



**UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES DE
CHIMBOTE**

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**

**BIENESTAR PSICOLÓGICO Y ESTRES LABORAL EN
TRABAJADORES DE UN CENTRO DE SALUD MENTAL,
AYACUCHO, 2023**

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

AUTORA

ROJAS LOZA, SINDY GIANINA

ORCID: 0000-0002-8719-1297

ASESORA

ALVAREZ SILVA, VERONICA ADELA

ORCID: 0000-0003-24050523

CHIMBOTE – PERÚ

2023



FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

ACTA N° 0054-121-2024 DE SUSTENTACIÓN DEL INFORME DE TESIS

En la Ciudad de **Chimbote** Siendo las **22:50** horas del día **16** de **Enero** del **2024** y estando lo dispuesto en el Reglamento de Investigación (Versión Vigente) ULADECH-CATÓLICA en su Artículo 34º, los miembros del Jurado de Investigación de tesis de la Escuela Profesional de **PSICOLOGÍA**, conformado por:

VELASQUEZ TEMOCHE SUSANA CAROLINA Presidente
VALLE RIOS SERGIO ENRIQUE Miembro
GARCIA GARCIA TERESA DEL PILAR Miembro
Mgtr. ALVAREZ SILVA VERONICA ADELA Asesor

Se reunieron para evaluar la sustentación del informe de tesis: **BIENESTAR PSICOLÓGICO Y ESTRES LABORAL EN TRABAJADORES DE UN CENTRO DE SALUD MENTAL, AYACUCHO, 2023**

Presentada Por :
(3123142021) **ROJAS LOZA SINDY GIANINA**

Luego de la presentación del autor(a) y las deliberaciones, el Jurado de Investigación acordó: **APROBAR** por **UNANIMIDAD**, la tesis, con el calificativo de **15**, quedando expedito/a el/la Bachiller para optar el TITULO PROFESIONAL de **Licenciada en Psicología**.

Los miembros del Jurado de Investigación firman a continuación dando fe de las conclusiones del acta:

VELASQUEZ TEMOCHE SUSANA CAROLINA
Presidente

VALLE RIOS SERGIO ENRIQUE
Miembro

GARCIA GARCIA TERESA DEL PILAR
Miembro

Mgtr. ALVAREZ SILVA VERONICA ADELA
Asesor

CONSTANCIA DE EVALUACIÓN DE ORIGINALIDAD

La responsable de la Unidad de Integridad Científica, ha monitorizado la evaluación de la originalidad de la tesis titulada: BIENESTAR PSICOLÓGICO Y ESTRES LABORAL EN TRABAJADORES DE UN CENTRO DE SALUD MENTAL, AYACUCHO, 2023 Del (de la) estudiante ROJAS LOZA SINDY GIANINA, asesorado por ALVAREZ SILVA VERONICA ADELA se ha revisado y constató que la investigación tiene un índice de similitud de 10% según el reporte de originalidad del programa Turnitin.

Por lo tanto, dichas coincidencias detectadas no constituyen plagio y la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote.

Cabe resaltar que el turnitin brinda información referencial sobre el porcentaje de similitud, más no es objeto oficial para determinar copia o plagio, si sucediera toda la responsabilidad recaerá en el estudiante.

Chimbote, 19 de Febrero del 2024



A handwritten signature in black ink, appearing to read "Roxana Torres Guzman", is written over a light blue horizontal line.

Mgtr. Roxana Torres Guzman
RESPONSABLE DE UNIDAD DE INTEGRIDAD CIENTÍFICA

Dedicatoria

Para mi familia, siempre en mi corazón.

Índice

Dedicatoria	IV
Indice.....	V
Lista de tablas.....	VII
Lista de figuras.....	VIII
Resumen.....	IX
Absatract.....	X
I. Planteamiento del problema.....	11
II Marco teórico.....	16
2.1 Antecedentes.....	16
2.2 Bases teóricas.....	18
2.2.1 Bienestar Psicologico.....	18
2.2.2 Estrés Laboral.....	20
2.2.3 Enfoque teórico.....	21
2.3 Hipótesis.....	23
III. Metodología.....	24
3.1 Nivel, Tipo y diseño de investigación.....	24
3.2 Población y muestra.....	25
3.3 Variables, definiicon y Operacionalizacion.....	25
3.4 Tecnicas e instrumento de recoleccion.....	26
3.5 Metodo de ananlisis de datos.....	28
3.6 Aspectos eticos.....	29
IV. Resultados.....	31
V. Discusión.....	34
VI. Conclusiones.....	37
VII. Recomendaciones.....	38
Referencias bibliografica.....	39
Anexo 01. Matriz de Consistencia.....	42

Anexo 02. Instrumento de recolección de información	43
Anexo 03. Validez y confiabilidad del instrumento.....	47
Anexo 04. Formato de Consentimiento Informado	49
Anexo 05. evidencia de ejecución (declaración jurada).....	50

Lista de tablas

Tabla 1 <i>Relación entre bienestar psicológico y estrés laboral en trabajadores de un centro de salud mental, Ayacucho, 2023</i>	31
Tabla 2 <i>Relación entre aceptación/control y estrés laboral en trabajadores de un centro de salud mental, Ayacucho, 2023</i>	31
Tabla 3 <i>Relación entre dominio y estrés laboral en trabajadores de un centro de salud mental, Ayacucho, 2023</i>	32
Tabla 4 <i>Relación entre relaciones positivas y estrés laboral en trabajadores de un centro de salud mental, Ayacucho, 2023</i>	32
Tabla 5 <i>Relación entre crecimiento personal y estrés laboral en trabajadores de un centro de salud mental, Ayacucho, 2023</i>	33
Tabla 6 <i>Matriz de consistencia</i>	43

Lista de figuras

Figura 1 <i>Gráfico de representacion del diseño de investigacion</i>	24
---	----

Resumen

El presente trabajo de investigación tuvo por objetivo general establecer la relación entre el bienestar psicológico y el estrés laboral en los trabajadores de un centro de salud mental, Ayacucho, 2023, investigación de tipo básica, diseño no experimental, transversal y correlacional, con enfoque cuantitativo, la población de estudio estuvo conformado por 15 trabajadores a quienes se les evaluó con la escala de Bienestar Psicológico (Ryff 1995) y la escala de Estrés Laboral de OIT- OMS. Se utilizó la prueba inferencial de Rho de Serman mediante el cual se obtuvo como resultado estadístico que no existe relación entre el bienestar psicológico y el estrés laboral ya que se obtuvo valor $p = 0.072$, mayor al valor alfa de 0.05, por el cual se rechazó la hipótesis de investigación, concluyendo por el coeficiente de correlación Rho Serman = -0.495 ya que no existe un nivel de significancia entre ambas variables.

Palabras claves: bienestar psicológico y estrés laboral

Abstract

The present research work had the general objective of establishing the relationship between psychological well-being and work stress in the workers of a mental health center, Ayacucho, 2023, basic type research, non-experimental, cross-sectional and correlational design, with a quantitative approach. , the study population consisted of 26 workers who were evaluated with the Psychological Well-being scale (Ryff 1995) and the OIT-WHO Work Stress scale. The inferential test of Sperman's Rho was used, through which it was obtained as a statistical result that there is no relationship between psychological well-being and work stress since p value = 0.072 was obtained, greater than the alpha value of 0.05, for which it was rejected. the research hypothesis, concluding by the Rho Sperman correlation coefficient = -0.495 since there is no level of significance between both variables.

Keywords: psychological well-being and work stress

I. Planteamiento del problema

Actualmente pasamos la mayor parte del tiempo trabajando, a su vez respecto al avance de la tecnología, nos da pase abierto a realizar trabajo remoto desde nuestro hogar, ya que en muchas ocasiones ha llegado a generar disgustos en relación al estrés, problemas de depresión y problemas de ansiedad, ya que la responsabilidad familiar y laboral se unen llegando afectar uno a lo otro, es decir, afectando de una u otra manera nuestro bienestar psicológico. La OMS en el 2020, en un estudio dio a conocer como consecuencia del trabajo tenemos al factor estrés el mismo que, en demasía tiende a causar problemas relacionados al estrés lo que afecta a muchos trabajadores, y a dicha institución para la cual laboran y/o empresa y este a su vez afecta al cumplimiento. Además, afirmo que existen más de 300 millones de sujetos que sufren de depresión y unos 260 millones de individuos que tiene que soportar la ansiedad a causa de los problemas ocasiones en el trabajo (OMS, 2017). Por ende, se estima la pérdida aproximadamente de 1 billón de dólares cada año, como causa de desórdenes por la depresión y desordenes por ansiedad ambos factores han afectado la labor de los sujetos.

La OMS (2020), en uno de sus investigaciones señala que, en relaciona al entorno de los sujeto en estudio y con respecto al contexto según la procedencia ha reportado una sobrecarga laboral identificando porcentajes altos de problemas con respecto a la depresión en un 50%, problemas en relación a la ansiedad en un 45% y problemas en relación al insomnio un 34% todo esto teniendo como referencia la población del país de China, pero si hacemos una comparación con respecto al País de Canadá, tenemos que el 47% de los individuos trabajadores refieren la intervención del servicio de psicología. Otro estudio refleja datos del INE, 2018, donde reflejó resultados como se detalla a continuación: el 60% de individuos trabajadores en España, soportan estrés laboral, ya que se ha visto afectado tanto su potencia psicológica y física; en consecuencia se vieron afectadas las empresas observándose la

reducción de la competencia y viéndose reflejado en sus resultados. Según el Ministerio de Salud (MINSA, 2020), la inseguridad ya sea laboral y económica siendo causa primordial del estrés ya que se registraron llamadas en un 82.35% a la línea 113, lo que equivale al 76.6% de individuos entre edades comprendidas de 26 a 59 años.

Tenemos a la Organización Internacional de Trabajo (OIT, 2020), estudios afirman, según las circunstancias en la que actualmente nos encontramos, muchos trabajadores atraviesan una etapa de indecisión laboral, el mismo que se encuentra vinculado a problemas con el estrés, problemas con la ansiedad y problemas relacionado con la depresión, ya que se han registrado muchos accidentes en el lugar de trabajo afectando de una u otra forma la productividad de los individuos.

Investigaciones realizadas en el Perú, tenemos reportes del Instituto Nacional de Salud, en un estudio realizado menciona que el 60% de los sujetos en calidad de empleados atraviesan problemas de estrés, los mismos quienes se encuentran próximos a atravesar el síndrome de burnout profesional debido a la presencia del elevado cansancio físico y cansancio mental. Durante el 2016, estudios desarrollados a nivel nacional ponen de entendimiento que un 48.7% de los individuos investigados que forman parte del Instituto de salud del departamento de Lima se obtuvo un nivel de estrés alto, afectando el desarrollo de su labor y un 38.8% de los individuos colaboradores reflejan un nivel medio de estrés; en la cual un 62% de los individuos colaboradores señalaron atravesar por un cansancio emocional y mientras que un 63.8% de los sujetos colaboradores señalaron sentir cosas que no son parte de la realidad con respecto a las funciones que cumplen en cuanto a su trabajo, repercutiendo ello en el 67.2% de los individuos colaboradores en la que percibe un ambiente laboral de tipo negativo. Los profesionales sanitarios día a día se vienen enfrentado con situaciones complejas desde su centro de labor, el mismo hecho que tengan estrecha relación con el sufrimiento de

los individuos como también frecuentemente con la muerte y si a esto le añadimos la carga laboral y aquellas tensiones en el que es personal de salud se encuentre sometido.

El bienestar psicológico, enfocado como una percepción subjetiva donde el individuo se aprecia y a su vez éste va construyendo y empoderándose, dicho ello existen diferentes, siendo posible que no presenten niveles de estrés, siendo así existen mecanismos individuales propios para hacer frente al estrés, siendo en el mejor de los casos, estos sujetos se encuentran altamente preparados para ser competentes y productivos en el cumplimiento de sus funciones dentro de su institución a la cual pertenecen.

En un mundo globalizado como el de nosotros en la cual existe un alto índice de desempleo, donde la inestabilidad económica, los problemas familiares y laborales ha hecho de que en su mayoría los trabajadores sean afectados, más aun si estos están sujetos a variabilidad de funciones han sido causales de que el sujeto este expuesto a tensiones, motivo por el cual es importante hacer referencia al estrés laboral como un fenómeno en los últimos años por el cual ha despertado la curiosidad en desarrollar estudios, para poder entender y ser tratado por expertos en la materia con la única finalidad de enriquecer nuestra calidad de vida. Atalaya (2021)

El cambio constante, implica aceptar dificultades, para muchos hablar de Salud es hablar de un proceso integral tanto en aspectos relacionado al físico, aspectos relacionados a lo mental y aspectos relacionado al entorno social durante la vida, de este modo al asumir las circunstancias también hablamos del bienestar psicológico, mientras que, en el entorno del trabajo, tenemos al estrés como uno de los encargados tanto habitual y mortal de enfermedades que perjudican a los emprendedores de este nuevo mundo. (Duran, 2010)

A continuación he realizado una investigación donde existe indicios del necesidad por el desarrollo del trabajo, conocer si existe o no la correlación entre las variables de estudio de la población en estudio, en donde se ha podido notar algunas características el cual nos da

indicios de un estrés laboral los mismo que podrían ser por evaluaciones, actividades, cumplimiento de indicadores, informes mensuales de actividades los mismos que son expresados por desgano, fatiga física, psicológica, intolerancia a las normas, poco compromiso.(Ryan, 2000).

De todo lo antes mencionado, la presente investigación justifica su relación teórica, ya que dicha investigación aporta con la línea de investigación de la Escuela Profesional De Psicología de la ULADECH en referencia al bienestar psicológico y el estrés laboral; así mismo se tiene como referencia de antecedente para futuras investigaciones, tratándose de una población que pertenece al sector privado, profesionales sanitarios que son soporte en muchas ocasiones para los usuarios y a ello le sumamos la carga administrativa, la gestión y responsabilidad que tienen que encargarse para luego ser evaluados en la calidad de atención y cumplimiento de indicadores por lo que muchas veces un profesional sanitario es medido.

Ante esta problemática formulamos la siguiente interrogante: ¿Existirá relación entre bienestar psicológico y estrés laboral en los trabajadores de un centro de salud mental, Ayacucho, 2023?

Como objetivo general se propone: establecer la existencia de correlación entre la variable de bienestar psicológico y la variable de estrés laboral en trabajadores del centro de salud mental, Ayacucho, 2023, a continuación detallamos los objetivos específicos son: en donde tenemos las dimensiones del bienestar psicológico y su correlación entre el estrés laboral los mismos que se describen a continuación, 1. Identificar la existencia de relación entre la dimensión de auto aceptación y el estrés laboral en trabajadores de un centro de salud mental Ayacucho, 2023. 2 identificar la existencia de relacione entre la dimensión de dominio del entorno y estrés laboral en los trabajadores de un centro de salud mental Ayacucho, 2023. 3 identificar la existencia de relación entre la dimensión de relaciones positivas y estrés laboral en los trabajadores de un centro de salud mental Ayacucho, 2023. 4 identificar la

existencia de relación entre la dimensión de crecimiento personal y estrés laboral en los trabajadores de un centro de salud mental Ayacucho, 2023. 5 Identificar la existencia de relación la dimensión de autonomía y estrés laboral en los trabajadores de un centro de salud mental Ayacucho, 2023. 6. Identificar la existencia de relación entre la dimensión de propósito de vida y el estrés laboral en los trabajadores de un centro de salud mental Ayacucho, 2023.

En este estudio se logró determinar la existencia de relación entre la variable de bienestar psicológico y la variable del estrés psicológico en los trabajadores de un centro de salud mental de Ayacucho, dicho esto como profesionales se debe de conocer e identificar el causal del estrés laboral. Esta investigación se podría usar como una información para el desarrollo de actividades las mismas que estarían orientadas a fortalecer el bienestar psicológico en los profesionales sanitarios.

II. Marco teórico

2.1 Antecedentes

Aréstegui (2023). Durante una investigación sobre la influencia del estrés laboral en el bienestar psicológico de profesores en Ayacucho, cuyo objetivo fue determinar la manera en que el estrés laboral influye en el bienestar psicológico de su población, cuya metodología con enfoque cuantitativa, tipo básico, diseño no experimental, correlaciona-causal tuvo por muestra 81 profesores, en la cual empleo los instrumentos de la Escala de Estrés Laboral de Ivancevich y Matteson (1989) y la Escala de Bienestar Psicológico de Casullo (2002), en la cual obtuvo por resultado que el estrés laboral influye de manera significativa en el bienestar psicológico de los profesores así mismo identifico una prevalencia de estrés laboral de nivel alto y medio y un nivel bajo del bienestar psicológico.

Orosco et, al (2020), desarrollo una investigación, empleo variables de bienestar psicológico, variable del estrés, como aquellos factores psicosociales, en trabajadores de instituciones gubernamentales de Jalisco- México, tuvo como objetivo principal el analizar la existencia de relación entre sus variables de estudio, cuya metodología empleada fue estudio de corte transversal, se empleó instrumentos como el cuestionarios, como resultado se logró obtener la relación inversamente del bienestar psicológico con aquellos factores de riesgos y el estrés en forma directa, estos factores de riesgo revelaron el desencadenante de la presentación y el incremento de niveles de estrés y en menor medida, el poco del bienestar psicológico. Llegando a la conclusión de que existen elementos como parte del liderazgo, claridad en el desempeño, interrelaciones sociales parte del trabajo y la violencia, ya que son aspectos claves como los determinantes para así poder evitar el estrés y mantener un buen nivel de bienestar de los trabajadores.

Alva (2021), en su investigación sobre el bienestar psicológico, identificación laboral y estrés laboral en los docentes de la red educativa N°10, Barranco 2021. Se planteó como

objetivo principal identificar la influencia de la identificación laboral y el bienestar psicológico en el estrés laboral de los docentes, cuya metodología fue una investigación básica, desarrollo un diseño de investigación no experimental de corte transversal causal, instrumento a usar fue el de la escala de bienestar psicológico de Ryff, la escala de estrés laboral de la OIT-, llegando a concluir de que las variables de estudio tanto el bienestar psicológico, como también la identificación laboral son causales del estrés en docentes de estas redes educativas.

Núñez Et, al (2021), en su investigación titulado Factores asociados al estrés laboral en sujetos del CS San Juan Bautista durante el tiempo de COVID-19. En la región de Ayacucho 2021, se planteó sus objetivos: uno de ellos fue el de determinar factores relacionados al estrés laboral. Cuya metodología desarrollada fue de tipo cuantitativa, descriptiva, transversal, relacional; cuya población estuvo conformada por el personal asistencial del CS San Juan Bautista, donde el instrumento a usar fue el cuestionario por la OIT publicado Según la organización mundial del trabajo y posteriormente sustentado por Ivancevich y Matteson. Cuyos resultados obtenidos fueron un 59.1% del personal de salud, quienes presenta un nivel bajo de estrés, el 15.9% en trabajadores del sector de salud, quienes representan un nivel de tipo intermedio, 13.6% del personal de salud, quienes presentan un estrés y el 11.4% del personal de salud, quienes presentan un nivel de tipo alto de estrés, donde el 77.3% cuyas edades oscilan entre 46 a 55 años de edad, un porcentaje del 68.2% pertenecen al sexo femenino, un porcentaje del 27.3% son profesionales de enfermería, 20.5% obstetras, el 15.9% personal técnico, 9.1% médicos, odontólogos y farmacéuticos respectivamente y el 4.5% psicólogos; el 59.1% son contratados y el 90.9% realiza actividad asistencial. Llegando a la conclusión de que, existe asociación ($p < 0.05$) entre la variable del estrés laboral con la edad y la condición en relación al trabajo del personal de salud del CS de San Juan Bautista.

Barrios, (2020), desarrollo una investigación sobre el Nivel de estrés laboral en personal del CS de Santa Elena, de la región Ayacucho, 2020. Con el objetivo de determinar el nivel de estrés en el trabajo del personal del CS de Santa Elena, cuya metodología es cuantitativa, descriptivo con un diseño no experimental transaccional. Los participantes fueron seleccionados mediante un muestreo no probabilístico, por conveniencia obteniendo una muestra de 32 participantes. En este estudio se utilizó el instrumento de del cuestionario Maslach Burnout Inventory. Según el procesamiento de datos podemos ver los resultados en las cuales un 56% del personal arrojaron un nivel moderado de estrés por el trabajo, mientras que el 31% del personal evaluado arrojan un nivel de estrés bajo por el trabajo y el 13% del personal un nivelde estrés alto por el trabajo. Por lo mismo que se llega a la siguiente conclusión que en su mayoría el personal que trabaja presenta u estrés de tipo medio como consecuencia del trabajo a diario.

2.2.Bases teóricas

2.2.1. Bienestar Psicológico

2.2.1.1.Definición

Ryff (1989) da a conocer un modelo de muchas dimensiones, el mismo que es denominado de bienestar psicológico, y está compuesto por seis dimensiones, que fueron puestas de conocimiento posteriormente (Ryff y Keyes, 1995):

2.2.1.2. Dimensiones

a) La dimensión de Auto aceptación o como algunos autores o conocen; actitud positiva hacia el yo; en este caso el sujeto acepta parte del pasado como un hecho, relacionado a la autoestima y su conocimiento. En esta dimensión se maneja uno de los criterios primordiales del bienestar. Es por ello que esta primera dimensión permite sentirse bien con uno mismo y tener conciencia de las limitaciones propias, (Díaz & Rodríguez-Carvajal,

2006). Los sujetos pretenden sentirse bien consigo, inclusive siendo conscientes de sus restricciones, ponemos de ejemplo aquella conducta positiva de sí mismo viene a ser una peculiaridad esencial .(Keyes et al. 2002).

b) la dimensión del Propósito en la vida también conocido como la toma de metas y percepción de la vida se encuentra asociado a un gran motivo de poder actuar y producirse, es decir el sujeto tiene clara la toma de decisiones y consigo el objetivo en su vida. Los sujetos requieren sellar sus metas, precisando aquellos objetivos propuestos para que pueda tener buenos resultados y de esta manera encontrar sentido a la vida.

c) La dimensión de autonomía es decir el individuo tiene confianza en sus opiniones inclusive si estas son lo contrario a lo que la mayoría expresa. El hecho de poder sustentar la individualidad del sujeto en su entorno y otros contextos, estos necesitan reestablecer sus propias convicciones a lo que llamamos autodeterminación, y de esa manera alimentar su empoderamiento para potenciar dicha independencia y autoridad individual (Ryff y Keyes,1995). Aquellos sujetos que muestren ser autónomos, mostraran a su vez aquella capacidad de resistencia frente a algún tipo de opresión social y autorregulando su conducta (Ryff & Singer, 2002).

d) Dimensión de Control o dimensión del dominio del entorno, es aquí donde el individuo cree ser bueno manipulando aquellas tareas frecuentes; encontrando un relación entre el control internamente y aquella autoeficacia; las mismas están en relación a la coherencia social o conocida también como creencia, de que nuestro entorno y todo lo que nos rodea es predecible, inteligible y lógico, y por lo tanto tiene un control respectivo, de hecho, si se relaciona con el interés de una asociación. Este dominio es aquella habilidad de seleccionar o diseñar áreas que contengan ambientes favorables los mismos que tiene que satisfacer los deseos y necesidades propias. En ocasiones favorece que el individuo logre un

aprendizaje y así maximizar las oportunidades ya sea enfrentando o creando contextos apropiados que puedan satisfacer necesidades y fortalecer valores.

e) la dimensión de Relaciones positivas, esta pueden ser relaciones cálidas con empatía en la relaciones a diaria “La gente puede describirme como una persona que comparte, dispuesta a compartir su tiempo con otras La misma se refiere la habilidad para cultivar y mantener relaciones íntimas con otros. (Erikson, 1996; Ryff y Singer, 1998). La gente necesita mantener relaciones sociales estables y tener amigos en los que pueda confiar. La capacidad para amar es un componente fundamental del bienestar (Allardt, 1996) y consiguientemente de la salud mental (Ryff, 1989b)

f) El desarrollo o crecimiento personal “mi vida es un continuo proceso de cambio, aprendizaje y desarrollo” asociado a la idea de evolución y aprendizaje positivo de la persona. El funcionamiento positivo óptimo no sólo requiere de las características anteriormente señaladas; necesitan también el empeño por desarrollar sus potencialidades, por seguir creciendo como persona y llevar al máximo sus capacidades (Keyes et al., 2002). Esto implica la dimensión denominada crecimiento personal el bienestar en una valoración persistente que se realiza a los individuos tanto a nivel personal, social e individual

2.2.2. Estrés Laboral

2.2.2.1. Definición.

Podríamos definir al estrés como aquella respuesta adaptativa, mediada por particularidades de tipo individuales y por desarrollo psicológico, la cual se presenta como desenlace de alguna acción, circunstancias, acontecimientos que desarrolla en el individuo demanda físicas y psicológicas Ivancevich & Matteson (1985).

2.2.2.2. Duración e intensidad del estrés

Frente al estrés y a la intensidad pueden existir diferentes reacciones algunas severas y otras leves, dado es el caso frente a situaciones estresantes actuamos de cierta manera, pero ante la calma nuestro actuar es otro ya que nuestro sistema interno regresa a su normalidad, pero en el caso de hacer frente a un estado de tensión en consecuencia se generan trastornos en la salud pudiendo ser graves según su intensidad. Schwab y Pritchard (1950)

Ivancevich & Matteson (1985) desarrolla una tipología de estresores: existentes de dos situaciones una de breve estrés, la cual se da de manera normal y a diario como por ejemplo en el caso del tráfico vehicular ya que su duración puede ser de segundos, horas, siendo una influencia mínima en la cual la mayoría de los individuos pueden llegar a controlarlo y la otra moderado estrés, es aquí donde el evento puede durar horas e incluso días como el caso de la sobrecarga laboral en el cual el desconocimiento de las funciones en desarrollo incrementa la responsabilidad. En consecuencia desencadena problemas físicos y predisposición a otras ya sean estomacales y en el peor de los casos cardíacas. Y las situaciones graves de estrés, en la cual su duración va desde semanas, meses incluso años. El ejemplo de la pérdida de un ser más querido, es aquí donde el efecto en el individuo es de recuperación lenta ya que el individuo se siente tanto físico como mentalmente cansado, debilitado.

2.2.3. Enfoque teórico

2.2.3.1 Definición.

Según la Organización Internacional del Trabajo OIT (2016) el estrés laboral es un trastorno que afecta a los trabajadores en aspectos como su condición física y psicológica, sus niveles de producción con lo cual incide en la organización que se encuentra en proceso de alcanzar índices favorables de desarrollo, Las dimensiones del estrés laboral vienen a ser clima organizacional, estructura organizacional, el territorio organizacional, la tecnología, la

influencia del líder, la falta de cohesión y el respaldo del grupo, estos se pueden constituir en factores que en la medida de su presencia o ausencia pueden reducir o incrementar los niveles de estrés laboral.

Stonner, (1994) define al estrés laboral cuando el individuo afronta exigencias para poder sobrepasar sus capacidades y recursos, para enfrentarla.

Davis & Newstrom (1991), valoran que el estrés es producto de exigencias laborales ya que los individuos muestran agotamiento emocional, apatía, muchas veces mostrando incapacidad ya que según sea el caso muchos reaccionan con quejas, responsabilizan errores y se muestran irritables. Cabe resaltar que el agotamiento muestra algunas consecuencias en aspectos: físicos, emocional, interpersonal, comportamiento y actitud

Según el modelo de Cooper y Payne, tenemos categorías potenciales de estrés:

Factores ambientales, en el cual existe mayor incidencia en los individuos que laboran dentro de una organización, tenemos antes cambios: políticos existen inseguridad económica ya que las crisis económicas vienen acompañadas de despidos, recortes salariales. Incertidumbre política debido a los cambios en los sistemas y la incertidumbre tecnológica debido a la innovación el cual establece una amenaza hacia los individuos quienes presentan las habilidades necesarias.

Factores organizacionales, se clasifican en base a las tareas, el cual referencia a la autonomía, demandas de papel caracterizado por los conflictos de roles, demandas interpersonales, estructura organizacional como en el exceso de reglamentos y la no participación en decisiones, liderazgo organizacional la mayoría establece metas inalcanzables a corto plazo que trae como consecuencia el despido y etapa de vida de la organización tanto como la constitución y el declive son muy estresantes.

Factores individuales, a menudo encontramos problemas familiares, económicos, personales propios de cada individuo los cuales en cierta manera son determinantes para combatir el estrés o derrotarse por él.

2.3.Hipótesis

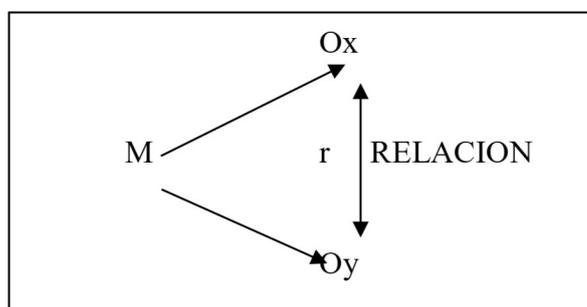
Ho = Existe relación entre el bienestar psicológico y el estrés laboral en trabajadores de un centro de salud mental Ayacucho, 2023

Ha = No Existe relación entre el bienestar psicológico y el estrés laboral en trabajadores de un centro de salud mental Ayacucho, 2023

III. Metodología

3.1 Nivel, Tipo y diseño de investigación

Es correlacional, ya que de acuerdo con Hernández et al. (2014) estos diseños se caracterizan porque buscan establecer las relaciones entre dos o más variables, ya que no busca establecer ni determinar la causalidad. El tipo de estudio fue La investigación corresponde a un estudio de tipo básico, ya que la investigación forma parte de un marco teórico con el objetivo de profundizar la comprensión de las variables bienestar psicológico y estrés laboral y su relación (Sanca, 2011). El diseño de investigación Diseño no experimental porque según Hernández, Fernández y Baptista (2014) no se manipularon las variables del estudio, ya que tuvo por finalidad observarlas en su contexto natural. Además es de corte es transeccional, de acuerdo con Carrasco (2006) se analizó las propiedades de la variable en un momento determinado. Tal como se muestra en la figura n°1:



DONDE:

X: variable 1

Y: variable 2

r: relación entre las variables

M: muestra de estudio

3.2.Población y muestra

La investigación estuvo constituida por todos los trabajadores profesionales del centro de salud mental de Ayacucho, dedicado al rubro del sector de salud cuenta con cualidades en común y el que está conformado por un equipo multidisciplinario. La población fue definida como un grupo accesible compuesto por personas, este también es un conjunto asequible y limitado (Arias et al., 2016).

La muestra está definida como población censal, la misma que estuvo constituido por 15 profesionales de salud, es decir se trabajó con todos los trabajadores del centro de salud mental Ayacucho.

Criterios de Inclusión

- Profesionales administrativos, economistas, ingenieros, psicólogos, etc
- Profesionales de ambos sexos
- Profesionales pertenecientes al Centro de Salud Mental
- Profesionales que laboren en dicha Institución durante el 2023

Criterios de Exclusión

- Profesionales que presenten licencia (maternidad o enfermedad)
- Profesionales que se nieguen a participar en la investigación
- Profesionales que no completen el cuestionario

3.3.Variables, definición y operacionalizacion

Tabla 1

Matriz de Definición y operacionalización de variables

Variable	Definición Operacional	Dimensiones	Escala De Medida
	Auto aceptación	Auto aceptación	intervalo

Bienestar	Relaciones Positivas	Relaciones positivas	
Psicológico	Autonomía	Autonomía	Bajo (6-15)
	Dominio del entorno	Dominio del entorno	Medio (16-25)
	Propósito en la vida	Propósito en la vida	Alto (26-36)
	Crecimiento personal	Crecimiento personal	
Estrés	Clima organizacional	Clima organizacional	Escala ordinal
Laboral	Estructura organizacional	Estructura organizacional	
	Territorio organizacional	Territorio organizacional	
	Tecnología	Tecnología	
	Influencia del líder	Influencia del líder	
	Falta de Cohesión	Falta de Cohesión	
	Respaldo del grupo	Respaldo del grupo	

3.4. Técnicas e instrumento de recolección de información

3.4.1. Técnica:

La técnica de recolección de datos fue mediante la encuesta formada por cuestionarios que se aplican a la población de estudio ya sea individual o grupal, con la finalidad de conseguir información específica de acuerdo a nuestros objetivos. (Quispe & Sánchez, 2011)

3.4.2 Instrumento de Recolección:

Los instrumentos a utilizar serán:

- Escala de Bienestar Psicológico (Ryff 1995)
- Escala de Estrés Laboral de OIT- OMS.

A. Instrumento 1: Escala de bienestar psicológico (Ryff 1995)

Tiene como autores a Carol Ryff (1995), EE. UU que fue adaptada al español por Díaz, D et al. (2006).

Pérez (2017) dentro de su trabajo de investigación empleo una muestra de 390 operarios de empresas industriales, realizando la validez del instrumento por medio del análisis V de Aiken; el mismo que estuvo compuesta por por cinco expertos los cuales

determinaron que cumplía con los juicios de contenidos, igualmente el coeficiente de correlación obtenido fue de $\alpha = 0.71$, con correlaciones ítems-total mayores de 0.20, concluyendo que estos son elocuentes y a la vez adecuados para la escala de Ryff’.

Una vez aprobada “la confiabilidad durante la investigación, según el cálculo del coeficiente de omega (Ω), la estabilidad interna, los resultados fueron: auto aceptación $\Omega = 0.71$, relaciones positivas $\Omega = 0.74$, autonomía $\Omega = 0.68$, Dominio del entorno $\Omega = 0.72$; propósito de la vida $\Omega = 0.72$ y crecimiento personal $\Omega = 0.70$; valores indicados” (Campos-Arias & Oviedo, 2008).

B. Instrumento 2: Escala de estrés laboral

Cuya escala empleado como instrumento durante la investigación, denominado: cuyos autores son Ivancevich, Konopaske y Matteson. España (2006), tuvo propósito de poder identificar niveles de estrés laboral en sujetos, dicho cuestionario puede emplearse de forma unipersonal o en conjunto, cuya aplicación dura entre 10 minutos a 30 minutos como máximo, la escala muestra un total de 25 ítems, las mismas que se encuentran agrupada en siete dimensiones en las cuales encontramos: la dimensión de “estructura organizacional”, constituida por los siguientes ítems : “2, 12, 16 y 24”; la dimensión del “clima organizacional”, constituida por los ítems: “1, 10, 11 y 20”; la dimensión de tecnología constituida por ítems: “4, 14 y 25”; la dimensión de influencia que ejerce el líder, constituido por ítems: 5, 6, 13 y 17; la dimensión “territorio organizacional” está constituido por los ítems: “3, 15 y 22”; la dimensión falta de cohesión del grupo de trabajo se encuentra constituida por los ítems: “7, 9, 18 y 21” y la dimensión del respaldo de grupo, está constituida por ítems “8, 19 y 23”. Con alternativas de respuesta según la escala de Likert clasificadas en: (1) nunca, (2) raras veces, (3) ocasionalmente, (4) algunas veces, (5) frecuentemente, (6) generalmente y (7) siempre. Mientras que su clasificación es de acuerdo a

la puntuación directa, el mismo que están comprendidos según niveles, en los cuales tenemos: nivel alto, nivel medio alto, nivel medio bajo y nivel bajo.

La prueba presenta propiedades psicométricas según lo indica Suarez (2013), en el cual el coeficiente de KMO tiene un valor de .915 el mismo que comprende el usos adecuado de los ítems anteriormente mencionados, a ello le adicionamos que posterior a los 3 variedades de interrelación, en la cual se logró observar otros dos factores con un porcentaje de 43.44% de varianza y con un porcentaje de 65% de validez del cuestionario en su totalidad.

Mientras que en la adaptación peruana, la muestra tiene una validez de contenido las mismas que fueron obtenidas a través de jueces, así mismo se realizó análisis de tipo binomial, donde los resultados fueron menores al 0,05,ta bien ser realizo un análisis de Ítem-test, en dicho análisis se encontró un alto índice de homogeneidad, el se interpreta que miden lo mismo el grupo de ítems; parecido al cuestionario original, con una validez de constructo con un índice de 0,953 obtenido a través del análisis factorial y un índice chi 2 igual a 4752,595 para la prueba de esfericidad de Barlett. Mientras para la confiabilidad, obtuvo un Alfa de Cronbach de 0.966, indicando un nivel muy alto de confiabilidad (Suárez, 2013).

Procedimiento:

Se aplicó las encuestas al personal del centro de salud mental, previa autorización del centro de salud mental, así mismo se les informo a todo el personal se salud. Posteriormente a ello se vació los datos a una hoja de Excel y llevados al procesador del SPSS para luego ser analizado.

3.5 Método de análisis de datos

En empleo de los cuestionarios se realizó de forma presencial mediante el llenado de los cuestionarios facilitados a todo el personal que labora en dicho Centro de Salud, posterior a ello se realizó el registro correspondiente para luego ser procesado en el programa

estadístico SPSS mediante el cual se procedió la obtención de los resultados como los niveles de cada una de las variables y dimensiones estudiadas.

Para dicho análisis se empleó la estadística descriptiva, la cual se fundamenta en agrupar la frecuencia de niveles por variables al igual que las dimensiones, siendo representadas en tablas, las mismas que son interpretados, discutidos y confrontados según los resultados obtenidos por otros estudios semejantes.

Posteriormente se procede a realizar cálculos estadísticos y algunas estimaciones y con el fin de poder contrastar la hipótesis planteada, para lo cual se realizó la prueba no paramétrica Correlación de Spearman. Para los procedimientos antes en mención, fueron realizados mediante el uso del programa de Microsoft Excel y el procesador estadístico SPSS v. 25

3.6 Aspectos éticos

Los principios éticos que asumió esta investigación científica, parte de la valoración estricta de los seres humanos, los principios considerados son:

El principio de beneficencia, ya que las personas que fueron encuestadas y formaron parte de la población de estudio, no tuvieron ningún daño moral alguno, se respetó su integridad física, moral y psicológica.

El principio de no-maleficencia, considerando que no se realizó un estudio bajo un diseño experimental que pueda generar algún tipo de riesgo, asimismo, se respetó la privacidad de la información que resultaron de las encuestas realizadas, dicha información mantuvo el anonimato.

El principio de autonomía, ya que la población evaluada ha sido tratada y considerados como personas autónomas, esto debido a que se han considerado entre los criterios de exclusión aquellos docentes que con libertad individual han decidido participar o

no en el estudio, para la toma de dicha decisión se le facilitó la información necesaria que les permitió entender cuál fue el propósito de la investigación.

Finalmente, el principio de justicia, debido a que el diseño de investigación ha permitido tratar a cada uno de los sujetos evaluados por igual, no se desarrolló ninguna práctica discriminante, los resultados de la presente tesis de concretarse en estrategias concretar para incrementar los niveles de bienestar y reducir los niveles de estrés laboral beneficiarán a cada uno de los docentes por igual, es decir, el beneficio será equitativo

IV. Resultados

Tabla 1

Relación entre bienestar psicológico y estrés laboral en trabajadores de un centro de salud mental, Ayacucho, 2023

Correlaciones			NIVEL GENERAL DE ESTRES	GRADO DE BIENESTAR PSICOLOGICO
Rho de Spearman	NIVEL GENERAL DE ESTRES	Coefficiente de correlación	1,000	-,495
		Sig. (bilateral)	.	,072
		N	14	14
	GRADO DE BIENESTAR PSICOLOGICO	Coefficiente de correlación	-,495	1,000
		Sig. (bilateral)	,072	.
		N	14	14

Nota. El valor de $p = 0.072$, siendo mayor al valor de $\alpha = 0.05$; Para lo cual procedemos a aceptar la hipótesis nula y procedemos a rechazar la hipótesis alterna, entonces tenemos que el bienestar psicológico y el estrés laboral no se relaciona, ya que el valor del coeficiente Rho de Spearman = -0.495 el cual indica que la magnitud de la relación es moderada e inversa

Tabla 2

Relación entre aceptación/control y estrés laboral en trabajadores de un centro de salud mental, Ayacucho, 2023

Correlaciones			NIVEL GENERAL DE ESTRES	AUTOACEP
Rho de Spearman	NIVEL GENERAL DE ESTRES	Coefficiente de correlación	1,000	,073
		Sig. (bilateral)	.	,804
		N	14	14
	AUTOACEP	Coefficiente de correlación	,073	1,000
		Sig. (bilateral)	,804	.
		N	14	14

Nota. De la población estudiada, el valor de p es mayor a 0,05, rechazo la hipótesis alterna y acepto la hipótesis nula, por lo que no existe relación significativa entre el nivel general de estrés y la dimensión de auto aceptación,

Tabla 3

Relación entre dominio y estrés laboral en trabajadores de un centro de salud mental, Ayacucho, 2023

			Correlaciones	
			NIVEL GENERAL DE ESTRES	DOMINIO
Rho de Spearman	NIVEL GENERAL DE ESTRES	Coefficiente de correlación	1,000	,350
		Sig. (bilateral)	.	,220
		N	14	14
	DOMINIO	Coefficiente de correlación	,350	1,000
		Sig. (bilateral)	,220	.
		N	14	14

Nota. De la población estudiada, el valor de p es mayor a 0,05. Rechazo la hipótesis alterna y acepto la hipótesis nula, por lo que no existe relación significativa entre el nivel general de estrés y la dimensión de dominio.

Tabla 4

Relación entre relaciones positivas y estrés laboral en trabajadores de un centro de salud mental, Ayacucho, 2023

			Correlaciones	
			NIVEL GENERAL DE ESTRES	RELACION ES
Rho de Spearman	NIVEL GENERAL DE ESTRES	Coefficiente de correlación	1,000	-,286
		Sig. (bilateral)	.	,322
		N	14	14
	RELACIONES	Coefficiente de correlación	-,286	1,000
		Sig. (bilateral)	,322	.
		N	14	14

Nota. De la población estudiada, el valor de p es mayor a 0,05. Rechazo la hipótesis alterna y acepto la hipótesis nula, por lo que no existe relación significativa entre el nivel general de relaciones positivas y el estrés laboral

Tabla 5

Relación entre crecimiento personal y estrés laboral en trabajadores de un centro de salud mental, Ayacucho, 2023

Correlaciones				
			NIVEL GENERAL DE ESTRES	CRECIMIENT O
Rho de Spearman	NIVEL GENERAL DE ESTRES	Coeficiente de correlación	1,000	-,701**
		Sig. (bilateral)	.	,005
		N	14	14
	CRECIMIENTO	Coeficiente de correlación	-,701**	1,000
		Sig. (bilateral)	,005	.
		N	14	14

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Nota. De la población estudiada, el valor de p es mayor igual a 0,05. Rechazo la hipótesis alterna y acepto la hipótesis nula, por lo que no existe relación significativa entre el crecimiento personal y el estrés laboral.

V. Discusión

Según la muestra procesada se determina la no existencia de relación entre el bienestar psicológico y la variable del estrés laboral, teniendo el valor de $p=0.072$ y Rho de Spherman = -0.0495 , tenemos estudios que refieren la relación obtenida, uno de ellos es Méndez(2021) cuya investigación no logro hallar la existencia de la relación entre las variables del bienestar psicológico y del estrés laboral, lo cual permite deducir que las variables de estudio están vinculados con otros factores psicosociales en consecuencia que perjudican a los trabajadores; teniendo como referencia dicha investigación, se llega a concluir que la variable del bienestar psicológico y el estrés laboral para el personal de salud no conlleva a la limitación en las atenciones ni al cumplimiento de sus actividades y funciones, que el sujeto que labora en dicho centro de salud mental de Ayacucho maneja otro tipo de estrategias para evitar el estrés laboral. Para Atalaya (2001) existen estrategias para manejar el estrés ya que depende de los grados de estrés ya sea bajo o moderado estos pueden ser funcionales y de la mejor manera llega a direccionar al individuo a un mejor desempeño.

En relación al objetivo específico número uno, cuyo resultado obtenidos como la inexistencia de relación, inexistencia significativa entre la dimensión de auto aceptación y el nivel general de estrés laboral, según Rodríguez et, al (2015) da a conocer que la auto aceptación esta referida a la evaluación en un contexto actual y otro en el pasado, dicho esto; los trabajadores del CS mental de Ayacucho no han pasado, ni atraviesan un estrés laboral; ya que no ha estado sujetos a tensión las mismas que encuentran dentro de su capacidad y recursos que dieron solución en el momento.

En relación al objetivo específico número dos, se logra determinar que no existe relación entre el dominio y estrés laboral, para Rodríguez et, al (2015) define la dimensión dominio del entorno como aquella capacidad de operar el medio donde se localiza el personal de salud que labora en el centro de salud mental y así poder disponer efectivamente

oportunidades que este le ofrecen, de esta manera no teniendo relación con resultados de investigaciones ya que en su mayoría no han presentado el desarrollo de patologías durante su permanencia y el tiempo de trabajo por lo que el personal maneja estrategias psicológicas, ya que el personal organiza su ambiente laboral en el cual pueda hallar limpieza, comodidad y poder desempeñarse a gusto.

En relación al objetivo específico número tres; en el que se obtuvo la inexistencia de la relación significativa tanto en las relaciones positivas y el estrés a causa del trabajo; Rodríguez et, al (2015) nos da a conocer que la dimensión de relaciones positivas, llegando a hacer propicio la información al respecto del tratamiento sobre el ejercer vínculo de calidad con los demás, es por ello que los trabajadores del centro de salud mental de Ayacucho brinda una atención personalizada, en muchas ocasiones fidelizando al paciente brindando un servicio de calidad y atención idónea al usuario.

En relación al objetivo específico número cuatro, en el que se logró obtener la inexistencia de la relación significativa entre el crecimiento personal y el estrés laboral, para OIT, (2018), Considera el empleo como una labor importante para poder satisfacer necesidades básicas de sí mismo y de su familia, pero el buen manejo de las prioridades factor tiempo entonces como resultado se obtendrá un buen equilibrio entre los momentos que uno dedica al trabajo, a la familia, a los amigos. El personal que labora en el CS, en donde organiza, planifica actividades para así poder ser eficientes; utiliza muy bien su tiempo, hace más cosas en el menor tiempo motivo por el cual se siente libre de estrés y del agotamiento profesional.

En relación al objetivo específico número cinco, la inexistencia significativa entre la dimensión de autonomía y el estrés laboral, Rodríguez et, al (2015) precisa que la dimensión de autonomía hace mención a la amplitud de operar el ambiente, y a utilizar las oportunidades; mientras que para la Agencia Europea para la Salud y Seguridad en el trabajo,

dan a conocer que mientras los trabajadores con más autonomía laboral sufren menor estrés que aquellos con labores demandantes pero que tienen menor autonomía, el centro de salud mental de Ayacucho aporta nuevos conocimientos para poder impulsar a los trabajadores y a la institución a reducir la sensación negativa de aquellos riesgos psicosociales en el centro de salud mental.

En relación al objetivo número seis planteado, donde hay la inexistencia de relación significativa entre la dimensión del propósito de la vida y el estrés laboral, Rodríguez et, al (2015) relaciona a la dimensión de propósito de la vida con aquel pensamiento de que la vida tiene algún propósito para con el sujeto. Para los trabajadores del CS mental de Ayacucho el estrés es una respuesta innata y necesaria para la supervivencia.

VI. Conclusiones

Inexistencia de una relación significativa, entre la variable del bienestar psicológico y a variable del estrés laboral de un centro de salud mental Ayacucho, 2023

Entre la auto aceptación y el estrés laboral en trabajadores de un centro de salud mental Ayacucho, 2023, No existe relación significativa

Relaciones positivas y estrés por el trabajo en los individuos trabajadores de un centro especializado de salud mental Ayacucho, 2023, No existe relación significativa.

Entre la autonomía y estrés laboral en los individuos trabajadores de un centro especializado de salud mental Ayacucho, 2023. No existe relación significativa

Entre dominio del entorno y el estrés laboral en los sujetos trabajadores de un centro de salud mental Ayacucho, 2023 No existe relación significativa entre ellos.

Inexistencia de relación significativa entre la dimensión de propósito en la vida y el estrés laboral en los sujetos trabajadores de un centro de salud mental Ayacucho, 2023, No existe relación significativa

Inexistencia de relación significativa entre la dimensión del crecimiento personal y el estrés laboral en los individuos trabajadores de un centro de salud mental Ayacucho, 2023. No existe relación significativa

VII. Recomendaciones

Se recomienda dar a conocer aquellas estrategias que emplea el personal que labora en el centro de salud mental de Ayacucho a fin de mejorar como persona y trabajador.

Se recomienda seguir promoviendo la autonomía en los trabajadores para poder desarrollar un bienestar psicológico.

Es necesario trazar objetivo a corto y largo plazo entre los trabajadores del centro de salud mental Ayacucho y hacer una evaluación para cumplir su finalidad.

Replicar la investigación en otros centros de salud mental para obtener mayor variabilidad en los resultados

Referencias bibliográficas

- Alva Corcuera, R. D. (2021). Bienestar psicológico, identificación laboral y estrés laboral en los docentes de la red educativa N° 10; provincia de Barranca, año 2021. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/72375>
- Aréstegui, F. I. B. (2023). Influencia del estrés laboral en el bienestar psicológico de profesores en Ayacucho. *Revista Educación*, 21(22).
- Atalaya, M. (2001). El estrés laboral y su influencia en el trabajo. *Revista de investigación UNMSM - Industrial data*, volumen 4. <https://doi.org/10.15381/idata.v4i2.6754>.
- Allardt, E. (1996). Tener, amar, ser: una alternativa al modelo sueco de investigación sobre el bienestar. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=582771>
- Barrios Gomez, M. T. Nivel de estrés laboral en los trabajadores del centro de salud de Santa Elena, provincia Huamanga, región Ayacucho, 2020. Repositorio ULADECH CATOLICA <https://repositorio.uladech.edu.pe/handle/20.500.13032/30091>
- Duran Maria (2010). Bienestar Psicológico: el estrés y la calidad de vida en el contexto laboral. *Revista Nacional de Administración*. Vol. 1 Num 1 Costa Rica. <https://revistas.uned.ac.cr/index.php/rna/article/view/285>
- García-Torres M., Aguilar-Castro A. J., & García-Méndez M. (2021). Bienestar psicológico y burnout en personal de salud durante la pandemia de COVID-19. *Revista SCIELO Escritos de Psicología* vol.14 no.2 Málaga. https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1989-38092021000200006

Instituto Nacional de Estadística. (2018). Nivel medio de estrés según sexsituación laboral. Información sacada del siguiente link:

<https://www.ine.es/jaxi/Datos.htm?path=/t15/p419/a2006/p02/&file=02018.px>

Keyes, C. L. M., Shmotkin, D., & Ryff, C. D. (2002). Optimizar el bienestar: el encuentro empírico de dos tradiciones. *Revista de Personalidad y Psicología Social*, revista Redalyc. <https://www.redalyc.org/pdf/3111/311126258003.pdf>

Mendez Barrientos, D. (2021). Bienestar psicológico y estrés laboral en colaboradores de una empresa de transporte publico de Ica, 2021". Repositorio Institucional Universidad Autónoma de Ica.

<http://repositorio.autonomadeica.edu.pe/handle/autonomadeica/1181>

Minsa (2020) plataforma del estado peruano

Neyra, G. E. R., Delgado, R. S. A., Sotomayor, A. C., & Pauccara, N. A. P. (2021). Salud mental, bienestar psicológico y estrés en personal de salud en el contexto de la COVID-19. *Revista de Psicología*, 11(1), 189-205.

<https://revistas.ucsp.edu.pe/index.php/psicologia/article/view/1367>

Nuñez Tomaylla, E. B., & Quispe Muñoz, I. J. (2022). Factores asociados al estrés laboral en el personal del Centro de Salud San Juan Bautista en tiempos COVID-19. Ayacucho 2021.Repositorio Institucional UNSCH.

<https://repositorio.unsch.edu.pe/handle/UNSCH/4737>

Organización Mundial de la Salud. (2017). Día mundial de la salud mental 2017 - La salud mental en el lugar de trabajo. https://www.who.int/mental_health/es/

Organización Mundial de la Salud. (2020). Aumentar sustancialmente las inversiones para evitar una crisis de salud mental. <https://www.who.int/es/news/item/14-05-2020-substantial-investmentneeded-to-avert-mental-health-crisis>

- Orozco, C. S., Vargas, J. D. P., Carvajal, O. I. G., & Torres, B. E. M. (2020). Bienestar psicológico, estrés y factores psicosociales en trabajadores de instituciones gubernamentales de Jalisco-México. *Revista de Ciencias sociales*, Vol 26(1), <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7384403>
- Palomino Leon, D., & Palomino Leon, Y. (2022). Burnout y bienestar psicológico en colaboradores de un centro de salud público Abancay-Apurímac 2022. Repositorio UCV <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/104096>
- Psicología – Psychological Writings, 14(2), 96-106. Información saca del siguiente link : <https://doi.org/10.24310/espsiescpsi.v14i2.13618>
- Vega De Velasco, E. C. (2017). Relación entre el síndrome del Burnout y bienestar psicológico en los colaboradores operativos de servicio de una entidad financiera estatal.Repositorio Institucional Universidad Ricardo Palma. <https://repositorio.urp.edu.pe/handle/20.500.14138/1499>
- Ryan, R., y Deci, E. L. La Teoría de la Autodeterminación y la Facilitación de la Motivación Intrínseca, el Desarrollo Social, y el Bienestar. [Publicación periódica en línea]. *Revista American Psychologist*, 55(1): [68-78]. Disponible en https://selfdeterminationtheory.org/sdt/documents/2000.ryan,deci_sp;2000
- Ryff, C., y Keyes, C. (1995). La estructura del bienestar psicológico revisada. *Revista de Personalidad y Psicología Social*, 69, 719-727. <https://www.redalyc.org/pdf/274/27419066004.pdf>

Anexo 01. Matriz de Consistencia

Tabla 2

Matriz de consistencia

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPOTESIS	VARIABLE	METODOLOGIA
¿Existe relación entre el bienestar psicológico y el desempeño laboral en trabajadores de un centro de salud mental Ayacucho, 2023	OBJETIVO GENERAL: Identificar si existe relación entre el bienestar psicológico y el estrés laboral en trabajadores de un centro de salud mental Ayacucho, 2023	Existe relación entre el bienestar psicológico y el desempeño laboral en trabajadores de un Centro de Salud Mental, Ayacucho, 2023	Variable 1: Bienestar psicológico	Tipo de investigación: Tipo básico
¿Existe relación entre el bienestar psicológico y el desempeño laboral en trabajadores de un centro de salud mental Ayacucho, 2023	OBJETIVO ESPECIFICO: Identificar si existe relación entre la auto aceptación y el estrés laboral en trabajadores de un centro de salud mental Ayacucho, 2023	Existe relación entre el desempeño laboral en trabajadores de un Centro de Salud Mental, Ayacucho, 2023	Variable 2: Estrés Laboral	Diseño de investigación: No experimental, transversal - correlacional
¿Existe relación entre el bienestar psicológico y el desempeño laboral en trabajadores de un centro de salud mental Ayacucho, 2023?	Identificar si existe relación entre la autonomía y estrés laboral en los trabajadores de un centro especializado de salud mental Ayacucho, 2023	Existe relación entre la autonomía y estrés laboral en los trabajadores de un centro especializado de salud mental Ayacucho, 2023	Población:	Técnicas de recolección de datos: Encuestas Bases de datos
¿Existe relación entre el bienestar psicológico y el desempeño laboral en trabajadores de un centro de salud mental Ayacucho, 2023?	Identificar si existe relación entre el dominio del entorno y el estrés laboral en los trabajadores de un centro de salud mental Ayacucho, 2023	Existe relación entre el dominio del entorno y el estrés laboral en los trabajadores de un centro de salud mental Ayacucho, 2023		
¿Existe relación entre el bienestar psicológico y el desempeño laboral en trabajadores de un centro de salud mental Ayacucho, 2023?	Identificar si existe relación entre propósito en la vida y el estrés laboral en los trabajadores de un centro de salud mental Ayacucho, 2023	Existe relación entre propósito en la vida y el estrés laboral en los trabajadores de un centro de salud mental Ayacucho, 2023		Instrumento: I.1: escala de bienestar psicológico
¿Existe relación entre el bienestar psicológico y el desempeño laboral en trabajadores de un centro de salud mental Ayacucho, 2023?	Identificar si existe relación entre crecimiento personal y el estrés laboral en los trabajadores de un centro de salud mental Ayacucho, 2023	Existe relación entre crecimiento personal y el estrés laboral en los trabajadores de un centro de salud mental Ayacucho, 2023		I.2: Escala de Estrés Laboral



Anexo 02. Instrumento de recolección de información

UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES DE CHIMBOTE
FACULTAD CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

Instrumento de evaluación

1. Cuestionario de la escala de Bienestar Psicológico de RYFF

	Ítems	Totalmente de acuerdo	Poco de acuerdo	Moderadamente de acuerdo	Muy de acuerdo	Bastante de acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	Cuando repaso la historia de mi vida estoy contento con cómo han resultado las cosas.						
2	Siento que mis amistades me aportan muchas cosas.						
3	No tengo miedo a expresar mis opiniones ,incluso cuando son opuestas a las opiniones de la mayoría de la gente						
4	En general, con el tiempo siento que sigo aprendiendo más sobre mí mismo						
5	Tengo confianza en mis opiniones incluso si son contrarias al consenso general.						
6	Si me sintiera infeliz con mi situación de vida daría los pasos más eficaces para cambiarla.						
7	Reconozco que tengo defectos						
8	Reconozco que tengo virtudes						
9	Disfruto haciendo planes para el futuro y trabajar para hacerlos realidad.						
10	Sostengo mis decisiones hasta el final.						
11	En general, me siento seguro y positivo conmigo mismo.						
12	Soy una persona activa al realizar los proyectos que propuse para mí mismo.						
13	Puedo confiar en mis amigos.						
14	Cuando cumpla una meta, me planteo otra.						

15	Cuando cumpla una meta, me planteo otra						
16	Si tuviera la oportunidad, hay muchas cosas de mi mismo que cambiaria.						
17	Comprendo con facilidad como la gente se siente.						
18	Me adapto con facilidad a circunstancias nuevas o difíciles						
19	Mis objetivos en la vida han sido más una fuente de satisfacción que de frustración para mí.						
20	Tengo objetivos planteados a corto y largo plazo.						
21	Tengo la sensación de que con el tiempo me he desarrollado mucho como persona.						
22	En general, me siento orgulloso de quien soy y la vida que llevo						
23	Me juzgo por lo que creo que es importante, no por los valores que otros tienen.						
24	Me juzgo por lo que creo que es importante, no por los valores que otros tienen.						
25	Tengo la capacidad de construir mi propio destino.						
26	Pienso que es importante tener nuevas experiencias que desafien lo que uno piensa sobre sí mismo y sobre el mundo.						
27	Mis amigos pueden confiar en mí.						
28	En general, siento que soy responsable de la situación en la que vivo.						
29	Tomo acciones ante las metas que me planteo.						
30	Me gusta la mayor parte de los aspectos de mi personalidad.						
31	Tengo clara la dirección y el objetivo de mi vida.						
32	Soy bastante bueno manejando muchas de mi responsabilidad en la vida diaria.						
33	Para mí, la vida ha sido un proceso continuo de estudio, cambio y crecimiento.						
34	Es importante tener amigos.						
35	He sido capaz de construir un hogar y un modo de vida a mi gusto.						



UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES DE CHIMBOTE
FACULTAD CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

Instrumento de evaluación

CUESTIONARIO SOBRE EL ESTRÉS LABORAL DE LA OIT-OMS

Para cada ítem se debe indicar con qué frecuencia la condición descrita es una fuente actual de estrés, anotando el número que mejor la describa.

- 1 si la condición NUNCA es fuente de estrés.**
- 2 si la condición RARAS VECES es fuente de estrés.**
- 3 si la condición OCASIONALMENTE es fuente de estrés.**
- 4 si la condición ALGUNAS VECES es fuente de estrés.**
- 5 si la condición FRECUENTEMENTE es fuente de estrés.**
- 6 si la condición GENERALMENTE es fuente de estrés.**
- 7 si la condición SIEMPRE es fuente de estrés.**

1. La gente no comprende la misión y metas de la organización.
2. La forma de rendir informes entre superior y subordinado me hace sentir presionado.
3. No estoy en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo.
4. El equipo disponible para llevar a cabo el trabajo a tiempo es limitado.
5. Mi supervisor no da la cara por mí ante los jefes.
6. Mi supervisor no me respeta.
7. No soy parte de un grupo de trabajo de colaboración estrecha.
8. Mi equipo no respalda mis metas profesionales.
9. Mi equipo no disfruta de estatus o prestigio dentro de la organización.
10. La estrategia de la organización no es bien comprendida.
11. Las políticas generales iniciadas por la gerencia impiden el buen desempeño.
12. Una persona a mi nivel tiene poco control sobre el trabajo.
13. Mi supervisor no se preocupa de mi bienestar personal.
14. No se dispone de conocimiento técnico para seguir siendo competitivo.

15. No se tiene derecho a un espacio privado de trabajo.
16. La estructura formal tiene demasiado papeleo.
17. Mi supervisor no tiene confianza en el desempeño de mi trabajo.
18. Mi equipo se encuentra desorganizado.
19. Mi equipo no me brinda protección en relación con injustas demandas de trabajo que me hacen los jefes.
20. La organización carece de dirección y objetivo.
21. Mi equipo me presiona demasiado.
22. Me siento incómodo al trabajar con miembros de otras unidades de trabajo.
23. Mi equipo no me brinda ayuda técnica cuando es necesario.
24. La cadena de mando no se respeta.
25. No se cuenta con la tecnología para hacer un trabajo de importancia

Anexo 03. Validez y confiabilidad del *instrumento*

FICHA TECNICA N° 01

INSTRUMENTO DE RECOLECCION DE DATOS DE LA VARIABLE DE BIENESTAR PSICOLOGICO

Tiene como autores a Carol Ryff (1995), EE. UU que fue adaptada al español por Díaz, D et al. (2006).

Pérez (2017) dentro de su trabajo tuvo que utilizar una muestra de 390 operarios de empresas industriales, realizando la validez del instrumento por medio del análisis V de Aiken por medio de compuesta por cinco expertos que determinaron que se cumplía con los juicios de contenidos, igualmente el coeficiente de correlación obtenido fue de $\alpha = 0.71$, con correlaciones ítems-total mayores de 0.20, concluyendo que estos son elocuentes y a la vez adecuados para la escala de Ryff’.

La confiabilidad está probada en la investigación, mediante el cálculo del coeficiente de omega (Ω), la estabilidad interna, los resultados fueron: autoaceptación $\Omega = 0.71$, relaciones positivas $\Omega = 0.74$, autonomía $\Omega = 0.68$, Dominio del entorno $\Omega = 0.72$; propósito de la vida $\Omega = 0.72$ y crecimiento personal $\Omega = 0.70$; valores adecuados de consistencia (Campos-Arias & Oviedo, 2008).

Para obtener evidencias de validez se utilizó la técnica del análisis factorial confirmatorio, basado en una matriz de correlaciones policórica y a través del estimador SWLR obteniéndose como índices de ajustes RMSEA = 0.08, TLI = 0.93 y CFI = 0.93, estos indicarían un ajuste aceptable entre el modelo hipotético de medida de datos obtenidos (Hu & Bentler, 1998).

FICHA TECNICA N° 02

FICHA TECNICA DEL INSTRUMENTO DE RECOLECCION DE DATOS DE LA VARIABLE ESTRÉS LABORAL

Instrumento que se utilizó fue la Escala de Estrés Laboral de la OITO-MS elaborada en España por Ivancevich, Konopaske y Matteson (2006), cuya finalidad tiene identificar los niveles de estrés laboral en trabajadores, puede ser de forma individual o colectiva, con un intervalo de tiempo de 10 a 30 minutos aproximadamente. La escala presenta 25 ítems, conformando siete dimensiones que son: estructura organizacional (ítem 2, 12, 16, 24), clima organizacional (ítem 1, 10, 11, 20); tecnología (ítem 4, 14, 25); influencia que ejerce el líder (ítem 5, 6, 13, 17); territorio organizacional (ítem 3, 15, 22); falta de cohesión del grupo de trabajo (ítem 7, 9, 18, 21) y el respaldo de grupo (ítem 8, 19, 23). Con alternativas de respuesta basadas en una escala Likert: nunca (1), raras veces (2), ocasionalmente (3), algunas veces (4), frecuentemente (5), generalmente (6) y siempre (7). En cuanto a su calificación, es de puntuación directa, comprendiendo los siguientes niveles: Alto en un rango de $> 153,3$, estrés en un rango de $117,3 - 153,2$, nivel intermedio en un rango de $90,3 - 117,2$, y el nivel bajo de estrés en un rango de $< 90,2$.

Las propiedades psicométricas de la prueba original, presenta según Suarez (2013), un coeficiente KMO de valor .915, lo que implica adecuado uso de los ítems, además, después de tres tipos de interacción se pudo notar dos factores con el 43.55% de la varianza y una validez del 65% del cuestionario general. La confiabilidad a través del Alfa de Cronbach arrojó un valor de .9218.

En su adaptación peruana, presenta validez de contenido a través de jueces, también se han realizado análisis binomiales, con resultados menores al 0,05, por otro lado, se hicieron análisis de Ítem-test, encontrándose altos índices de homogeneidad, lo que quiere decir que los ítems miden lo mismo que la generalidad del cuestionario. También muestra validez de constructo a través del análisis factorial con un índice de KMO de 0,953 y para la prueba de esfericidad de Barlett un índice chi 2 igual a 4752,595. Respecto a la confiabilidad, obtuvo un Alfa de Cronbach de 0.966, indicando un nivel muy alto de confiabilidad (Suárez, 2013).

VIII. Anexo 04. Formato de Consentimiento Informado
UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ANGELES DE CHIMBOTE
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA



CARTA DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

Usted ha sido invitado/a ser partícipe de un estudio que se lleva a cabo por el estudiante de la escuela de psicología bajo la supervisión del asesor de la escuela de psicología. El objetivo de esta carta es informarle acerca del estudio, antes que usted confirme su disposición a colaborar con la investigación.

El propósito de este estudio es establecer si existe relación entre **BIENESTAR PSICOLÓGICO Y ESTRÉS LABORAL EN TRABAJADORES DE UN CENTRO DE SALUD MENTAL, AYACUCHO, 2023** Para dicho estudio en mención, usted deberá contestar a los cuestionarios: Cuestionario de la escala de Bienestar Psicológico de RYFF y Cuestionario Estrés Laboral OIT - OMS. En el cual su participación será de unos 20 minutos aproximadamente.

Es importante que Ud. sepa que su anonimato estará garantizado. Se mantendrá la confidencialidad en su totalidad, con respecto a cualquier información obtenida en este estudio, ya que su nombre no aparecerá en ningún documento ni en las bases de datos que utilizaremos. Los datos obtenidos serán utilizados exclusivamente para los fines de la presente investigación

Motivo por el cual se quiere destacar que su participación es totalmente voluntaria, por lo que no está obligado/a de ninguna manera a participar en este estudio. Si accede a participar, puede dejar de hacerlo en cualquier momento del estudio, sin que tenga que dar explicación alguna al equipo de investigación.

Su participación en este estudio no conlleva ningún riesgo. Pero, si tiene alguna pregunta durante su participación, puede contactarse con el responsable para poder aclarar sus dudas, las que serán tratadas en privado.

.....
NOMBRE Y APELLIDO.....
OCUPACION

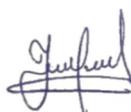
DNI.....

Anexo 05. Evidencia de ejecución

Declaración jurada

Yo, **Sindy Gianina Rojas Loza**, con DNI. N° **70090115**, natural de la ciudad de Ayacucho, declaro bajo juramento que la presente investigación cuenta con datos reales, recogidos por mi persona para este estudio, sometiéndome a las disposiciones legales vigentes de incurrir en falsedad de datos.

Y para que así conste y surta los efectos oportunos firma la presente declaración en la Ciudad de Ayacucho, el día 20 de febrero de 2023.



Firma