, 2002).

Los autores Figuerola-Escoto et al. (2021) evaluaron características Psicométricas de la Escala de Bienestar Psicológico para Adultos (BIEPS-A) para comunidad mexicana con un grupo de 188 alumnos mexicanos.

Los hallazgos adquiridos durante la investigación revelaron variaciones en la estructura entregada originalmente por Casullo (2002). La consistencia interna fue aceptable (α de Cronbach = .78), además de una validez concurrente ($r = .57$).

Es el instrumento más utilizado en diversas investigaciones, la prueba realizada inicialmente fue validado por María Casullo en 2002, se realizaron estudios para examinar los agentes que afectan en el bienestar, como los proyectos, vínculos, autonomía, control y aceptación. La escala de valoraciones es de tipo Likert (opciones 1: en desacuerdo, 2: ni de acuerdo, ni en desacuerdo y 3: de acuerdo) con 13 puntos.

La validez del constructo se obtuvo mediante el análisis factorial, una escala quedó compuesta por cuatro factores donde describen que el 53% de la varianza de las puntuaciones. Además, mediante la relación de la consistencia interna, se obtuvo una confiabilidad aceptable, dando como resultado un Alfa de Cronbach de .70; por consecuencia, las demás dimensiones como aceptación - control de situaciones (.46), autonomía (.61), vínculos sociales (.49) y proyectos (.59) logrando una confiabilidad entre baja y moderada. La información encontrada da evidencia que el instrumento es válido y confiable (Casullo, 2002).

Finalmente, para el presente estudio se utilizó la herramienta establecida por Casullo, donde se demostró la validez de la estructura interna de la herramienta, en base a una muestra de 201 colaboradores del sector público de Lima Metropolitana, Domínguez (2014) dio inicio a su estudio en alumnado universitario de Lima de Metropolitana, por medio del análisis de consistencia interna se obtuvo una alta confiabilidad, lo cual nos permite evidenciarlo mediante la forma de Alfa de Cronbach (0.966). Por otro lado, las dimensiones demuestran distintos resultados; se detalló de la siguiente manera, confiabilidad entre 0.836 a 0.908. Asimismo, se determinó la validez de constructo estableciendo el análisis factorial confirmatorio para determinar la adaptación del modelo original de cuatro factores, logrando el mejor ajuste de parámetros teniendo como resultado (CFI=0.96; GFI=0.895; AGFI=0.839; RMR=0.032; RMSEA=0.091). Se indica la validez y confiabilidad del instrumento.

2.4. Procedimiento

En un primer momento, se gestionó formalmente el consentimiento correspondiente a las personas responsables como el alcalde, gerente municipal, subgerente de Recursos Humanos y jefes inmediatos de cada unidad orgánica. Luego se procedió a coordinar las fechas respectivas en el que se evaluaría dichas pruebas. Después de previa coordinación, se llegó a plantear los instrumentos para poder realizar las pruebas (lápiz, lapicero y borrador) a cada servidor público de las distintas unidades orgánicas administrativas, asimismo, se le brindó como introducción una breve reseña de lo que se trata cada prueba, el consentimiento informado y la consigna de cómo se debe desarrollar cada uno de los cuestionarios para registrar y planificar los datos de las variables de estudio. Además, se les indicó que su participación es estrictamente voluntaria, los datos recopilados estarán almacenados en un banco de datos confidencial y sólo se utilizará para los fines de este estudio,

sus respuestas estarán restringidas mediante números correlativos de identificación y por lo tanto serán mantenidas en anonimato.

Finalmente se agradeció a los evaluados por su valiosa colaboración y al jefe inmediato que se encontraba a su cargo; además, la información obtenida a partir del análisis ingresó a un programa estadístico para determinar los resultados estadísticos de las diferentes variables.

2.5. Aspectos éticos

A lo largo del estudio, se utilizó como guía el marco del Código de Ética del Colegio de Psicólogos del Perú (2017), siendo los puntos importantes que se consideraron fue el poder determinar relaciones respetuosas entre participantes e investigadores, además se tuvo en cuenta que la muestra que se estudia deber ser una decisión propia y opcional, protegiendo y comunicando la reserva y el secreto de la información recolectada, se comunicó el propósito y los objetivos de las encuestas y como último punto se va analizó la información obtenida de forma transparente, entendible y fiable.

2.6. Análisis de datos

La información recolectada fueron sistematizados e ingresados en una hoja de cálculo Excel, perteneciente al grupo de Microsoft Office 365, para su procesamiento en el software estadístico Jamovi (versión 1.8). Para dar inicio, se implementaron los siguientes elementos:

La confiabilidad se evaluó mediante el Coeficiente Alfa de Cronbach, los autores manifiestan que el valor deber ser mayor a .70 para ser considerado como aceptable, y se pueda relacionar como consistencia interna, de manera similar, un valor menor evidencia que la relación es débil. Celina y Campos (2005).

Seguidamente, para validar la hipótesis se empleará estadística inferencial no paramétrica, utilizando el coeficiente de correlación Rho de Spearman. De manera similar, se empleará la prueba estadística no paramétrica U de Mann Whitney para comparar las dos variables en función del género.

Para el análisis descriptivo, los resultados se presentarán mediante las tablas de frecuencias y porcentajes, teniendo como referencia la información recogida en la ficha sociodemográfica, así como las tendencias centrales y la distribución estadísticas para las variables de estudio. De igual forma, se utilizará la prueba de Shapiro Wilk para determinar la distribución normal de la muestra de estudio.

Además, se estimó el tamaño del efecto según Domínguez (2017) siendo el r^2 para la correlación pequeño .01 a .09, moderado .09 a .25 y grande .25 a más.

CAPÍTULO 3: RESULTADOS

En este capítulo se mostró los resultados, en base al desarrollo y la aplicación de los instrumentos respectivos, con el fin de dar solución a todos los objetivos de la investigación. En tal sentido, se consideró el análisis inferencial para demostrar las distintas relaciones planteadas en la investigación.

3.1. Análisis de confiabilidad

En la tabla 05 se puede observar que ambas variables son confiables por ser mayor el Alpha de Crombach al .75 mínimo requerido; el estrés laboral presenta una confiabilidad al .949 y el bienestar psicológico una confiabilidad de .869 (Celina y Campos, 2005).

Tabla 5

Valores de confiabilidad de los instrumentos

Variable	α
Estrés laboral	.949
Bienestar psicológico	.869

Nota: α =confiabilidad

3.2. Análisis descriptivo

La tabla 06 indica que la variable estrés laboral presenta un coeficiente de asimetría positivo insignificante ($g_1 = 1.031$) y una distribución de datos mesocúrtica insignificante ($g_2 = .633$), la variable bienestar psicológico tiene un coeficiente de simetría insignificante ($g_1 = -0.781$) y una mesocurtosis insignificante ($g_2 = .769$), la dimensión clima organizacional asume una asimetría positiva leve ($g_1 = 1.019$) y una mesocurtosis leve ($g_2 = .313$), la dimensión estructura organizacional muestra una simetría insignificante ($g_1 = .844$) y una mesocurtosis insignificante ($g_2 = .359$), la dimensión territorio organizacional evidencia una asimetría positiva mínima ($g_1 = 1.239$) y una leptocurtosis mínima ($g_2 = 1.189$), la dimensión tecnología refleja

simetría insignificante ($g1 = .881$) y una mesocurtosis insignificante ($g2 = .243$), la dimensión influencia del líder presenta una asimetría positiva insignificante ($g1=1.235$) y una leptocurtosis insignificante ($g2 = 1.008$), la dimensión cohesión tiene un coeficiente de simetría insignificante ($g1 = .917$) y una mesocurtosis insignificante ($g2 = .213$), la dimensión respaldo del grupo evidencia una asimetría positiva ($g1 = 1.119$) y una mesocurtosis insignificante ($g2 = .616$), la dimensión aceptación muestra una asimetría negativa moderada ($g1 = -2.225$) y una leptocurtosis alta ($g2 = 6.143$), la dimensión autonomía muestra una asimetría negativa ($g1 = -0.136$) y una platicurtosis insignificante ($g2 = -1.208$), la dimensión vínculos psicosociales presenta una asimetría negativa ($g1 = -1.007$) y una mesocurtosis insignificante ($g2 = .741$) y la dimensión proyectos posee una asimetría negativa leve ($g1 = -1.670$) y una leptocurtosis moderada ($g2 = 2.521$).

Sin embargo, el estudio considera los resultados de la prueba de normalidad de Shapiro Wilk sobre las variables bienestar psicológico y estrés laboral en servidores públicos de Lima Metropolitana donde indican que el p-valor es igual a 0.001; es decir, $p < 0.05$. Por lo tanto, los datos en análisis no tienen una distribución normal, lo cual conlleva a usar la prueba no paramétrica de correlación "Rho" de Spearman.

Tabla 6
Estadísticos descriptivos de las variables y dimensiones

	M	Mdn	DE	Asimetría	Curtosis	Shapiro-Wilk	
				Asimetría	Curtosis	W	p
Estrés laboral	57.82	51	24.956	1.031	0.633	0.914	< .001
Bienestar Psicológico	35.61	36	2.494	-0.781	0.769	0.939	< .001
Clima Organizacional	9.62	8	4.858	1.019	0.313	0.894	< .001
Estructura organizacional	8.88	8	3.938	0.844	0.359	0.927	< .001
Territorio organizacional	6.06	5	2.942	1.239	1.189	0.867	< .001
Tecnología	7.81	7	3.692	0.881	0.243	0.923	< .001
Influencia del líder	9.01	8	4.946	1.235	1.008	0.864	< .001
Cohesión	9.44	8	4.591	0.917	0.213	0.912	< .001
Respaldo del grupo	7.00	6	3.655	1.119	0.616	0.880	< .001
Aceptación	8.51	9	0.849	-2.225	6.143	0.628	< .001
Autonomía	7.65	8	1.057	-0.136	-1.208	0.865	< .001
Vínculos psicosociales	8.06	8	1.061	-1.007	0.471	0.810	< .001
Proyectos	11.39	12	0.984	-1.670	2.521	0.670	< .001

Nota: M = Media, Mdn = Mediana, DE = Desviación estándar, P = Valor de probabilidad

3.3. Análisis inferencial

En esta sección se procedió a responder a cada uno de los objetivos específicos expuestos en el trabajo de investigación; así como, al objetivo general. Es notable señalar que el análisis inferencial de este apartado toma en consideración coeficientes de correlación que van desde -1.0 a 1.0 con sus respectivas interpretaciones equivalentes (Hernández-Sampiere & Mendoza, 2018).

La tabla 07, en relación al objetivo específico: Determinar la relación entre la dimensión clima organizacional y el bienestar psicológico de los servidores públicos de Lima Metropolitana, los resultados muestran que existe una correlación significativa negativa muy débil y una significancia o p-valor de .028, con un tamaño del efecto débil al -0.024. Por consiguiente, como $p < 0.05$ se acepta la hipótesis específica: Existe relación significativa entre las dimensiones clima laboral y el bienestar psicológico de los servidores públicos de Lima Metropolitana y se rechaza la hipótesis nula respectiva.

Tabla 7

Análisis de correlación entre la dimensión clima organizacional y bienestar psicológico

		Clima Organizacional
Bienestar Psicológico	Rho de Spearman	-0.155*
	R ²	0.024
	valor p	0.028
	N	201

Nota. * $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

La tabla 08, en relación al objetivo específico: Determinar la relación entre la dimensión estructura organizacional y el bienestar psicológico de los servidores públicos de Lima Metropolitana, los resultados revelan un $p = .001$. Por consiguiente, como $p < 0.05$ se acepta la hipótesis específica: Existe relación significativa entre la dimensión estructura organizacional y bienestar psicológico de los servidores públicos de Lima Metropolitana y se rechaza la hipótesis nula respectiva. Así mismo, se señala que el coeficiente de correlación encontrado es de -0.238 , lo que representa una correlación significativa negativa muy débil con un tamaño del efecto débil al -0.056 .

Tabla 8

Análisis de correlación entre la dimensión estructura organizacional y bienestar psicológico

		Estructura organizacional
Bienestar Psicológico	Rho de Spearman	-0.238^{***}
	R^2	0.056
	valor p	$< .001$
	N	201

Nota. * $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

La tabla 09, en relación al objetivo específico: Determinar la relación entre la dimensión territorio organizacional y el bienestar psicológico de los servidores públicos de Lima Metropolitana, los resultados muestran que existe una correlación significativa negativa muy débil y una significancia de $.004$, con un tamaño débil del efecto al $.040$. Por consiguiente, como $p < 0.05$ se acepta la hipótesis específica: Existe relación significativa entre la dimensión territorio organizacional y el bienestar psicológico de los servidores públicos de Lima Metropolitana y se rechaza la hipótesis nula respectiva.

Tabla 9*Análisis de correlación entre territorio organizacional y bienestar psicológico*

		Territorio organizacional
Bienestar Psicológico	Rho de Spearman	-0.202**
	R ²	0.040
	valor p	0.004
	N	201

Nota. * p < .05, ** p < .01, *** p < .001

La tabla 10, en relación al objetivo específico: Determinar la relación entre la dimensión tecnológica y el bienestar psicológico de los servidores públicos de Lima Metropolitana, los resultados revelan un p-valor de .003. Por consiguiente, como p < 0.05 se acepta la hipótesis específica: Existe relación significativa entre la dimensión tecnológica y bienestar psicológico de los servidores públicos de Lima Metropolitana y se rechaza la hipótesis nula respectiva. Del mismo modo, se señala que el coeficiente de correlación encontrado es de -0.210, lo que representa una correlación significativa negativa muy débil, con un tamaño débil del efecto al .044

Tabla 10*Análisis de correlación entre la dimensión tecnología y bienestar psicológico*

		Tecnología
Bienestar Psicológico	Rho de Spearman	-0.210 **
	R ²	0.044
	valor p	0.003
	N	201

Nota. * p < .05, ** p < .01, *** p < .001

La tabla 11, en relación al objetivo específico: Determinar la relación entre la dimensión influencia del líder y el bienestar psicológico de los servidores públicos de Lima Metropolitana, los resultados muestran una significancia $p = .001$. Por consiguiente, como $p < 0.05$ se acepta la hipótesis específica: Existe relación significativa entre la dimensión influencia del líder y bienestar psicológico de los servidores públicos de Lima Metropolitana y se rechaza la hipótesis nula respectiva. Así mismo, se señala que el coeficiente de correlación encontrado es de -0.253 , lo que representa una correlación significativa negativa débil, con un tamaño pequeño del efecto de -0.064 .

Tabla 11

Análisis de correlación entre influencia de líder y bienestar psicológico

		Influencia del líder
Bienestar Psicológico	Rho de Spearman	-0.253^{***}
	R ²	0.064
	valor p	$< .001$
	N	201

Nota. * $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

La tabla 12, en relación al objetivo específico: Determinar la relación entre la dimensión falta de cohesión y el bienestar psicológico de los servidores públicos de Lima Metropolitana, los resultados indican que existe una correlación significativa negativa débil y una significancia de $.001$, con un tamaño pequeño del efecto de -0.077 . En consecuencia, como $p < 0.05$ se acepta la hipótesis específica: Existe relación significativa entre la dimensión falta de cohesión y el bienestar psicológico de los servidores públicos de Lima Metropolitana y se rechaza la hipótesis nula respectiva.

Tabla 12*Análisis de correlación entre la dimensión falta de cohesión bienestar psicológico*

		Falta de cohesión
Bienestar Psicológico	Rho de Spearman	-0.279 ***
	R ²	0.077
	valor p	< .001
	N	201

Nota. * p < .05, ** p < .01, *** p < .001

La tabla 13, en relación al objetivo específico: Determinar la relación entre la dimensión respaldo de grupo y el bienestar psicológico de los servidores públicos de Lima Metropolitana, los resultados muestran una significancia $p = .001$. Por consiguiente, como $p < 0.05$ se acepta la hipótesis específica: Existe relación significativa entre la dimensión respaldo de grupo y el bienestar psicológico de los servidores públicos de Lima Metropolitana y se rechaza la hipótesis nula respectiva. Así mismo, se señala que el coeficiente de correlación encontrado es de -0.318, lo que representa una correlación significativa negativa débil, con un tamaño mediano del efecto de -0.101.

Tabla 13*Análisis de correlación entre la dimensión respaldo de grupo y bienestar psicológico*

		Respaldo de grupo
Bienestar Psicológico	Rho de Spearman	-0.318 ***
	R ²	0.101
	valor p	< .001
	N	201

Nota. * p < .05, ** p < .01, *** p < .001

Finalmente, la tabla 14 en relación al objetivo general: Determinar la relación entre el estrés laboral y el bienestar psicológico de los servidores públicos de Lima Metropolitana, los resultados expresan un p-valor equivalente a .001. Por consiguiente, como $p < 0.05$ se acepta la hipótesis general de investigación o H1: Existe relación significativa entre el estrés laboral y el bienestar psicológico de los servidores públicos de Lima Metropolitana y se rechaza la hipótesis nula H_0 . Así mismo, se señala que el coeficiente de correlación encontrado es de -0.269, con un tamaño del efecto bajo al -0.072, lo que representa una correlación significativa negativa débil; en consecuencia, a menor estrés laboral mayor bienestar psicológico.

Tabla 14

Análisis de correlación entre estrés laboral y bienestar psicológico

		Estrés laboral
Bienestar Psicológico	Rho de Spearman	-0.269 ***
	R ²	0.072
	valor p	< .001
	N	201

Nota. * $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

CAPÍTULO 4: DISCUSIÓN

En esta sección la investigación realizada se interpreta y califica de acuerdo con los resultados y sus inferencias derivadas de correlacionar las variables estrés laboral y bienestar psicológico; así como, cada una de las dimensiones de la variable estrés laboral con la variable bienestar psicológico, como señala Ryff (1989) el aspecto teórico se debe centrar desde la amplitud de sus dimensiones o a decir de Lámbarry (2016) existen dimensiones para lograr un estudio correcto del estrés laboral. Así, el sustento teórico de las variables en estudio está basado en información que posee rigurosidad científica, como indican Bacon-Shone (2021) este tipo de conocimiento es un método organizado, práctico y veraz que tiene como fin acceder a conocimientos debidamente comprobados.

En relación al objetivo general, determinar la relación entre el estrés laboral y el bienestar psicológico de los servidores públicos de Lima Metropolitana; Hernández-Sampiere y Mendoza (2018) indican que corresponde al diseño correlacional establecer el grado en que existe una relación entre dos o más variables sobre un fenómeno particular en un evento dado, para lo cual se debe plantear una premisa que debe ser contrastada; en esa misma línea, el estudio planteó como hipótesis general la existencia de una relación significativa entre el estrés y el bienestar psicológico de los servidores públicos de Lima Metropolitana, la cual fue verificada encontrándose una correlación significativa negativa débil. Dicho de otra manera, menor estrés laboral mayor bienestar psicológico; al respecto, Amaya y Cisneros (2021) coinciden con Dioses (2019) acerca la relación entre ambas variables, mostrando niveles bajos de estrés laboral permitiendo así un idóneo estado de bienestar psicológico. Esto implica que hay una tendencia sobre las variables. Es por ello que en la investigación podemos indicar que los servidores ante situaciones

estresantes como el cambio defunciones, rotaciones de áreas, cambio de funcionarios entre otros sus niveles de bienestar psicológico van a disminuir notablemente.

Con respecto a la hipótesis específica “existe relación significativa entre la dimensión clima organizacional y el bienestar psicológico de los servidores públicos de Lima Metropolitana”, los resultados muestran que existe una correlación significativa negativa muy débil; es decir, ante un mínimo e inadecuado clima organizacional mayor bienestar psicológico. Algunos autores que guardan relación con el hallazgo encontrado y que lo respaldan son Taruchain et al. (2020), Chiang et al. (2018), Kuruku y Olusayo (2018), Amaya y Cisneros (2021), Albines y Correa (2021), Espinoza (2020), Cruz (2019), Dioses (2019). Este resultado puede ser explicado con el apartado teórico, en el cual Chiavenato (2009), señala que el clima organizacional favorece la motivación y calidad de trabajo, lo cual repercute en la psicología del trabajador y creando un estado de bienestar psicológico, logrando satisfacer. Al igual que Karasek (1977) a niveles mínimos de estrés las personas tomarán mejores decisiones, aumentarán la proactividad y tendrán una comunicación asertiva entre colaboradores. O como señala Peiró y Salvador (1992) el estrés laboral va a tener como resultado consecuencias físicas y psicosociales si es que no existe un adecuado manejo y afrontamiento de situaciones.

Sobre la hipótesis específica “existe relación significativa entre la dimensión estructura organizacional y el bienestar psicológico de los servidores públicos de Lima Metropolitana” los resultados revelan una correlación significativa negativa muy débil; es decir, al mínimo resquebrajamiento de la estructura organizacional mayor bienestar psicológico. Como manifiesta Chiavenato (2006), las organizaciones son

extremadamente heterogéneas y diversas, cuya característica y estructura son distintas. Las organizaciones, cuentan con una amplia variedad de administradores y líderes que dan a conocer diversos panoramas a sus colaboradores, para la satisfacción y el bienestar laboral. Como manifiesta Karasek (1979) el control vendría a ser aquella variable que regula la transformación del estrés en bienestar para el desarrollo organizacional.

Con respecto a la hipótesis específica “existe relación significativa entre la dimensión territorio organizacional y el bienestar psicológico de los servidores públicos de Lima Metropolitana”, los resultados muestran que existe una correlación significativa negativa muy débil; vale decir, a la mínima reducción del espacio de trabajo o territorio organizacional mayor bienestar psicológico. Al respecto Ortiz y Escudero (2008) en su modelo, análisis de la motivación y disposición en los colaboradores dentro de la organización, va a depender del sujeto al observar o experimentar el medio externo e interno en el que se despliega, influyendo en el comportamiento manifestándose en acciones positivas o negativas generando mayor impacto en el área de trabajo y que el ambiente estimula cambios dentro de una organización, la interpretación del individuo interviene de la manera en cómo percibe los cambios, por lo que, si el ambiente cambia, tendría un efecto directo en el patrón motivacional en el colaborador ya que el medio influye en su rendimiento. En suma, colige que, si se pueden cambiar los factores ambientales (elementos del territorio organizacional) también cambiará su comportamiento.

Acerca de la hipótesis específica “existe relación significativa entre la dimensión tecnología y el bienestar psicológico de los servidores públicos de Lima Metropolitana”, los resultados reflejan una correlación significativa negativa muy débil, es decir, al mínimo cambio de aparatos tecnológicos mayor será el bienestar

psicológico. Bennis (1969) las respuestas al cambio implican reestructurar progresivamente los sistemas tradicionales, creando innovadoras estrategias con la finalidad de promover iniciativas, actitudes, valores y un sistema organizado, de tal modo que éstas pueden adaptarse continuamente a las nuevas tecnologías, mercados, retos, así como la identidad, satisfacción y respaldo de grupo.

Este acápite coincide con la teoría Adaptabilidad a la Tecnología propuesta por Arnau (2011) donde menciona tres dimensiones que permiten medir la adaptabilidad. De esta manera, la dimensión cognitiva, que se manifiesta a través de la integración del desarrollo de habilidades y destrezas que posee el sujeto para afrontar los constantes cambios tecnológicos; la dimensión conductual, está determinada por las experiencias pasadas, el comportamiento y las actitudes que muestra una persona ante el cambio tecnológico; finalmente, la dimensión emocional, se refleja en la adaptación a las condiciones de trabajo en la que se desarrolla. Asimismo, Fraga (2014) manifiesta que las relaciones de trabajo y el aporte mostrado por el individuo inciden en el proceso de adaptación.

Sobre la hipótesis específica “existe relación significativa entre la dimensión influencia del líder y el bienestar psicológico de los servidores públicos de Lima Metropolitana”, los resultados evidencian una correlación significativa negativa débil; es decir, a menor injerencia del líder mayor será el bienestar psicológico. Este aspecto converge con el modelo propuesto por Harrison (2000) es un modelo de relación persona-ambiente donde primero se debe determinar las características y personalidad del individuo que ocupará el puesto de trabajo para luego evaluar las demandas que necesita el puesto, caso contrario el servidor presentará cuadros de estrés agudos ya que sus funciones sobrepasarán los niveles de afrontamiento que posee. El Modelo de Contingencia de Fiedler (1978), plantea que la productividad de

una organización depende de ambas variables: del estilo de liderazgo y del control situacional. El mando en distintas situaciones hace referencia a un líder firme y seguro. Se basa en tres dimensiones: las relaciones fiables del líder con el equipo, tareas estructuradas y la supervisión y capacidad de refuerzo/castigo por parte del líder. Sarsosa-Prowesk y Charria-Ortiz (2018) manifiestan que es frecuente detectar a un colaborador que presente indicadores de estrés o insatisfacción laboral, que tiene como fundamento las exigencias del jefe inmediato, ya que muchas de esas disposiciones encomendadas no se asemejan a las funciones que realizan habitualmente o por las que han sido contratadas, por lo tanto, ello se demostrará en el aumento de personas enfermas, sin motivación, menor productividad y una inexistente identificación con la organización, siendo el desencadenante negativo de la empresa y de su vida personal.

Al respecto de la hipótesis específica “existe relación significativa entre la dimensión falta de cohesión y el bienestar psicológico de los servidores públicos de Lima Metropolitana”, los resultados indican que existe una correlación significativa negativa débil; es decir, a mayor grado de participación unipersonal menor bienestar psicológico. Dicho en otras palabras, si todos no apuntan hacia una misma meta, se estará perdiendo el rumbo de la empresa; lo que se ve reflejado de forma negativa en el bienestar psicológico del trabajador. Este análisis es complementado con lo señalado por Casullo (2002) el bienestar psicológico en los servidores se encuentra reflejado en el logro de las metas, realización de objetivos creados y al logro de algún reconocimiento plasmado en los valores institucionales. Acotan Obando-Mejía et al. (2019) aquella organización que presente elementos negativos como ausentismo, dificultad de atención, dificultad para la realización de funciones y logro de metas, origina a largo plazo una gran brecha de inestabilidad entre los colaboradores y la

organización, ya que habrá mayor presencia de enfermedades que estarán preexistentes en el desarrollo profesional de los miembros.

Sobre la hipótesis específica “existe relación significativa entre la dimensión respaldo de grupo y el bienestar psicológico de los servidores públicos de Lima Metropolitana”, los resultados expresan una correlación significativa negativa débil. Es decir, el menor respaldo del grupo provoca mayor nivel de malestar psicológico en la persona. El aporte teórico de Steiner (1972) refuerza lo señalado en el estudio al indicar que el trabajo en equipo contribuye al crecimiento e identificación del miembro más débil de la cadena de producción a partir de cuatro tareas (aditiva, conjuntiva, disyuntiva y divisible) que se diferencian por los resultados y el rendimiento de los colaboradores; más directamente con la tarea aditiva, donde la unión de esfuerzos brinda resultados positivos para la organización, asegurando que el rendimiento en conjunto aporta la reducción del estrés laboral; puesto que, la unión de conocimientos e ideas en grupo será mejor que la individualidad. De igual manera, el estudio coincide con la tarea disyuntiva porque los miembros con mayor experiencia y conocimiento influyen en el rendimiento como equipo, enfatizando la independencia de los colaboradores sobre los distintos puntos de vista al ejecutar alguna acción asignada. Se coincide que las tareas conjuntivas, el trabajo individual, se evidencian en resultados negativos, ya que el colaborador con menor aporte puede determinar el rendimiento del grupo. Finalmente, la tarea divisible evidencia la dependencia de los miembros del grupo a lo largo del proceso, la ejecución de labores muestra un retraso debido al trabajo de un solo miembro del equipo; es decir, el miembro con menor aporte al equipo de trabajo afecta al grupo y a la evaluación de la misma. En suma, las tareas ayudan a

determinar las debilidades y fortalezas dentro de un grupo, permitiendo analizar y resolver el problema mediante la motivación y capacitación del personal.

Como se pudo observar en cada una de las dimensiones analizadas, todas son relacionadas con la variable bienestar psicológico, concluyendo que existe una relación inversa muy débil o débil en dicho contraste. Es decir, mientras cada dimensión de la variable estrés laboral decrece, el bienestar psicológico tiende a crecer o viceversa; tal como refieren Hernández-Sampiere y Mendoza (2018) se evidencia una relación inversamente proporcional.

El estudio coincide con muchos de los aportes teóricos donde señalan como prioridad la tranquilidad o menor grado de estrés para tener un mejor bienestar psicológico, radicando su importancia en ello; tal como señala Diener (2000) el reconocimiento e importancia de la subjetividad en la vida es el bienestar psicológico que comprende diferentes elementos que van más allá de un progreso económico; por el contrario, buscan dar significado y prioridad a la tranquilidad personal. García-Viniegras y González (2000) agregan que el bienestar psicológico está orientado por la autovaloración personal. Así mismo, el estudio concuerda con dos modelos planteados por Diener et al. (1991) el modelo arriba – abajo donde las personas buscan la felicidad para sentir satisfacción y el modelo abajo – arriba donde las personas con respuestas positivas al bienestar psicológico experimentan situaciones placenteras en el desarrollo de su vida.

Es notable señalar que algunas limitaciones del estudio se encuentran en los antecedentes, puesto que en la búsqueda de datos empíricos donde relacionen las dimensiones del estrés laboral expuestas en el estudio con la variable bienestar psicológico es muy escasa o nula la información al respecto. Asimismo, los resultados producto de la investigación son válidos y confiables puesto que los instrumentos

aplicados cumplen con ambos aspectos requeridos en todo proceso de investigación; del mismo modo, este tipo de investigaciones sirven como punto de inicio para futuras investigaciones y profundizar más en el tema.

CONCLUSIONES

El hallazgo principal está relacionado al objetivo principal del estudio donde a partir de la prueba de hipótesis se concluye que la variable estrés laboral tiene una correlación significativa negativa débil con la variable bienestar psicológico; es decir, a menor estrés laboral mayor bienestar psicológico.

La dimensión clima organizacional presenta una correlación significativa negativa muy débil con el bienestar psicológico; por lo tanto, ante un mínimo e inadecuado clima organizacional mayor bienestar psicológico.

La dimensión estructura organizacional evidencia una correlación significativa negativa muy débil con el bienestar psicológico; en consecuencia, al mínimo resquebrajamiento de la estructura organizacional mayor bienestar psicológico.

La dimensión territorio organizacional refleja una correlación significativa negativa muy débil con el bienestar psicológico; es decir, a la mínima reducción del espacio de trabajo o territorio organizacional mayor bienestar psicológico.

La dimensión tecnología indica una correlación significativa negativa muy débil con el bienestar psicológico; es decir, al mínimo uso de aparatos tecnológicos mayor será el bienestar psicológico.

La dimensión influencia del líder ejerce una correlación significativa negativa débil con el bienestar psicológico; es decir, a menor injerencia del líder mayor será el bienestar psicológico.

La dimensión falta de cohesión muestra una correlación significativa negativa débil con el bienestar psicológico; por ende, a mayor grado de participación unipersonal menor bienestar psicológico. La dimensión respaldo de grupo presenta una correlación significativa negativa débil con el bienestar psicológico; es decir, el menor respaldo del grupo provoca mayor nivel de malestar psicológico en la persona.

RECOMENDACIONES

En relación con el objetivo general y considerando lo señalado por Kabat-Zinn (1979), se sugiere a las entidades de donde proviene la muestra en estudio valorar los resultados de la presente investigación para tomar acciones mediante la aplicación del programa “Mindfulness” para reducir el estrés ante situaciones complicadas en diversos contextos y de esta manera fortalecer la salud mental de las personas a lo largo de la vida. El programa tiene una duración establecida por la organización y se propone generar un espacio al inicio o intermedio de la jornada laboral para su aplicación.

Con respecto a la dimensión clima organizacional y bienestar psicológico de servidores de entidades que forman parte de la muestra, con estrategias que fomenten en bienestar del personal de manera permanente y estrategias que ofrezcan un ambiente de trabajo seguro y cómodo para elevar la motivación laboral y aumentar la productividad. Para la solución a los conflictos, se sugiere la elaboración conjunta de un manual de conductas positivas aceptadas y las negativas rechazadas en su defecto, además de identificar las causas de origen. Un buen momento para su realización sería al inicio del año laboral, para propiciar de manera constante buenas relaciones sociales entre los miembros de la organización.

Sobre la dimensión estructura organizacional y el bienestar psicológico de servidores de entidades que forman parte de la muestra, se sugiere definir el organigrama de la empresa; es decir, establecer el sistema jerárquico para planificar el trabajo y asignar responsabilidades funcionales; así mismo, se aborda la forma de organización interna y administrativa (áreas y departamentos). Como señala Robbins (1987) los seres humanos tienen un esqueleto que define sus parámetros y las organizaciones cuentan con estructuras que las definen. En suma, se sugiere la actualización del

MOF (Manual de organización y funciones) al inicio del año laboral para establecer el orden jerárquico de las áreas que existen en la entidad y describir las funciones del personal según el cargo que ocupan en la organización.

Acercas de la dimensión territorio organizacional y bienestar psicológico de servidores de entidades que forman parte de la muestra, se sugiere usar la estrategia de organización; es decir, los actores son quienes construyen el territorio como consecuencia de relaciones sociales. Como señalan Ortega y Segovia (2012) el sistema de dirección se encarga de gestionar y coordinar a toda la organización (no hay dependencia jerárquica) sus funciones con el fin de tener gobernanza. Se sugiere establecer grupos de servidores de acuerdo a los horarios que maneja la organización y así fomentar el orden como hábito en el espacio de trabajo.

Con relación a la dimensión tecnología y bienestar psicológico de servidores de entidades que forman parte de la muestra, se sugiere proporcionar equipos de trabajo y herramientas funcionales que permitan un óptimo desarrollo de las actividades asignadas, sumado a cursos de inducción al respecto. Un detalle muy importante sobre este apartado es que estos equipos y herramientas deben estar a disposición desde el primer día de jornada laboral y las capacitaciones deben realizarse al inicio de la año o temporada laboral con el propósito de no generar inconvenientes psicológicos en el personal por desconocimiento o mal manejo.

Con respecto a la dimensión influencia del líder y el bienestar psicológico de servidores de entidades que forman parte de la muestra, se sugiere a RR. HH. de la entidad aplicar un cuestionario para identificar e intervenir en las distintas jefaturas con los estilos de liderazgo (Goleman, 2000). El momento ideal sería antes de iniciar cualquier proyecto para contar con un líder que posea cualidades innatas que guíe y oriente teniendo en cuenta objetivos comunes y metas de la empresa; porque un buen

líder sabe escuchar, posee una comunicación asertiva, fomenta la participación en equipo y genera consensos.

En relación con la dimensión falta de cohesión y el bienestar psicológico de servidores de entidades que forman parte de la muestra; se sugiere poner en práctica las actividades que promuevan el trabajo en equipo y liderazgo. Esta técnica consiste en formar grupos de 5 integrantes y en 5 minutos expresar 5 ideas creativas; fomenta una mejor comunicación interna y eleva la productividad en el trabajo, estimula el estado de ánimo y permite conocerse mejor entre integrantes del grupo; promueve, además, espacios de relajación. El momento sugerido para realizar dicha actividad debería darse antes de iniciar cualquier actividad grupal.

Sobre la dimensión respaldo de grupo y bienestar psicológico de servidores de entidades que forman parte de la muestra, se recomienda usar la estrategia de comunicación asertiva y eficaz y, técnicas de colaboración como: apertura, confianza y apoyo de manera permanente; porque, una comunicación sincera genera empatía entre los integrantes del grupo y como consecuencia de ello, éstos muestran cohesión grupal para conseguir los objetivos comunes propuestos y metas organizacionales.

Finalmente, se menciona que pese a contar con una investigación que ofrece una tendencia sobre las variables. Se sugiere, en caso de ser necesario para los lectores, contar con otra metodología, de tipo explicativa en la cual se puedan incluir terceras variables que permitan mediar la causalidad del estrés y bienestar psicológico, ya que de esta manera se podrá tener una visión mucho más útil para las empresas, dado lo accesible que será contar con información útil se sugiere de manera específica trabajar un modelamiento de ecuaciones estructurales con un tamaño muestral por encima de las 500 unidades de análisis.

REFERENCIAS

- Albines, A., & Correa, M. (2021). *Estrés laboral y bienestar psicológico en los trabajadores de la policía municipal de la municipalidad de Cajamarca, Cajamarca, 2021*. [Tesis de Licenciatura, Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo]. Repositorio Institucional UCV
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/62178>
- Amaya, A., & Cisneros, S. (2021). *Estrés laboral y bienestar psicológico en colaboradores de la Municipalidad Distrital de Nuevo Imperial, Cañete, 2021* [Tesis de Licenciatura, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Institucional UCV
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/62178/Amaya_S PA-Cisneros_MPS-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/62178/Amaya_S_PA-Cisneros_MPS-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- American Psychological Association. (2010). Principios éticos de los psicólogos y código de conducta.
http://www.psicologia.unam.mx/documentos/pdf/comite_etica/Codigo APA.pdf
- Arnau, L. (2011). Cuestionario para evaluar la adaptabilidad de los adultos desempleados hacia los cambios profesionales: aplicación preliminar y características psicométricas. *Revista electrónica de investigación educativa*, 13(2), 99-112.
<https://redie.uabc.mx/redie/article/view/286>
- Arciniega, M., & González, L. (2012). Explorando los flancos de la lealtad: análisis de la estructura y significado de la dimensión normativa del compromiso organizacional. *Revista de Psicología Social*, 27(3), 273-285.
- Ato, M., Benavente, A y López, J. (2013). Un sistema de clasificación de los diseños de investigación en psicología. *Anales de psicología*, 29(3), 10 33-105.

<https://www.redalyc.org/pdf/167/16728244043.pdf>

Bennis, W. (1969). *Desarrollo Organizacional, su naturaleza, sus orígenes y perspectivas*. Fondo Educativo Interamericano.

<http://www.excelencia.uat.mx/pariente/articulos.htm>

Calle, W. (2020). Estudio de los criterios del estrés laboral utilizando mapas cognitivos. *Revista de Investigación Operacional*, 41 (5), 689.

<https://rev-inv-ope.pantheonsorbonne.fr/sites/default/files/inline-files/41520-11.pdf>

Cárdenas, C., & Vega, Y. (2020). *El estrés laboral como síntoma de deficiencia de liderazgo en las empresas*. [Tesis de Licenciatura, Universitaria Agustiniana. Bogotá-Colombia] Repositorio Institucional UAB.

<https://bit.ly/3O2Y4ow>

Casullo, M. (2002). *Evaluación del bienestar psicológico en Iberoamérica*.

<https://es.scribd.com/doc/316538641/Casullo-Evaluacion-Del-Bienestar-Psicologico-en-Iberoamerica>

Celina, H., y Campos, A. (2005). Aproximación al uso del coeficiente alfa de Cronbach. *Revista Colombiana de Psiquiatría*, 34(4), 572-580.

<https://es.scribd.com/doc/316538641/Casullo-Evaluacion-Del-Bienestar-Psicologico-en-Iberoamerica>

Cruz, M. (2019). *Estrés laboral y bienestar psicológico en servidores públicos de una Municipalidad Distrital de Arequipa*. [Tesis de Licenciatura -Universidad Nacional De San Agustín de Arequipa] Repositorio Institucional UNSA

<http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/9619/PScrviml.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Chiang, M., Riquelme, G., y Rivas, P. (2018). Relación entre Satisfacción Laboral, Estrés Laboral y sus Resultados en Trabajadores de una Institución de Beneficencia de la Provincia de Concepción. *Ciencia y trabajo*, 20(63), 178-186.
- Chiavenato I., (2006) Administración de Recursos Humanos. El Capital Humano en las organizaciones (9a ed. Cp. 2). México D.F., México: McGraw - Hill.
- Chiavenato, I., (2009) Comportamiento Organizacional, La Dinámica del éxito en las organizaciones (2a ed. Cp. 9). México D.F., México: McGraw – Hill.
- Colegio de Psicólogos del Perú – Consejo Directivo Nacional (2017). Código de Ética y Deontología.
https://www.cpsp.pe/documentos/marco_legal/codigo_de_etica_y_deontologia.p
- Diener, E. (2000). Bienestar subjetivo: La ciencia de la felicidad y una propuesta para un índice nacional. *Psicólogo estadounidense*, 55 (1), 34–43.
<https://doi.org/10.1037/0003-066X.55.1.34>
- Diener, E., Sandvik, E. y Pavot, W. (1991). La felicidad es la frecuencia, no la intensidad, del afecto positivo versus el negativo. En F. Strack, M. Argyle y N. Schwarz, Bienestar subjetivo: una perspectiva interdisciplinaria (119-139).
<https://eddiener.com/articles/937>
- Diener, E. y Diener, M. (1995). Cross-cultural correlates of life satisfaction and self-esteem. *Journal of Personality and Social Psychology*, 68, 653-663.
- Dioses, B (2019). *Bienestar psicológico y estrés laboral en colaboradores de una organización de Trujillo*. [Tesis de Licenciatura, Universidad César Vallejo] Repositorio Institucional UCV.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/38968/dioses_m

b.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Domínguez, S, (2014). Análisis psicométrico de la escala de bienestar psicológico para adultos en estudiantes universitarios de Lima: un enfoque de ecuaciones estructurales. *Revista Avances de la disciplina*, 8 (1), 23-31.

Durán, M. (2010). Bienestar psicológico: El estrés y la calidad de vida en el contexto laboral. *Revista Nacional de administración*, 1 (1), 71-84.

<https://dx.doi.org/10.21615/cesp.5572>

Espinoza, M. (2020). *Estrés laboral y bienestar psicológico en efectivos policiales de la división de laboratorio de la DIRCRI PNP*. [Tesis de licenciatura, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional UCV. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/62501/Espinoza_MMT-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

European Agency for Safety and Health at Work (2017). Annual Report. Publications Office of the European Union, (71) 5.

file:///C:/Users/rossm/Downloads/Annual_report_2017.pdf

Fatama, D., y Flores, A. (2020). *Estrés laboral y bienestar psicológico en trabajadores del Hospital Regional del Sur de la Fuerza Aérea del Perú*. [Tesis de licenciatura, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional UCV.

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/62125/Fatama_GD-Flores_HAJ_SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Fiedler, F. (1978). The Contingency Model and the Dynamics of the leadership process. *Advances in Experimental Social Psychology*, 11, 59 – 112.

Figuerola-Escoto, R., Luna, D., Lezama-Fernández, M., & Meneses-González, F. (2021). Propiedades Psicométricas de la Escala de Bienestar Psicológico para Adultos (BIEPS-A) en población mexicana. *Revista CES Psico*, 14(3), 70-93.

- Fraga, S. (2014). La adaptabilidad organizacional: un aporte conceptual para las organizaciones contemporáneas. *Revista Española De Orientación Y Psicopedagogía*, 25(1), 128–136.
<https://doi.org/10.5944/reop.vol.25.num.1.2014.12017>
- French, J., Caplan, R. & Harrison, R. (1982). *The mechanisms of job stress and strain*. Chichester: Wiley.
- García, M., Sáez, M. C. y Llor, B. (2000). Burnout, satisfacción laboral y bienestar en personal sanitario de salud mental. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 16, 215-228.
- García-Viniegras, C. & López, I. (2000). La categoría bienestar psicológico. Su relación con otras categorías sociales. *Revista Cubana de Medicina*, 16(6):586-92
- Harrison, L (2000). *Underdevelopment is a State of Mind: The Latin American Case*. Lanham: Madison Books. pp192.
- Hernández-Sampieri, R., & Mendoza, C. (2018) *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativas, cualitativa y mixta*.
- Holman, D., Johnson, S. & O'Connor, E, (2018). Stress management interventions: Improving subjective psychological well-being in the workplace. In E. Diener, S, Oishi, y L. Tay (Eds), *Handbook of well-being*. DEF Publishers
- Huarca, P., & Medina, K. (2016). *Satisfacción Laboral y Bienestar Psicológico trabajadores obreros de empresas de intermediación laboral del sector Minero*. [Tesis de Titulación, Universidad Nacional de San Agustín. Arequipa]. Repositorio Institucional UNSA.
<http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/3524>
- Ivancevich M., & Matteson, M. (1989). *Estrés y Trabajo: Una perspectiva gerencial*. 2a. ed., México: Editorial Trillas. Serie: Teoría y práctica organizacional.

- Karasek, R. (1979). Job Demands, Job Decision Latitude, and Mental Strain: Implications for Job Redesign. *Journal Administrative Science Quarterly*, 24(2), 285–308.
<https://doi.org/10.2307/2392498>
- Karasek, R. & Theorell, T. (1990). *Healthy work: Stress, Productivity, and the reconstruction of Working Life*. USA: Basic Books.
- 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>
- Lámbarry, F., Trujillo, M. & Cumbes, C. (2016). Stress from an administrative perspective in public transport drivers in Mexico City: Minibus and metrobus. *Revista de Estudios Gerenciales*, 2016, Vol. 32 (139), 112-119.
<https://bit.ly/3OdDwtC>
- Lazarus, R. S. & Folkman, S. (1986). *Estrés y procesos cognitivos*. Barcelona: Martínez Roca.
https://books.google.com/cu/books/about/Estr%C3%A9s_y_procesos_cognitivos.html?id=2Bb-PAAACAAJ
- Leal, R. A. & Silva, R. (2010). *Bienestar psicológico del adolescente cajamarquino: adaptación local de la escala SPWB de Ryff* (Primera edición). Cajamarca: Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo.
- Lee, R & Ashford, B. (1993). A Longitudinal Study Among Supervisor and Managers: Comparisons Between the Leiter and Maslach. *Organizational and Human Decision Processes*, 369-398.

- Leka, S., Griffiths, A. & Cox, T (2004). La organización del trabajo y el estrés: Estrategias Sistemáticas de Solución de problemas para empleadores, personal directivo y representantes sindicales. Serie de protección de la salud de los trabajadores. Volumen (03), pp (37).
https://www.who.int/occupational_health/publications/pwh3sp.pdf?ua=1
- Leka, S. G., & Tom., C. (2006). Protección de la salud de los trabajadores N°3. Organización Mundial de la Salud (OMS).
- Loli, A., Montgómery, W., Cerón, F., Del Carpio., Navarro, V., & Llacho. K. (2015). Compromiso organizacional y sentimiento de permanencia de los profesionales en las organizaciones públicas y privadas de Lima Metropolitana. *Revista de Investigación en Psicología*, 18(1), 105-123.
<https://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/psico/article/view/11781/10539>.
- Lorenzo, A. (2019). Efecto de las actividades físicas en la disminución del estrés laboral. *Revista Cubana de Medicina General Integral*.
<http://revmgi.sld.cu/index.php/mgi/article/view/382>.
- Maslow, A. (1968). Toward a psychology of being. New York: Van Nostrand, pp 84
- Medina, S.; Preciado M.; y Pando, M. (2007) Adaptación de la Escala de Estrés Laboral para Trabajadores Mexicanos. *Revista de Salud Pública y Nutrición*. Departamento de Salud Pública, Centro Universitario de Ciencias de la Salud de la Universidad de Guadalajara.
<https://respyn.uanl.mx/index.php/respyn/article/view/197>
- Obando-Mejía, I., Calero-Morales S., Carpio-Orellana, P. & Fernández-Lorenzo, A. (2019). Efecto de las actividades físicas en la disminución del estrés laboral. *Revista Cubana de Medicina General Integral*.

<http://revmgi.sld.cu/index.php/mgi/article/view/382>.

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.

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/ed_protect/protrav/safework/documents/publication/wcms_466549.pdf

Organización Mundial de la Salud. (2018). Salud mental: fortalecer nuestra respuesta. <https://revmgi.sld.cu/index.php/mgi/article/view/382>

Ortega, J. (1999), Estrés y trabajo, en Medspain. *Revista de Medicina y Salud en Internet*, N°.3

Ortiz, J., & Escudero, J. (2008). Aproximación a una taxonomía de tipos de investigación. Algunas interrogantes en el diseño de proyectos de inversión. *Revista de Ciencia Administrativa*, (2).

Pecino, V., Mañas, A., Díaz-Fúnez, A., Aguilar-Parra, M., Padilla-Góngora, D., & López-Liria, R. (2019). Organizational Climate, Role Stress, and Public Employees' Job Satisfaction. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 16(10), 1792. MDPI AG.

<http://dx.doi.org/10.3390/ijerph16101792>

Peiró, M., & Salvador, A. (1992). *Desencadenantes del estrés laboral* (1a ed.). España Editorial UDEMA S. A.

Piñeiro, M. (2013). Estrés y factores relacionados en el personal sanitario de hospitalización psiquiátrica: un estudio de prevalencia. *Enfermería Global*, 12, 125–150. <https://doi.org/10.6018/eglobal.12.3.1546>

- Ponce, H. (2007). La matriz foda: alternativa de diagnóstico y determinación de estrategias de intervención en diversas organizaciones. *Enseñanza e Investigación en Psicología*, 12(1), 113-130.
- Ryff, C. (1989). La felicidad lo es todo ¿o no? Exploraciones sobre el significado de bienestar psicológico. *Revista de Personalidad y Psicología Social*, 57(6), 1069-1081. doi:10.1037//0022-3514.57.6.1069
- Salas, J. (2010). *Bienestar psicológico y síndrome de Burnout en docentes de la UGEL N°.7* [Tesis de Licenciatura, Universidad Nacional Mayor de San Marcos]. Repositorio institucional UNMSM <https://hdl.handle.net/20.500.12672/616>
- Santana, S. (2016). Relationship of work stress with eating behavior and obesity: Theoretical and empirical considerations. *Mexican journal of eating disorders*, 7(1), 135-143.
<http://www.scielo.org.mx/pdf/rmta/v7n2/2007-1523-rmta-7-02-00135.pdf>
- Sarsosa-Prowesk, K, & Charria-Ortiz, V. (2018). Estrés laboral en personal asistencial de cuatro instituciones de salud nivel III de Cali, Colombia. *Universidad y Salud*, 44-52.
- Schaufeli, W., & Salanova, M. (2011). Work engagement: On how to better catch a slippery concept. *European Journal of Work Y Organizational Psychology*, 20, 39-46.
<http://dx.doi.org/10.1080/1359432X.2010.515981>
- Selye, H. (1954). *Stress. Barcelona: Científico médica*. (Publicación original: 1950)
- Selye, H. (1955). Estrés y enfermedad. *Ciencia*, 122, 625–631.
<https://doi.org/10.1126/science.122.3171.625>

- Selye, H. (1956). *The Stress of Life*. New York: McGraw-Hill. Library of Congress Catalog Car. N°58.
- Selye, H. (1976). *Stress in Health and Disease*. Butterworths. Université de Montréal, Montreal, 101. <https://bit.ly/3YdZzor>
- Siegrist, J. (1996). Adverse health effects of high-effort/ low-reward conditions. *Journal of Occupational Health Psychology*, 1, 27-41.
- Slipack, O. (1996). *Estrés Laboral*. Extraído de medios electrónicos el 1 de marzo, 2023,
http://www.drwebsa.com.ar/aap/alcmeon/19/a19_03.htm
- Snyder, M. & Ickes, W. (1997). Personality and social behavior. In: Lindzey G, Aronson E, editors. *Handbook of social psychology*. 3rd ed. New York: Random House; 1985. p. 883-948.
- Suárez, A. (2013). Adaptación de la escala de estrés laboral de la OIT-OMS en trabajadores de 25 a 35 años de un Contact center de Lima. *Revista PsiqueMag*, Volumen 2 N° 1, pp. 33 -5033.
<http://blog.ucvlima.edu.pe/index.php/psiquemag/article/view/8/8>
- Takamura, C. (2020). *Propiedades psicométricas del cuestionario estrés laboral de la OIT-OMS en colaboradores de una empresa de Piura*. [Tesis Licenciatura, Universidad Cesar Vallejo] Repositorio Institucional UCV.
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/53477>
- Taruchaín Pozo, L. F., Freire Palacios, V. A., & Mayorga Álvarez, M. de los Ángeles. (2020). Bienestar psicológico y estrés laboral en trabajadores profesionales de la ciudad de Ambato, aplicando el cuestionario de salud general de Goldberg GHQ-12. *Ciencia Digital*, 4(1.1.), 32-44.
<https://repositorio.uti.edu.ec//handle/123456789/4081>

ANEXOS

ANEXO A: CARTA DE RESPUESTA PARA APLICACIÓN DE ENCUESTAS.



Municipalidad de
Jesús María

"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

Jesús María, 19 de septiembre del 2022

CARTA N°301-2022-MDJM-GA-SGRH

Señoritas:

ROSSMERY LUCILA VEGA DIAZ
MELVA VALERIA DELGADO YUCRA

Presente.-

Asunto : Respuesta a solicitud de permiso para desarrollar trabajo de investigación

Referencia : Documento 16591-2022

Tengo el agrado de dirigirme a ustedes para saludarlas cordialmente y a la vez en atención al documento de la referencia, mediante el cual remiten la Carta de presentación S/N de la Universidad de San Martín de Porres, que informa y solicita se otorgue permiso para desarrollar su trabajo de investigación con la finalidad de obtener el grado de Licenciadas en Psicología.

Asimismo, comunican que para su trabajo de investigación titulado "Estrés laboral y bienestar psicológico en servidores públicos de Lima Metropolitana" requiere información que consistirá en realizar una encuesta a través de un cuestionario físico aplicado a los servidores administrativos que laboran en la Municipalidad.

En ese sentido, de acuerdo a los fundamentos expuestos y siendo que su investigación es con fines académicos, se autoriza realizar su investigación en la Municipalidad de Jesús María.

Sin otro particular, es todo lo que informo para conocimiento.

Atentamente,

MUNICIPALIDAD DISTRITAL
DE JESÚS MARÍA

LIC. YANET ERIKA GONZALES CORDERO
Su Gerente de Recursos Humanos

Valeria Delgado Yucra
747 849 59
19-09-22

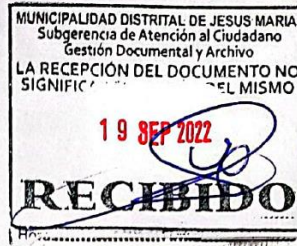
Rossmery Vega Diaz
70879140
19/09/2022

**ANEXO B: SOLICITUD DE PERMISO POR PARTE DE LAS INVESTIGADORAS
PRESENTADA A LA ENTIDAD PARA APLICACIÓN DE ENCUESTAS.**

Jesús María, 19 de septiembre de 2022

Señor:

Dr. JORGE QUINTANA GARCIA GODOS
ALCALDE DE LA MUNICIPALIDAD DE JESÚS MARÍA
Av. Mariátegui N°850
Jesús María.-



MUNICIPALIDAD DE JESUS MARIA
Sub Gerencia de Atención al Ciudadano, Gestión
Documental y Archivo

DOCUMENTO N° 2022-16591

Fecha : 19/09/2022 Folios : 6
Administrado : VEGA DIAZ ROSSMERY LUCILA
Domicilio : CALLE POSEIDON Nro. 188 Urb. OLIMPO - ATE -
Asunto : REPEREÇAS NATURALES REMITEN INFORMACION Y/O
DOCUMENTACION

De nuestra mayor consideración:

Nos es grato saludarlo muy cordialmente y al mismo tiempo presentarnos ante usted, somos Bach. Melva Valeria Delgado Yucra y Bach. Rossmery Lucila Vega Díaz egresadas de la Universidad de San Martín de Porres, indicarle que estamos por optar el grado de Licenciadas en Psicología, por lo que nos encontramos desarrollando el trabajo de investigación titulado: **“Estrés laboral y bienestar psicológico en servidores públicos de Lima Metropolitana”**.

Es por ello, que le agradeceremos que nos brinde las facilidades y nos otorgue el permiso para la aplicación de los instrumentos a fin de que se pueda obtener información y lograr desarrollar nuestra investigación en la institución que usted representa. Esta información consistirá en realizar una encuesta a través de un cuestionario físico a los servidores administrativos que laboran en la entidad, el cual adjunto al presente escrito para su conocimiento.

Agradeciendo su atención al presente, hago propicia la oportunidad para expresarle los sentimientos de nuestra mayor consideración.

Atentamente,

MELVA VALERIA DELGADO YUCRA
DNI: 74754959

ROSSMERY LUCILA VEGA DIAZ
DNI: 70879140

ANEXO C: SOLICITUD DE PERMISO POR PARTE DE LA UNIVERSIDAD PRESENTADA A LA ENTIDAD PARA APLICACIÓN DE ENCUESTAS.



Facultad de
Ciencias de la Comunicación,
Turismo y Psicología

Lima, 12 de septiembre de 2022

Señor Doctor
Jorge Quintana García Godos
Alcalde de la Municipalidad de Jesús María
Ciudad.-

De mi mayor consideración:

Tengo el agrado de dirigirme a usted para saludarlo muy cordialmente y al mismo tiempo presentar a las señoritas MELVA VALERIA DELGADO YUCRA y ROSSMERY LUCILA VEGA DÍAZ, egresadas de la Escuela Profesional de Psicología de esta Casa Superior de Estudios y que para obtener el Título Profesional se encuentran realizando una investigación científica bajo la asesoría y supervisión del Mg. Ademar Vargas Díaz.

En tal sentido, le agradeceré se sirva brindarle las facilidades del caso, para que las alumnas realicen la aplicación de los instrumentos de su investigación titulada "ESTRÉS LABORAL Y BIENESTAR PSICOLÓGICO EN SERVIDORES PUBLICOS DE LIMA METROPOLITANA" en su institución y que sin duda serán de suma importancia en su preparación y desenvolvimiento profesional ulterior.

Sin otro particular, es propicia la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi especial consideración, así como agradecer su apoyo al quehacer investigativo de nuestra comunidad científica.

Atentamente.

AMYBEL
NILA
SANCHEZ
TELLO DE
WALTHER

Firmado
digitalmente por
AMYBEL NILA
SANCHEZ TELLO
DE WALTHER
Fecha: 2022.09.15
11:38:34 -05'00'

Decana

AST/CR

ANEXO D: AUTORIZACIÓN DE PERMISO PARA APLICACIÓN DE LA ESCALA DE ESTRÉS LABORAL



Autorización de escala de estrés laboral para su aplicación.



Rossmery Vega Díaz <rossmeryvega21@gmail.com>
para asuarez ▾

dom, 28 ago 2022, 11:22 ☆ ↶ ⋮

Es grato dirigimos a usted para expresarle nuestro cordial saludo y a la vez presentarnos somos las bachilleres Vega Díaz Rossmery Lucila y Delgado Yucra Melva Valeria, egresadas de la Universidad de San Martín de Porres en la carrera de psicología.

Actualmente nos encontramos realizando una investigación titulada "ESTRÉS LABORAL Y BIENESTAR PSICOLÓGICO EN SERVIDORES PÚBLICOS DE LIMA METROPOLITANA" para lograr obtener el título de licenciadas en psicología.

Agradecemos por antelación que nos brinde las facilidades del caso y proporcionar una autorización para el uso del instrumento "ESCALA DE ESTRÉS LABORAL - ADAPTACIÓN PERUANA"




Libre de virus www.avast.com

↶ Responder

↷ Reenviar

ANEXO E: AUTORIZACIÓN DE PERMISO PARA APLICACIÓN DE LA ESCALA DE BIENESTAR PSICOLÓGICO


Autorización de Escala de Bienestar Psicológico BIEPS-A para su aplicación.

 **Rossmery Vega Díaz** <rossmeryvega21@gmail.com> para psicología 1 sept 2022, 02:20 ☆ ↶ ⋮

Es grato dirigimos a usted para expresarle nuestro cordial saludo y a la vez presentamos somos las bachilleres Vega Díaz Rossmery Lucila y Delgado Yucra Melva Valeria, egresadas de la Universidad de San Martín de Porres en la carrera de psicología.

Actualmente nos encontramos realizando una investigación titulada "ESTRÉS LABORAL Y BIENESTAR PSICOLÓGICO EN SERVIDORES PÚBLICOS DE LIMA METROPOLITANA" para lograr obtener el título de licenciadas en psicología.

Agradecemos por antelación que nos brinde las facilidades del caso y proporcionar una autorización para el uso del instrumento "ESCALA DE BIENESTAR PSICOLÓGICO BIEPS-A"- ADAPTACIÓN PERUANA"

 Libre de virus www.avast.com

↶ Responder ↷ Reenviar

ANEXO F: CONSENTIMIENTO INFORMADO

Te invitamos a participar en una investigación conducida por **Valeria Delgado Yucra y Rossmery Vega Díaz**, bachiller de la carrera de Psicología en la Universidad de San Martín de Porres, Lima.

El propósito del estudio es identificar el Estrés Laboral que tiene con su organización y además, como este se relaciona con el Bienestar Psicológico en colaboradores del área administrativa de empresas públicas en Lima.

Su participación es anónima y voluntaria, la información que provea en el curso de esta investigación es estrictamente confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de los de este estudio. Si usted accede a ser parte de la investigación, deberá llenar dos cuestionarios que tomará aproximadamente 10 minutos.

En caso de cualquier duda o inquietud puede contactarse a los siguientes correos electrónicos valeriadelgado798@gmail.com; rossmeryvega21@gmail.com.

Agradecemos anticipadamente su participación.

ANEXO G: FICHA SOCIODEMOGRÁFICA

EDAD: _____

SEXO: Mujer (1) Hombre (2)

DECRETO LEGISLATIVO: D.L.1057() D.L.276() D.L.728 () Locación de servicios()

LUGAR DE PROCEDENCIA: 1) Lima 2) Provincia 3) Extranjero

ESTRUCTURA FAMILIAR: Vive solo () Familia nuclear () Familia extensa ()

¿CON CUÁNTOS VIVE? _____

ESTADO CIVIL: Soltero(a) () Conviviente () Casado(a) () Divorciado () Viudo(a) ()

TIENE HIJOS: Sí () No () **¿CUÁNTOS?** _____

CATEGORIA PROFESIONAL: Técnico () Bachiller () Titulado () Maestría ()

TIEMPO DE SERVICIOS (AÑO/MESES): _____

ANEXO H: MATRIZ DE CONSISTENCIA

ESTRÉS LABORAL Y BIENESTAR PSICOLÓGICO EN SERVIDORES PÚBLICOS DE LIMA METROPOLITANA – 2023

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA
<p>¿Existe relación entre el estrés laboral y el bienestar psicológico en servidores públicos de Lima Metropolitana?</p>	<p>Objetivo general</p> <ul style="list-style-type: none"> Determinar la relación entre el estrés laboral y el bienestar psicológico de los servidores públicos de Lima Metropolitana. <p>Objetivo específico</p> <ul style="list-style-type: none"> Determinar la relación entre la dimensión clima laboral y el bienestar psicológico de los servidores públicos de Lima Metropolitana. Determinar la relación entre la dimensión estructura organizacional y 	<p>Hipótesis general</p> <ul style="list-style-type: none"> Existe relación significativa entre el estrés laboral y el bienestar psicológico de los servidores públicos de Lima Metropolitana. <p>Hipótesis específicas</p> <ul style="list-style-type: none"> Existe relación significativa entre la dimensión clima laboral y el bienestar psicológico de los servidores públicos de Lima Metropolitana. 	<p>V1. Estrés laboral</p> <p>Escala de Estrés Laboral de la OIT-OMS, la cual cuenta con su adaptación en el Perú por Suárez (2013).</p> <p>Dimensiones:</p> <p>Clima organizacional (Ítems: 1, 10, 11, 20)</p> <p>Estructura organizacional (Ítems: 2, 12, 16, 24)</p>	<p>Tipo y diseño de investigación</p> <p>La presente es una investigación empírica con enfoque descriptivo y de corte transversal con un diseño correlacional simple (Ato, López y Benavente, 2013).</p> <p>Participantes</p> <p>Constituida por un total de 201 colaboradores que pertenecen al área administrativa de una entidad pública de Lima</p>

<p>el bienestar psicológico de los servidores públicos de Lima Metropolitana.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Existe relación significativa entre la dimensión estructura dimensional y el bienestar psicológico de los servidores públicos de Lima Metropolitana. 	<p>Territorio organizacional (Ítems: 3, 15, 22)</p>	<p>metropolitana en Perú en el año 2022.</p>
<ul style="list-style-type: none"> ● Determinar la relación entre la dimensión territorial organizacional y el bienestar psicológico de los servidores públicos de Lima Metropolitana. 	<ul style="list-style-type: none"> ● Existe relación significativa entre la dimensión territorial organizacional y el bienestar psicológico de los servidores públicos de Lima Metropolitana. 	<p>Tecnología (Ítems: 4, 14, 25)</p>	
<ul style="list-style-type: none"> ● Determinar la relación entre la dimensión tecnología y el bienestar psicológico de los servidores públicos de Lima Metropolitana. 	<ul style="list-style-type: none"> ● Existe relación significativa entre la dimensión de tecnología y el bienestar psicológico de los servidores públicos de Lima Metropolitana. 	<p>Influencia del líder (Ítems: 5, 6, 13, 17)</p>	
<ul style="list-style-type: none"> ● Determinar la relación entre la dimensión influencia del líder y el bienestar psicológico de los servidores públicos de Lima Metropolitana. 	<ul style="list-style-type: none"> ● Existe relación significativa entre la dimensión de influencia de líder y el bienestar psicológico de los 	<p>Falta de cohesión (Ítems: 7, 9, 18, 21)</p>	
<ul style="list-style-type: none"> ● Determinar la relación entre la dimensión falta de cohesión y el bienestar psicológico de los servidores públicos de Lima Metropolitana. 		<p>Respaldo del grupo (Ítems: 8, 19, 23)</p>	
		<p>V2. Bienestar psicológico</p>	
		<p>Escala de Bienestar Psicológico BIEPS-A de Casullo (2002), la cual posee un estudio psicométrico realizado en el Perú por Domínguez (2014).</p>	

-
- Determinar la relación entre la dimensión respaldo de grupo y el bienestar psicológico de los servidores públicos de Lima Metropolitana.
 - Existe relación significativa entre la dimensión de falta de cohesión y el bienestar psicológico de los servidores públicos de Lima Metropolitana.
 - Existe relación significativa entre la dimensión de respaldo de grupo y el bienestar psicológico de los servidores públicos de Lima Metropolitana.
- Dimensiones:**
- Aceptación/control (Ítems: 2 ,11,13)
- Autonomía (Ítems: 4, 9, 12)
- Vínculos psicosociales (Ítems: 5, 7, 8)
- Proyectos (Ítems: 1, 3, 6, 10)
-