



U N I V E R S I D A D
AUTÓNOMA
D E I C A

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE ICA
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
PROGRAMA ACADÉMICO DE PSICOLOGÍA

TESIS

**ESTRÉS LABORAL Y BIENESTAR PSICOLÓGICO EN LOS
TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE
OCOBAMBA - APURÍMAC, 2022.**

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:
CALIDAD DE VIDA, RESILIENCIA Y BIENESTAR PSICOLÓGICO

PRESENTADO POR:
NANCY PATRICIA MARTIN ACUÑA

TESIS DESARROLLADA PARA OPTAR EL TÍTULO DE LICENCIADA EN
PSICOLOGÍA

DOCENTE ASESOR:
DRA. EVELYN ALINA ANICAMA NAVARRETE
CODIGO ORCID N°: 0000-0003-1164-2079

CHINCHA, 2023

Constancia de aprobación de investigación



CONSTANCIA DE APROBACIÓN DE TESIS

Chincha, 30 de abril del 2022

Juana María Marcos Romero

DECANA DE LA FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

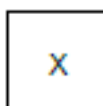
Presente:

De mi especial consideración:

Sirva la presente para saludarlo e informar que la bachiller: Nancy Patricia Martín Acuña, de la Facultad Ciencias de la salud del programa Académico de Psicología, ha cumplido con presentar su tesis titulada: "Estrés laboral y bienestar psicológico en los trabajadores de la municipalidad distrital de Ocobamba _ Apurímac, 2022".

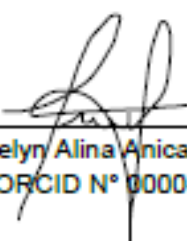
La cual, luego de revisada fue:

APROBADO



Agradezco por anticipado la atención a la presente, aprovecho la ocasión para expresar los sentimientos de mi especial consideración y deferencia personal.

Cordialmente,



Dra. Evelyn Alina Anicama Navarrete
Código ORCID N° 0000-0003-1164-2079

Declaratoria de autenticidad de la investigación

DECLARATORIA DE AUTENCIDAD DE LA INVESTIGACIÓN

Yo, NANCY PATRICIA MARTIN ACUÑA, identificado(a) con DNI N°44155121, en mi condición de estudiante del programa de estudios de psicología, de la Facultad de ciencias de la salud; en la Universidad Autónoma de Ica y que habiendo desarrollado la Tesis titulada: "Estrés laboral y bienestar psicológico en los trabajadores de la municipalidad distrital de Ocobamba – Apurímac, 2022", declaro bajo juramento que:

- a. La investigación realizada es de mi autoría
- b. La tesis no ha cometido falta alguna a las conductas responsables de investigación, por lo que, no se ha cometido plagio, ni autoplagio en su elaboración.
- c. La información presentada en la tesis se ha elaborado respetando las normas de redacción para la citación y referenciación de las fuentes de información consultadas. Así mismo, el estudio no ha sido publicado anteriormente, ni parcial, ni totalmente con fines de obtención de algún grado académico o título profesional.
- d. Los resultados presentados en el estudio, producto de la recopilación de datos son reales, por lo que, el(la) investigador(a) no ha incurrido ni en falsedad, duplicidad, copia o adulteración de estos, ni parcial, ni totalmente.
- e. La investigación cumple con el porcentaje de similitud establecido según la normatividad vigente de la Universidad (no mayor al 28%), el porcentaje de similitud alcanzado en el estudio es del:

25%

Autorizo a la Universidad Autónoma de Ica, de identificar plagio, autoplagio, falsedad de información o adulteración de estos, se proceda según lo indicado por la normatividad vigente de la universidad, asumiendo las consecuencias o sanciones que se deriven de alguna de estas malas conductas.

Chincha Alta, 30 de abril de 2022.


.....
NANCY PATRICIA MARTIN ACUÑA
DNI N°44155121

Dedicatoria

Mi tesis va dedicada para mis hijos Aysel y Uziel a quienes amo tanto y sé que este sacrificio obtendrá su recompensa, a mi padre que desde el cielo me cuida y guía mis pasos, a mi madre y hermanas que siempre estuvieron apoyándome y alentándome.

Nancy

Agradecimiento

Mis agradecimientos en primer lugar a Dios todopoderoso por darme salud y su bendición con la maravillosa familia que tengo quienes me dieron ejemplo de superación, humildad y sacrificio; enseñándome a valorar todo lo que tengo, así mismo agradezco a todos mis amigos, conocidos que desde un inicio me apoyaron de alguna manera para culminar mis estudios.

La autora

Resumen

Objetivo: Determinar la relación entre el estrés laboral y bienestar psicológico en los trabajadores de la municipalidad distrital de Ocobamba – Apurímac, 2022.

Material y método: Estudio de nivel correlacional, transversal y no experimental; la muestra fue de 44 trabajadores de la municipalidad distrital de Ocobamba – Apurímac, quienes respondieron la Escala de estrés laboral OIT – OMS de Ivancevich y Matteson (1989) y es la Escala de Bienestar Psicológico (EBP) de Sánchez-Cánovas (2021) de 25 y 50 ítems respectivamente. Los resultados fueron expuestos con estadística descriptiva para el concerniente análisis de frecuencia, porcentaje y media aritmética; asimismo se empleó estadística inferencial para la demostración de las hipótesis utilizando la prueba rho de Spearman.

Resultados: En cuanto a la variable estrés laboral se registró que el 65.91% de los trabajadores de la municipalidad distrital de Ocobamba – Apurímac presentan un nivel bajo de estrés laboral, el 34.09% un nivel medio, y el 0.00% un nivel alto. Concerniente a la variable bienestar psicológico ansiedad se registró que el 79.54% presentan un nivel alto, el 15.90% un nivel medio, y el 4.54% un nivel bajo.

Conclusiones: Se determinó que no existe relación entre el estrés laboral y bienestar psicológico en los trabajadores de la municipalidad distrital de Ocobamba – Apurímac, 2022.

Palabras claves: Estrés laboral, bienestar psicológico, trabajadores municipales.

Abstract

Objective: To determine the relationship between work stress and psychological well-being in workers of the district municipality of Ocobamba - Apurímac, 2022.

Material and method: Correlational, cross-sectional and non-experimental study; The sample consisted of 44 workers from the district municipality of Ocobamba - Apurímac, who answered the ILO - WHO Labor Stress Scale by Ivancevich and Matteson (1989) and the Psychological Well-being Scale (EBP) by Sánchez-Cánovas (2021) by 25 and 50 items respectively. The results were presented with descriptive statistics for the relevant analysis of frequency, percentage and arithmetic mean; Likewise, inferential statistics were used to demonstrate the hypotheses using Spearman's rho test.

Results: Regarding the work stress variable, it was recorded that 65.91% of the workers in the district municipality of Ocobamba - Apurímac have a low level of work stress, 34.09% a medium level, and 0.00% a high level. Concerning the psychological well-being anxiety variable, it was recorded that 79.54% presented a high level, 15.90% a medium level, and 4.54% a low level.

Conclusions: It was determined that there is no relationship between work stress and psychological well-being in the workers of the district municipality of Ocobamba - Apurímac, 2022.

Keywords: Work stress, psychological well-being, municipal workers.

Índice general / Índice de tablas académicas y de figuras

Portada.....	i
Constancia de aprobación de investigación.....	ii
Declaratoria de autenticidad de la investigación	iii
Dedicatoria.....	iv
Agradecimiento	v
Resumen	vi
Abstract.....	vii
I. INTRODUCCIÓN	12
II. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	14
2.1. Descripción de Problema.....	14
2.2. Pregunta de investigación general.....	18
2.3. Preguntas de investigación específicas	19
2.4. Objetivo General	19
2.5. Objetivos Específicos.....	19
2.6. Justificación e importancia.....	20
2.7. Alcances y limitaciones.....	21
III. MARCO TEÓRICO	23
3.1. Antecedentes.....	23
3.2. Bases Teóricas	29
3.3. Marco conceptual	43
IV. METODOLOGÍA.....	44
4.1. Tipo y Nivel de la Investigación	44
4.2. Diseño de la Investigación	44
4.3. Hipótesis general y específicas	45
4.4. Identificación de las variables.....	46
4.5. Matriz de operacionalización de variables	47

4.6. Población – Muestra	49
4.7. Técnicas e Instrumentos de recolección de información	50
4.8. Técnicas de análisis y procesamiento de datos.....	53
V. RESULTADOS.....	54
5.1. Presentación de Resultados	54
5.2. Interpretación de Resultados	61
VI. ANÁLISIS DE RESULTADOS.....	63
6.1. Análisis inferencial	63
VII. DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	77
7.1. Comparación de resultados	77
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	80
Conclusiones	80
Recomendaciones	81
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	82
ANEXOS.....	90
Anexo 1: Matriz de Consistencia	91
Anexo 2: Instrumento de recolección de datos.....	93
Anexo 3: Fichas de validación de instrumentos de medición	95
Anexo 4: Base de datos.....	105
Anexo 5: Informe de Turnitin al 28% de similitud.....	113
Anexo 6: Evidencia fotográfica	114

Índice de tablas académicas

Tabla 1. Estrés laboral en los en los trabajadores de la municipalidad distrital de Ocobamba – Apurímac, 2022.....	54
Tabla 2. Superiores y recursos en los en los trabajadores de la municipalidad distrital de Ocobamba – Apurímac, 2022.....	55
Tabla 3. Organización y equipo de trabajo en los en los trabajadores de la municipalidad distrital de Ocobamba – Apurímac, 2022.....	56
Tabla 4. Bienestar psicológico en los en los trabajadores de la municipalidad distrital de Ocobamba – Apurímac, 2022.....	57
Tabla 5. Bienestar subjetivo en los en los trabajadores de la municipalidad distrital de Ocobamba – Apurímac, 2022.....	58
Tabla 6. Bienestar material en los en los trabajadores de la municipalidad distrital de Ocobamba – Apurímac, 2022.....	59
Tabla 7. Bienestar laboral en los en los trabajadores de la municipalidad distrital de Ocobamba – Apurímac, 2022.....	60
Tabla 8. Prueba de Normalidad: Shapiro–Wilk.....	63
Tabla 9. Correlación entre las variables estrés laboral y bienestar psicológico.....	66
Tabla 10. Correlaciones entre la variable estrés laboral y la dimensión bienestar subjetivo.....	68
Tabla 11. Correlaciones entre la variable estrés laboral y la dimensión bienestar material.....	70
Tabla 12. Correlaciones entre la variable estrés laboral y la dimensión bienestar laboral.....	72
Tabla 13. Correlaciones entre la dimensión superiores y recursos y la variable bienestar psicológico.....	70
Tabla 14. Correlaciones entre la dimensión organización y equipo de trabajo y la variable bienestar psicológico.....	72

Índice de figuras

Figura 1. Estrés laboral en los trabajadores de la municipalidad distrital de Ocobamba – Apurímac, 2022.	54
Figura 2. D1. Superiores y recursos en los trabajadores de la municipalidad distrital de Ocobamba – Apurímac, 2022.	55
Figura 3. D2. Organización y equipo de trabajo en los trabajadores de la municipalidad distrital de Ocobamba – Apurímac, 2022.	56
Figura 4. Bienestar psicológico en los trabajadores de la municipalidad distrital de Ocobamba – Apurímac, 2022.	57
Figura 5. D1. Bienestar subjetivo en los trabajadores de la municipalidad distrital de Ocobamba – Apurímac, 2022.	58
Figura 6. D2. Bienestar material en los trabajadores de la municipalidad distrital de Ocobamba – Apurímac, 2022.	59
Figura 7. D3. Bienestar laboral en los trabajadores de la municipalidad distrital de Ocobamba – Apurímac, 2022.	60

I. INTRODUCCIÓN

El estrés laboral tiene un efecto adverso sobre la salud mental, medido por el insomnio, la depresión, el bienestar psicológico, la ansiedad, la felicidad, etc. Por ello, Suleman et al. (2018) resalta que en las últimas décadas se ha reconocido la importancia del bienestar psicológico en el trabajo, ya que se ha pasado de las fuentes físicas a las psicológicas de presión en el trabajo. Desde varias perspectivas, la presión en el trabajo es psicológicamente saludable. Da a los individuos la oportunidad de experimentar un sentimiento de desafío y de logro, ambos cruciales para un alto nivel de bienestar psicológico. Sin embargo, cuando las presiones resultan ser excesivamente molestas o frecuentes de afrontar, el bienestar psicológico se ve afectado en lugar de mejorar.

Tal como lo indica Aust (2013), quien señala que el concepto de estrés laboral se confunde muy a menudo con desafío, pero que estos conceptos no son lo mismo; explicando que el desafío nos da energía psicológica y físicamente, y nos motiva a aprender nuevas habilidades y dominar nuestros trabajos; por ello cuando se enfrenta y supera un desafío, nos sentimos relajados y satisfechos; por lo tanto, el desafío es un ingrediente importante para un trabajo saludable y productivo. Sin embargo, la principal diferencia entre el estrés laboral y el desafío laboral se puede describir cuando el desafío se ha convertido en una demanda laboral o una lista de demandas que no se pueden cumplir, la relajación se ha convertido en agotamiento y la sensación de satisfacción se ha convertido en sentimientos de estrés; cuando esto ocurre, se ha vertido una base defectuosa que conduce al fracaso del trabajo, lo que puede incluir lesiones físicas y/o enfermedades.

Es así que el bienestar psicológico según Tang et al. (2019) es una característica central de la salud mental y que puede definirse como la felicidad hedónica (disfrute, placer) y eudaimónica (es decir, satisfacción), así como la resiliencia (afrontamiento, regulación emocional, resolución saludable de problemas).

En base a lo anterior, surge el interés de efectuar esta investigación titulada: “Estrés laboral y bienestar psicológico en los trabajadores de la municipalidad distrital de Ocobamba – Apurímac, 2022”. Con la finalidad de conocer la relación entre las dos variables de estudio. Considerando antecedentes a nivel internacional, nacional y local; así como el sustento del marco teórico y conceptual desde especialistas en el tema de estudio.

La presente investigación corresponde al enfoque cuantitativo, tipo básica por su finalidad, de nivel correlacional por su grado de investigación, y de tipo no experimental por el no control de las variables de indagación, teniendo como fórmula un diseño no experimental transversal correlacional. Partiendo de una población de 44 trabajadores municipales, con muestreo por conveniencia. Haciendo uso de dos instrumentos psicológicos para la valoración de las variables: la Escala de estrés laboral OIT – OMS de Ivancevich y Matteson (1989) y la Escala de Bienestar Psicológico (EBP) de Sánchez-Cánovas (2021) que cumplen criterios de validez, confiabilidad y estandarización en nuestro territorio nacional.

Esta tesis está estructurada en 7 capítulos: I: introducción, aquí se expone la investigación de forma breve. II: planteamiento del problema, se describe la realidad problemática, preguntas y objetivos de investigación, justificación e importancia del estudio, alcances y limitaciones del trabajo académico. III: marco teórico, se explica los antecedentes, bases teóricas y el marco conceptual del estudio. IV: metodología, se sustenta el tipo, nivel y diseño de la investigación; la hipótesis general y específicas del estudio; identificación y matriz de operacionalización de variables; población – muestra; técnicas e instrumentos de recolección de información, análisis y procesamiento de datos. V: resultados, se presentan e interpretan los resultados de la investigación. VI: análisis de resultados, se realiza el análisis inferencial de los resultados. VII: discusión de resultados, se comparan los resultados del estudio con los antecedentes y las bases teóricas. Posteriormente se comparten las conclusiones, recomendaciones, referencias bibliográficas y los anexos.

La autora.

II. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

2.1. Descripción de Problema

La salud mental es un componente principal de la salud integral; como lo señalado por la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2020b) que “La salud es un estado de completo bienestar físico, mental y social, y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades.” Una repercusión muy significativa de esta definición es que la salud mental es percibida como un estado de bienestar en el que la persona desenvuelve sus capacidades y es competente para hacerle frente al estrés normal de la vida, laborar de manera productiva y participar en su comunidad. Por tal sentido positivo, la salud mental es el soporte del bienestar individual y de la marcha eficaz de la comunidad. Siendo la salud psicológica y el bienestar primordiales para nuestra capacidad colectiva y personal de pensar, expresar sentimientos, interactuar con los otros, triunfar en el soporte económico y gozar de la vida. Sobre esta base se puede tener en cuenta que la promoción, defensa y restablecimiento de la salud psicológica son preocupaciones vitales de los individuos, sociedades y comunidades de todo el planeta.

A nivel mundial, la pandemia de COVID-19 ha afectado a familias de todo el mundo; para marzo de 2022, el coronavirus en todo mundo ha reportado un total de 437.753.703 millones de casos de infecciones conocidas y un total de 5.962.149 millones de muertes atribuibles a la enfermedad (Johns-Hopkins, 2022), teniendo alcances en la salud mental de la población. Sin embargo, a pesar de su relevancia, la salud mental es una de las áreas más descuidadas de los sistemas de salud pública del mundo, según OMS (2020) los países gastan en promedio solo el 2% de sus presupuestos sanitarios en salud mental; aunque en los últimos años se dieron algunos aumentos, la asistencia internacional para el desarrollo en materia de salud mental nunca ha superado el 1% de toda la asistencia para el desarrollo en el ámbito de la salud. La OMS

(2019) refiere que los trastornos mentales, neurológicos y por consumo de sustancias constituyen el 10% de la carga mundial de morbilidad y el 30% de las enfermedades no mortales; la depresión es un trastorno mental común, se estima que en todo el mundo el 5 % de los adultos padecen depresión; además en entornos afectados por conflictos, alrededor de 1 de cada 9 sujetos registra un trastorno mental moderado o grave. También, la OMS (2020) señala que cerca de 1.000 millones de personas en el mundo viven con un trastorno mental; según el organismo, 1 de 4 personas podría sufrir un trastorno mental durante su vida, además la segunda causa de mortalidad registrada entre jóvenes de 15 a 29 años es el suicidio. Y en el presente, miles de millones de personas a escala mundial están siendo afectadas por la pandemia de COVID-19, generando consecuencias sobrepuestas en la salud mental de los ciudadanos.

A nivel internacional, Ervasti (2021) en el estudio Kunta10 que se realiza cada dos años, el cual abarca casi una cuarta parte de todos los empleados municipales de Finlandia, con un total de 65.128 empleados municipales que participaron en la encuesta Kunta10 en 2020 (tasa de respuesta del 72%), refieren que la pandemia de COVID-19 ha tenido un impacto considerable en las modalidades de trabajo en el sector municipal. Donde un 27% de los encuestados dijo que trabajaba parcialmente desde casa debido al coronavirus, y un 18% trabajaba totalmente desde casa. El 8% se había trasladado a nuevas tareas dentro de su propio sector o a un nuevo sector, y el 5% dijo que su equipo o grupo de trabajo se había reorganizado. Los encuestados que habían trabajado a distancia declararon tener un mayor control sobre su tiempo de trabajo y los cambios en el trabajo, un mayor control del trabajo y una recuperación más eficiente del mismo, en comparación con los demás encuestados; aunque al examinar los resultados en su conjunto el estrés laboral (alta presión y poco control del trabajo) era ligeramente inferior al de hace dos años. Sin embargo, las

respuestas variaron según la ocupación, como, por ejemplo, el estrés laboral aumentó hasta el 35% de los encuestados entre las enfermeras de salud pública y las enfermeras tituladas que fueron trasladadas a nuevas tareas como consecuencia de la pandemia de COVID-19: el 43% declararon sufrir estrés laboral, y el 64% se había planteado cambiar de empleador. Detallando en los párrafos siguientes la diferencia de la disposición del estrés en trabajadores remotos y presenciales en tiempos de Covid-19 en algunos países de los continentes.

En el continente de Asia y Eurasia, referente al trabajo remoto o desde casa, Irawanto et al. (2021) en su investigación realizado en muestra de 472 ciudadanos trabajadores en la isla de Java de Indonesia, que es el centro del sector público y privado, que se vieron obligados a trabajar desde casa durante la pandemia de Covid-19, observaron que trabajar desde casa ($\beta = -0,452$, $t = 9,642 > 1,96$, $p < 0,05$) tuvo un efecto significativo y negativo sobre el estrés laboral; como también, el estrés laboral ($\beta = -0,323$, $t = 4,721 > 1,96$, $p < 0,05$) tuvo un efecto significativo y negativo sobre la satisfacción laboral; además los resultados revelaron que el estrés laboral es capaz de mediar el efecto del trabajo desde casa en la satisfacción laboral ($\beta = -0,075$, $t = 2,729 > 1,96$, $p < 0,05$).

En Asia, entorno al trabajo presencial o en oficina, Nguyen et al. (2021) encontraron en los trabajadores recolectores de residuos sólidos municipales de Hanoi, Vietnam que el 13,4% informaron de síntomas de estrés; entre ellos, el 3,3% experimentaron estrés grave; los factores relacionados con una menor probabilidad de estrés psicológico autodeclarado incluían la exposición frecuente autopercebida a temperaturas altas y bajas en el entorno de trabajo (OR = 0,51 y 0,52, respectivamente); los factores asociados a una mayor probabilidad de síntomas incluían la exposición frecuente a objetos calientes/inflamables (OR = 2,41), trabajar en un turno de noche en los últimos tres meses (OR = 1,82), un nivel de estudios

inferior a la enseñanza secundaria (OR = 1,82) y tener unos ingresos mensuales insuficientes (OR = 1,99). Existiendo diferencias en torno a la manifestación del estrés laboral según las ocupaciones y el contexto de trabajo de los trabajadores municipales que determinarán el grado de bienestar psicológico.

En el territorio de Europa, concerniente al trabajo presencial o en oficina, Cieślak et al. (2020) observaron en policías municipales en activo de Varsovia, Polonia una relación entre las opiniones sobre el impacto de los estresores laborales y la frecuencia de consulta con un psicólogo/psiquiatra; los policías municipales que afirmaban que los estresores laborales afectaban a su salud eran más propensos a consultar con un psicólogo/psiquiatra que los que no pensaban así (10,1% frente a 1,7%; $\chi^2 = 20,152$, $df = 2$, $P = 0,000$; $V = 0,19$).

A nivel nacional, de igual modo la pandemia del Covid-19 ha traído desafíos entorno a la salud mental en los trabajadores. Señalando lo observado por Medina et al. (2021) en una muestra de 286 trabajadores de la Ciudad de Arequipa, entre los 21 a 60 años, donde el 56.6% eran nombrados y 43.4% contrato CAS; siendo empleados el 36.4% y personal obrero el 63.6%; los resultados indicaron que el 71.3% de empleados presentaron nivel medio (activo) de estrés laboral, el 25.9% nivel alto de estrés laboral y el 2.8% nivel bajo de estrés laboral. Mientras, Espejo (2021) en sus resultados encontró que hay una interacción positiva al 52% con una significancia menor al 5% entre estrategias de afrontamiento al estrés y bienestar psicológico de los empleados municipales de la provincia de Puno- 2020. Así como Gómez y Ponce (2021) en sus resultados evidenciaron que el bienestar psicológico tiene una correlación significativa y directa con el compromiso organizacional ($r^2 = ,42$; $p = ,647^{**}$); en cuanto a los niveles bienestar psicológico se puede observar que el 30 % de los encuestados presentan un nivel bajo; el 44 % de los individuos se encuentra en un nivel

moderado y el 26 % se halla en un nivel alto en el personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Azángaro - 2020. En tanto, Corrales y Samanez (2021) encontró una correlación significativa, positiva y moderada entre el bienestar psicológico y la resiliencia en los trabajadores administrativos de un municipalidad de un distrito de la ciudad de Arequipa en tiempos de la pandemia por COVID-19.

Los estudios anteriores en el contexto internacional y nacional reafirman la importancia de la presencia del bienestar psicológico en los trabajadores municipales, como las relacionadas a las estrategias de afrontamiento al estrés, el compromiso organizacional y la resiliencia que el personal manifiesta en tiempos de pandemia COVID-19; lo cual repercute en la satisfacción y el desempeño laboral.

A nivel local, dentro del ámbito regional del departamento de Ica no se encontró estudio alguno en la población específica referente al estrés laboral relacionado con el bienestar psicológico, ni asociado con otras variables, tampoco en forma independiente.

Mientras que, en nuestra realidad problemática, el personal de la Municipalidad Distrital de Ocobamba se observaron y reportaron informes entorno al estrés laboral y bienestar psicológico de los trabajadores en tiempos de Covid-19; por lo cual es relevante analizar la relación entre estas dos variables en dicha población. Lo cual nos lleva a plantearnos las siguientes preguntas de investigación:

2.2. Pregunta de investigación general

¿Cuál es la relación entre el estrés laboral y bienestar psicológico en los trabajadores de la municipalidad distrital de Ocobamba – Apurímac, 2022?

2.3. Preguntas de investigación específicas

P.E.1. ¿Cuál es la relación entre el estrés laboral y el bienestar subjetivo en los trabajadores de la municipalidad distrital de Ocobamba – Apurímac, 2022?

P.E.2. ¿Cuál es la relación entre el estrés laboral y el bienestar material en los trabajadores de la municipalidad distrital de Ocobamba – Apurímac, 2022?

P.E.3. ¿Cuál es la relación entre el estrés laboral y el bienestar laboral en los trabajadores de la municipalidad distrital de Ocobamba – Apurímac, 2022?

P.E.4. ¿Cuál es la relación entre el estrés laboral de superiores y recursos y el bienestar psicológico en los trabajadores de la municipalidad distrital de Ocobamba – Apurímac, 2022?

P.E.5. ¿Cuál es la relación entre el estrés laboral de organización y equipo de trabajo y el bienestar psicológico en los trabajadores de la municipalidad distrital de Ocobamba – Apurímac, 2022?

2.4. Objetivo General

Determinar la relación entre el estrés laboral y bienestar psicológico en los trabajadores de la municipalidad distrital de Ocobamba – Apurímac, 2022.

2.5. Objetivos Específicos

O.E.1. Determinar la relación entre el estrés laboral y el bienestar subjetivo en los trabajadores de la municipalidad distrital de Ocobamba – Apurímac, 2022.

O.E.2. Determinar la relación entre el estrés laboral y el bienestar material en los trabajadores de la municipalidad distrital de Ocobamba – Apurímac, 2022.

O.E.3. Determinar la relación entre el estrés laboral y el bienestar laboral en los trabajadores de la municipalidad distrital de Ocobamba – Apurímac, 2022.

O.E.4. Determinar la relación entre el estrés laboral de superiores y recursos y el bienestar psicológico en los trabajadores de la municipalidad distrital de Ocobamba – Apurímac, 2022.

O.E.5. Determinar la relación entre el estrés laboral de organización y equipo de trabajo y el bienestar psicológico en los trabajadores de la municipalidad distrital de Ocobamba – Apurímac, 2022.

2.6. Justificación e importancia

Justificación

La presente investigación se justifica en los siguientes aspectos:

Justificación teórica: La originalidad de esta investigación es que es novedosa en el ámbito local, no existiendo antecedente de estudio en nuestra región de la correlación estas dos variables: estrés laboral y bienestar psicológico en personal de municipio. Aportando con nuevos conocimientos a nuestra profesión.

Justificación práctica: En la magnitud del problema, esta investigación aborda a la población del personal de municipio, que son servidores públicos del estado responsables de la participación ciudadana y el apoyo social a la comunidad. En la trascendencia del problema, permitirá mostrar la posible relación entre el estrés laboral y bienestar psicológico en trabajadores de municipio, para luego proponer vías de solución. En impacto del proyecto, a nivel social aportará información relevante para la promoción, prevención e intervención psicológica de los trabajadores municipales en programas que fortalezcan el bienestar psicológico y contribuyan con la disminución del estrés laboral.

Justificación metodológica: Esta investigación se sostiene con el debido soporte psicométrico de instrumentos psicológicos apropiados para evaluar el estrés laboral y bienestar psicológico en trabajadores de municipio; con su respectiva validez, confiabilidad y estandarización en nuestro país. Asimismo, sigue procedimientos metodológicos rigurosos para proporcionar datos estadísticos en esta población de estudio.

Importancia

La importancia de esta investigación queda determinada por su aporte teórico, práctico y metodológico del estudio del estrés laboral y bienestar psicológico en personal de municipio; sirviendo de referencia para planes de intervención psicosociales o investigación en esta población. Finalmente, concerniente a la viabilidad y factibilidad de nuestra investigación, se dispone de presupuesto, recursos y financiación propia que establecerán los últimos alcances y aportes teóricos provenientes de esta población de estudio.

2.7. Alcances y limitaciones

Alcances

Dentro de los alcances de ha considerado los siguientes:

Alcance espacial: La presente investigación se realizó en la Municipalidad Distrital de Ocobamba, del distrito de Ocobamba, provincia de Chincheros, departamento de Apurímac.

Alcance temporal: La investigación se efectuó en el mes de febrero del año 2022.

Alcance conceptual: El estudio explicó conceptos y teorías sobre el estrés laboral y el bienestar psicológico. Defendiendo la teoría del estrés laboral en el Modelo Integrador de Peiró (1993); y el bienestar psicológico en el Modelo de Keyes et al. (2002)

Alcance social: Trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ocobamba, provincia de Chincheros, departamento de Apurímac.

Limitaciones

Las limitaciones que se presentaron en este estudio fue la distribución del personal de la municipalidad en diferentes áreas, algunos de ellos se encontraban en patrullaje, obras y comisiones de trabajo fuera del municipio. La evaluación fue de manera mixta (presencial y virtual), pudiendo recolectar los datos de gran parte muestra censal; asimismo no hubo dificultades con los instrumentos.

III. MARCO TEÓRICO

3.1. Antecedentes

Internacionales

Núñez (2018) en su estudio: “**El bienestar psicológico y su influencia en la asertividad en los trabajadores del área administrativa del GAD Municipal del Cantón Píllaro**”, Universidad Tecnológica Indoamérica, Ambato – Ecuador. La finalidad del estudio fue contrastar la existencia de asociación entre el bienestar psicológico y el asertividad. El enfoque del estudio fue mixto, basado en lo cuantitativo y cualitativo, de modalidad documental, con una investigación de campo y de tipo descriptiva. La muestra del estudio fue 74 trabajadores del área administrativa del GAD Municipal de Santiago de Píllaro (GADMSP). Los instrumentos utilizados fueron la Escala de Evaluación del Bienestar Psicológico (BIEPS-A) y la Escala Multidimensional de Asertividad (EMA). Los resultados mostraron que el 42% de los sujetos evaluados tiene un alto nivel de bienestar psicológico, resaltando un porcentaje del 31% de bienestar psicológico muy bajo y que el 79% tiene una adecuada expresión de asertividad. Asimismo, se determinó que el bienestar psicológico no está relacionado con el asertividad en los colaboradores del área administrativa de GADMSP. Concluyendo que en este estudio no existe relación entre el bienestar psicológico y el asertividad.

Lizcano-Villamizar et al. (2018) en su estudio: “**Bienestar psicológico y felicidad de los trabajadores de una entidad pública**”, Universidad Simón Bolívar, Colombia. De esta investigación de caso su finalidad fue el análisis de la asociación entre el bienestar psicológico y la felicidad de los trabajadores de la gestión pública. Este estudio se desarrolló bajo un enfoque de investigación cuantitativo con diseño no experimental, de tipo descriptivo y alcance correlacional. Donde la población seleccionada fueron los empleados de la administración pública, con una muestra

de 100 participantes. Los dos instrumentos utilizados son: la Escala de Bienestar Psicológico de Ryff y la Escala de Felicidad de Alarcón. Los resultados encontraron que el bienestar psicológico presenta un nivel moderado (Media 3,33), al igual que la felicidad (Media 3,08), sin embargo, no se encontró relación entre las variables estudiadas. Concluyendo que el bienestar psicológico y la felicidad no se encuentran vinculados en esta muestra.

Olusayo y Kuruku (2018) en su investigación: “***El impacto del estrés laboral en el bienestar psicológico de los trabajadores sociales de una organización seleccionada en Makurdi, estado de Benue***”, An International Journal of Psychology in Africa. El propósito de esta investigación fue indagar sobre la relación del estrés laboral en el bienestar psicológico de los colaboradores sociales de Makurdi, perteneciente al estado de Benue. El estudio adoptó un diseño de encuesta y seleccionó de forma intencionada y aleatoria a 148 participantes. El estudio utilizó un cuestionario de 32 ítems como instrumento de recogida de datos. Los resultados obtenidos indicaron que el estrés laboral media significativamente de forma inversa o negativa en el bienestar psicológico de los trabajadores sociales de Makurdi, en el estado de Benue. En segundo lugar, el resultado también mostró que existe una diferencia significativa entre el bienestar psicológico de los trabajadores sociales en función de su estado civil en Makurdi. Por último, el nivel de formación recibido por un trabajador social influye significativamente en su bienestar psicológico en Makurdi. Concluyendo que el estrés laboral influye de forma negativa en el bienestar psicológico de los trabajadores sociales del estudio.

López (2017) en su investigación: “***El bienestar psicológico y su influencia en la asertividad del personal administrativo del Gobierno Autónomo Municipal Descentralizado de Píllaro***”, Ambato – Ecuador. La finalidad de esta investigación fue determinar la asociación entre el Bienestar Psicológico y la Asertividad en

trabajadores del GADM Píllaro. El enfoque del estudio es mixto (cuantitativo y cualitativo), de modalidad documental, con una investigación de campo de tipo descriptiva y exploratoria; con una muestra de 92 sujetos. Dentro de este contexto se aplicaron los reactivos psicológicos de la Escala de Bienestar Psicológico (EBP) y la Escala Multidimensional de Asertividad (EMA). Los resultados determinaron que el 59% de la población presenta un nivel de bienestar psicológico superior y el 66% de los participantes registraron un asertividad de grado normal; sin embargo, hubo un 20% de individuos que tuvieron dificultades para expresarse durante sus interrelaciones personales. Asimismo, se observó que el bienestar psicológico no está asociado con el asertividad de los colaboradores en este estudio. Concluyendo que el personal administrativo del GADM Píllaro no se ve influenciado por la mediación entre el bienestar psicológico y el asertividad.

Törnquist et al. (2017) en su publicación: “**La complejidad de los recursos relacionados con el equilibrio entre la vida laboral y personal y el bienestar: una encuesta entre los empleados municipales de Suecia**”, The International Journal of Human Resource Management. El objetivo de este estudio fue explorar los recursos asociados a la conciliación de la vida laboral y privada (WLB) entre los empleados de los servicios y la asistencia. El enfoque del estudio fue cuantitativo, correlacional, diseño transversal y técnica de encuesta, en una población total de dos departamentos municipales (n = 631, tasa de respuesta del 76%). Donde se realizó una encuesta con un cuestionario que se construyó para esta investigación en base a estudios previos; considerando como a los instrumentos validados de la Escala Salutogénica de Indicadores de Salud (SHIS) y la Escala de Medición de la Experiencia Laboral (WEMS). Los resultados mostraron que las correlaciones bivariadas (Pearson, r) entre las variables del estudio mostraron que el equilibrio trabajo-vida (WLB) se relaciona de manera significativa con las áreas de Salud, Calidad de vida,

Satisfacción con los hábitos de vida, Recuperación, Bienestar, Condiciones de trabajo favorables (WEMS), Experiencias laborales internas (WEMS), Autonomía (WEMS), Tiempo de experiencia en el trabajo (WEMS), Liderazgo, Ambiente de apoyo en el hogar, Autonomía en el hogar, Tiempo de experiencia en casa, Autoestima y optimismo, Reflexión, y Situación de vida. Concluyendo que el equilibrio trabajo-vida privada (WLB) está relacionada con factores del bienestar de los empleados municipales de Suecia.

Nacionales

Amaya y Cisneros (2021) en su estudio: **“Estrés laboral y bienestar psicológico en colaboradores de la Municipalidad Distrital de Nuevo Imperial, Cañete, 2021”**, Universidad César Vallejo. Teniendo como objetivo investigar la asociación entre estrés laboral y bienestar psicológico en trabajadores municipales en el Distrito Nuevo Imperial (Cañete). El enfoque de estudio fue cuantitativo no experimental, correlacional y transversal, teniendo como muestra a 114 trabajadores municipales. Utilizando como pruebas de evaluación la escala de Estrés Laboral de la OIT-OMS y la escala de Bienestar Psicológico BIEPS-A. Los resultados evidenciaron una correlación inversa, muy significativa y moderada entre el estrés laboral y el bienestar psicológico en personal municipal de dicho distrito de Cañete. Concluyendo que niveles bajos de estrés laboral posibilitan la optimización del bienestar psicológico en trabajadores de la Municipalidad Nuevo Imperial de la provincia de Cañete.

Espejo (2021) en su investigación: **“Estrategias de afrontamiento al estrés y bienestar psicológico de los trabajadores nombrados de la municipalidad provincial de Puno 2020”**, Universidad César Vallejo. Este estudio tuvo como propósito conocer la relación de la variable estrategias de afrontamiento al estrés y el bienestar psicológico en personal nombrado del municipio provincial de Puno. El estudio responde al tipo básico y diseño no

experimental transeccional descriptivo-correlacional. La muestra asignada a este estudio fue de 145 colaboradores municipales nombrados. Donde se utilizó como medio de recolección de datos el Cuestionario de Modos de Afrontamiento al Estrés (COPE) de Carver, et al., y la Escala de Bienestar Psicológico de Carol Ryff. Los resultados indicaron que: existe una asociación directa o positiva entre las estrategias de afrontamiento al estrés y el bienestar psicológico en el personal nombrado de la municipalidad provincial de Puno en el 2020, alcanzando una correlación de .52. Concluyendo que las mediaciones de las estrategias frente al estrés están asociados al incremento del bienestar psicológico en colaboradores municipales de este estudio.

Cruz (2019) en su tesis: ***“Estrés laboral y bienestar psicológico en servidores públicos de una municipalidad distrital de Arequipa”***, Universidad Nacional San Agustín de Arequipa. Realizado con el propósito de establecer la vinculación entre el estrés laboral y el bienestar psicológico en los trabajadores municipales de un Distrito de Arequipa. La metodología de investigación fue del enfoque cuantitativo correlacional, no experimental, transversal, con una muestra de 100 colaboradores municipales (entre personal administrativo, Serenazgo y empleados de limpieza). Los dos instrumentos psicológicos empleados fueron: el cuestionario de estrés laboral de Cooper y la escala de bienestar psicológico de Carol Rif. Los resultados evidenciaron una correlación buena a un nivel alto entre el bienestar psicológico y estrés laboral en el personal de la muestra, siendo esta asociación inversa. Concluyendo que a medida que se incrementa el estrés laboral disminuye el bienestar psicológico de los servidores públicos de dicha municipalidad de Arequipa.

Melgarejo (2018) en su indagación: ***“Afrontamiento al estrés y bienestar psicológico en trabajadores de la subgerencia de salud y programas sociales de la Municipalidad de Puente Piedra 2017”***, Universidad César Vallejo. La finalidad de esta

investigación fue conocer la asociación entre los modos de afrontamiento al estrés y el nivel de bienestar psicológico en personal municipal de Puente Piedra. La metodología es de investigación de tipo básico, diseño no experimental, transversal. Se eligió una muestra de 123 trabajadores de la municipalidad. Utilizando los instrumentos de recolección de datos como el Cuestionario de Modos de Afrontamiento al Estrés (COPE) de Carver, et al., y la Escala de Bienestar Psicológico de Carol Ryff. Los resultados dieron a conocer que existe una asociación alta positiva entre el afrontamiento al estrés y Bienestar Psicológico en colaboradores de los programas sociales y de la subgerencia de salud de la municipalidad de Puente Piedra 2017, lo que se demuestra con la prueba de Spearman ($Rho=.755$; $p\text{-valor}=.000<0.000$). Concluyendo que el afrontamiento al estrés está vinculado al aumento del bienestar psicológico en el personal municipal de Puente Piedra, 2017.

Albines y Correa (2021) en su investigación: ***“Estrés laboral y bienestar psicológico en los trabajadores de la policía municipal de la municipalidad provincial de Cajamarca”***, Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo. Teniendo la presente investigación como propósito identificar la relación entre el estrés laboral y bienestar psicológico de los trabajadores de la Policía Municipal de la Municipalidad Provincial de Cajamarca, 2021. Con metodología de investigación de enfoque cuantitativo, de tipo básico, diseño no experimental y descriptivo correlacional de corte transversal. Considerando una muestra de 61 trabajadores de la Policía Municipal; a quienes se les evaluó con el cuestionario de estrés laboral de la OIT–OMS y la escala de bienestar psicológico de Ryff. Obteniendo resultados que muestran una relación inversa entre ambas variables ($Rho= -.845$); es decir cuanto mayor es el nivel de estrés laboral, menor será el nivel de bienestar psicológico en los trabajadores de la Policía Municipal de la Municipalidad Provincial de Cajamarca, 2021.

Locales o regionales

Dentro la región de Ica no se encontraron estudios correlacionales entre las variables estrés laboral y el bienestar psicológico en trabajadores de municipalidades; ni asociados con otras variables, como tampoco de forma independiente en dicha población de estudio. Del mismo modo en nuestra realidad problemática del departamento de Apurímac no se halló antecedente alguno.

3.2. Bases Teóricas

3.2.1. Estrés laboral

3.2.1.1. Definición del estrés laboral

Según el National Institute of Occupational Safety and Health (NIOSH) (1999) el estrés en el trabajo se define como el conjunto de respuestas nocivas físicas y emocionales que se producen cuando las exigencias del trabajo no corresponden a las capacidades, recursos o necesidades del trabajador. El estrés en el trabajo puede conducir a una mala salud o a una lesión. El estrés ocupacional también puede definirse como el conjunto de reacciones emocionales, cognitivas, fisiológicas y del comportamiento a ciertos aspectos adversos o nocivos del contenido, la organización o el entorno de trabajo. Es un estado que se caracteriza por altos niveles de excitación y angustia, con la frecuente sensación de no poder hacer frente a la situación (Comisión Europea, 1999).

La OMS (2004) define el estrés en el trabajo como las respuestas físicas y emocionales perjudiciales que se producen cuando los requisitos del trabajo no se ajustan a las capacidades, recursos o necesidades del trabajador, pudiendo provocar problemas de salud, tanto física como mental, e incluso lesiones; como también repercute en el personal en la manera como ejecuta su trabajo y, por consiguiente, sobre el absentismo, desempeño y

productividad; al ser el estrés laboral una de las principales consecuencias de la exposición a riesgos psicosociales dentro de la organización.

Chen y Silverthorne (2008) definen el estrés laboral como un estado psicológico percibido por los individuos cuando se enfrentan a demandas, restricciones y oportunidades que tienen resultados importantes pero inciertos; siendo el estrés laboral en gran medida una reacción individual y que se diferencia del estrés general en que también está relacionado con la organización y el trabajo; produciendo consecuencias adversas tanto para el individuo como para la empresa, ya que tiene el efecto de bajar los niveles de motivación y desempeño, y aumenta las intenciones de rotación.

En definitiva, Preston (2017) menciona que, a pesar de su uso frecuente, actualmente no existe una definición acordada de estrés laboral (Hart y Cooper, 2002); no obstante, Kahn y Byosiere (1992) han identificado tres áreas de consenso. Primero, el estrés laboral resulta de la influencia de estímulos externos (estresor). En segundo lugar, implica la evaluación personal de los estímulos externos (evaluación). Y tercero, el estrés laboral tiene un impacto negativo en el funcionamiento mental, emocional, físico y/o conductual (tensión). En resumen, el estrés laboral es un proceso dinámico en el que las valoraciones cognitivas subjetivas de los factores estresantes relacionados con el trabajo producen resultados negativos para la salud y/o la tensión conductual.

3.2.1.2. Teoría del estrés laboral

Varias teorías psicológicas explican, al menos en parte, la aparición del estrés laboral. Las teorías incluyen el modelo de demanda-control-apoyo, el modelo de desequilibrio de esfuerzo-recompensa, el modelo de ajuste persona-entorno, el modelo de características del trabajo, el modelo de estrés de diátesis y el modelo de recursos de demanda de trabajo. Considerando para

esta investigación el modelo transaccional de estrés y afrontamiento desarrollado por Lazarus y Folkman (1987), quienes explicaron el afrontamiento como un fenómeno que implica respuestas tanto cognitivas como conductuales que los individuos utilizan en un intento de gestionar los factores estresantes internos y/o externos que se perciben como superiores a sus recursos personales; detallándolo de la siguiente manera:

El modelo transaccional del estrés y el afrontamiento (TTSC):

La teoría más influyente sobre el estrés y el afrontamiento fue desarrollada por Lazarus y Folkman (1984), quienes definieron el estrés como el resultado de un desequilibrio entre las demandas externas o internas percibidas y los recursos personales y sociales percibidos para afrontarlas. Según Lazarus y Folkman (1984), se pueden distinguir dos procesos de valoración cognitiva. La valoración inicial, definida como valoración primaria, implica el análisis de si un acontecimiento es personalmente relevante. Los acontecimientos percibidos como personalmente relevantes pueden ser valorados como positivos o estresantes (este último incluye un posible daño, amenaza o desafío). Si los individuos perciben los acontecimientos como estresantes, evalúan sus propios recursos para hacer frente a las demandas. Esto constituye el proceso de valoración secundaria. El estrés se produce cuando se percibe que las demandas exceden o ponen a prueba los recursos y se activan las respuestas de afrontamiento. Lazarus y Folkman (1984) definieron el afrontamiento como los esfuerzos cognitivos y conductuales para hacer frente a las situaciones valoradas como estresantes. En general, la valoración cognitiva y los procesos de afrontamiento están influidos por factores de personalidad, recursos personales y sociales, características de la situación y otras variables.

3.2.1.3. Dimensiones del estrés laboral

Sobre la base de la experiencia y la investigación, el Instituto Nacional para la Seguridad y Salud Ocupacional (NIOSH, 1999); se inclina por la opinión de que las condiciones de trabajo desempeñan un papel primordial como causa del estrés laboral. Sin embargo, no se ignora el papel de los factores individuales o situacionales, que pueden intervenir al reforzar o debilitar de manera directa la influencia en la seguridad y la salud de los trabajadores. Es así que según (NIOSH, 1999) las condiciones de trabajo que pueden provocar estrés laboral son:

El diseño de las tareas: Una gran carga de trabajo, pausas de descanso poco frecuentes, largas horas de trabajo y trabajo por turnos; tareas agitadas y rutinarias que tienen poco significado inherente, no utilizan las habilidades de los trabajadores y proporcionan poca sensación de control.

Estilo de gestión: La falta de participación de los trabajadores en la toma de decisiones, mala comunicación en la organización, falta de políticas favorables a la familia.

Relaciones interpersonales: Mal ambiente social y falta de apoyo o ayuda de los compañeros de trabajo y los supervisores.

Roles de trabajo. Expectativas laborales conflictivas o inciertas, demasiada responsabilidad, demasiados "sombreros que llevar".

Preocupaciones profesionales: Inseguridad laboral y falta de oportunidades de crecimiento, avance o promoción; cambios rápidos para los que los trabajadores no están preparados.

Condiciones ambientales: Condiciones físicas desagradables o peligrosas como el hacinamiento, el ruido, la contaminación del aire o los problemas ergonómicos.

3.2.1.4. Características del estrés laboral

Angeles del Hoyo (2004) nos explica que las diferencias personales juegan un papel fundamental en la vivencia del estrés laboral, debido a que la conjunción de una situación especial y de un sujeto definido (con sus características individuales concretas, expectativas, vivencias pasadas, reacciones, capacidades y las propias manifestaciones de sus sentimientos) puede generar como consecuencia una falta de equilibrio que estimule el estrés. Por ello se debe considerar que los puntos particulares del individuo tienen la posibilidad de ser alterados en el tiempo en relación a componentes como la edad, requerimientos, intereses, estados de salud y agotamiento. Por supuesto, todos estos componentes interactúan entre sí y median en el estrés vivenciado por el trabajador, tanto en el puesto de trabajo dentro de la organización, como fuera de ella. Por consiguiente, en las fuentes del estrés participan las características de la persona con las situaciones contextuales del medio ambiente. Por lo cual es primordial comprender las características más resaltantes de la persona para prevenir los efectos de estresores conocidos del espacio laboral.

Los componentes particulares más relevantes asociados al surgimiento del estrés según Angeles del Hoyo (2004) son los tipos psicológicos de Introversión / Extroversión, los rasgos psicológicos de Neuroticismo / Ansiedad, el locus de control y los patrones de conducta específicas; detallando:

Introversión / Extroversión: Los introvertidos se caracterizan por ser reservados, retraídos e introspectivos con círculos sociales reducidos. Por el contrario, los extrovertidos suelen describirse como extrovertidos, amantes de la diversión, amables y habladores.

Grado de Neuroticismo / Ansiedad: Median en el estrés vivenciado, ya que es innegable que aquellos sujetos que perciban los estímulos como más peligrosos y ansiógenos serán más sensibles a vivenciar situaciones estresantes.

Locus de control: Son las explicaciones que un individuo se da a sí mismo sobre las situaciones que le acontecen. En un extremo se ubican los individuos con un "locus de control externo", que adjudican los sucesos que les suceden a condiciones externas, que obedecen a la suerte o el destino. En el otro extremo, se ubican los individuos con un "locus de control interno", que adjudican los sucesos que les suceden a condiciones internas, que dependen de sí mismos.

Patrones de conducta específicas: Los patrones de conducta específicos son una determinada forma de comportamiento aprendido que media en cómo nos comportamos en las circunstancias habituales de la vida. Se podría decir que son modos de ser y de comportarse que afectan directamente en la salud fisiológica y psicológica del individuo. Existiendo diversos patrones de conducta asociados con el estrés. Pero principalmente se agrupan en 3 patrones de conducta tipo A, B y C. Estando en el patrón de conducta tipo A aquellas personas que perciben el contexto como amenazante (Lucha); mientras los sujetos tipo B exteriorizan reacciones de ajuste (Adaptación); y los de tipo C optan por la inhibición de la acción (Sumisión).

3.2.1.5. Tipos de estrés

El Consejo de Salud Ocupacional del Gobierno de Costa Rica (CSO, 2016) explica que es oportuno no confundir el estrés con el Eustress o el estrés positivo, que tiene relación con los retos y desafíos que se muestran en el trabajo. Enfrentar retos en el trabajo, puede ofrecer energía y posibilita alcanzar conocimientos y capacidades novedosas. El sentirse desafiado por la ocupación en

el trabajo es un componente fundamental en el progreso y el sostenimiento de un contexto psicológicamente saludable en el trabajo. No obstante, una vez que la presión y las solicitudes son desmesuradas, prolongadas y sobrepasan las habilidades y capacidades del individuo trabajador para enfrentar los desafíos, es cuando se distingue estrés negativo o distrés.

Blanco y Solas (2005) como anteriormente hemos expresado no se debe considerar que esta respuesta de alerta del organismo, que es el estrés, sea mala o perjudicial para la salud, sino que lo resaltante es cómo conducirlo y emplearlo a favor de uno mismo para que nuestro organismo reaccione correctamente, existiendo dos tipos distintos de estrés, que son los siguientes:

Estrés Positivo o eustrés: Es la proporción de estrés requerido que genera el estado de alerta primordial para conseguir un desempeño físico y mental que nos posibilite ser productivos y creativos. Siendo muy ventajoso en nuestra vida puesto que va asociado al instinto de supervivencia, el deseo de laborar, el espíritu de contienda o lucha. Teniendo como ejemplo los estresores positivos como los momentos de alegría, la realización profesional, rendir un examen, recibir una buena noticia, etc.

Estrés Negativo o Distrés: Ahora bien, si este caso de estrés regular o eustrés no lo controlamos y se extiende en el tiempo es cuando se ingresa en el estado de resistencia, donde los sujetos comienzan a tener una sensación de discomfort (palpitaciones cardíacas, rigidez muscular, pesadez, etc). Si sigue extendiéndose el estresor, se alcanza un punto a partir del cual se hace presente el estado de agotamiento, con probables variaciones funcionales y/u orgánicas: las denominadas “enfermedades de adaptación”, que caracterizan el estrés negativo o “distrés”. Teniendo como ejemplo los estresores negativos, propios de la vida cotidiana, como un inadecuado ambiente ocupacional, el fracaso, frustración o una ruptura familiar, etc.

3.2.2. Bienestar psicológico

3.2.2.1. Definición del bienestar psicológico

García-Viniegras (2005) conceptualiza el bienestar psicológico como la dimensión subjetiva de la calidad de vida, su experiencia subjetiva relativamente estable, que se genera en concordancia con un juicio de satisfacción con la vida (balance entre expectativas y logros) en las áreas de mayor importancia para cada persona en especial. Una vez que se habla de bienestar psicológico, de calidad de vida subjetiva estamos reconociendo el sentido positivo, es decir, una buena calidad de vida. Por esa razón hablamos de goce personal, donde preponderan los estados emocionales positivos. Las expectativas trazadas, los logros conseguidos y el balance entre los dos está mediado por la personalidad y por las condiciones socio-histórico y culturales en que se desenvuelve la persona.

En consecuencia, por otra parte el bienestar subjetivo abarca términos como los indicados por Diener y Lucas, (1999, en Flecha, 2015) de felicidad, moral o satisfacción vital, que muestra un elemento emocional o afectivo, referente con los sentimientos de placer y displacer que experimenta el individuo (felicidad), y un segundo elemento de carácter más cognitivo, concerniente al juicio que merece al individuo su avance evolutivo (satisfacción vital). En relación a ello, Tang et al., (2019) mencionan que el bienestar psicológico es una característica central de la salud mental y puede definirse como la felicidad hedónica (disfrute, placer) y eudaimónica (es decir, satisfacción), así como la resiliencia (afrontamiento, regulación emocional, resolución saludable de problemas). Lo cual coincide con lo ya señalado Huppert (2009, p.137), que “el bienestar psicológico se trata de que la vida vaya bien. Es la combinación de sentirse bien y funcionar de manera efectiva”. Asimismo, Deci y Ryan (2008) indicaron que el bienestar psicológico generalmente se conceptualiza como una combinación

de estados afectivos positivos como la felicidad (la perspectiva hedónica) y el funcionamiento con una eficacia óptima en la vida individual y social (la perspectiva eudaimónica).

3.2.2.2. Teoría del bienestar psicológico

Keyes et al.(2002) estiman que el estudio del bienestar al interior de la psicología se remonta a la década de los sesenta, y en su progreso dio surgimiento a dos grandes tradiciones, la hedónica que ha apuntado sus intereses en investigar el bienestar subjetivo debido a que entra a conformar parte de diversos elementos en particular de carácter emocional, tomando en cuenta la felicidad, satisfacción con la vida, aprobación de puntos positivos y negativos que se desprenden de la vida misma del sujeto; mientras que la eudemónica, se ha centralizado en investigar el bienestar psicológico que lo componen el desarrollo personal, en la forma en que el individuo hace frente a las situaciones conflictivas y las supera. Resulta conveniente nombrar que la tradición hedónica se concentra en la felicidad de cada ser humano; y la tradición eudemónica está orientado en el desarrollo de cada una de su habilidades y potenciales de cada individuo, lo que le posibilita alcanzar la satisfacción tanto en el campo personal y laboral, precisando que las dos tradiciones antes mencionadas son perspectivas de la calidad de vida de los individuos.

3.2.2.3. Dimensiones del bienestar psicológico

En el estudio instrumental desplegado por Sánchez-Cánovas (2021, p. 8), el constructo bienestar psicológico está compuesto por cuatro sub-componentes: bienestar subjetivo, material, laboral y relaciones con la pareja. Presentándolos a continuación:

Bienestar psicológico subjetivo: Sánchez-Cánovas (2021) menciona que la mayoría de los autores distinguen entre la satisfacción con la vida, por un lado, y el afecto positivo y negativo,

por otro, como elementos del bienestar psicológico. En este análisis distingue además entre felicidad y los aspectos positivos y negativos. Denominando bienestar psicológico la relación con la felicidad, mientras tanto que el afecto incluye la afectividad positiva y la negativa. Por tanto, el bienestar psicológico se refiere a la felicidad que atraviesa la persona explorando cada etapa concreta de la vida (adolescencia, juventud, mediana edad, vejez, etc.). Además, coincidiendo con Bisquerra (2010) que tras efectuar una revisión teórica de ambos constructos (satisfacción vital y afectividad), expresa que el bienestar psicológico subjetivo integra las diversas concepciones relacionadas con los dos anteriores constructos, por una parte, con la experiencia de satisfacción vital y la afectividad positiva concebida como “estar y sentirse bien en el presente”; y por otra, con la indagación para la mejora personal, ampliación del potencial humano y el sentido de la vida en el momento presente, aquí y ahora, al “querer e intervenir para estar bien” en el futuro.

De este modo, Flecha (2015) indica que comprendemos el bienestar psicológico subjetivo (el entorno psicosocial), como la apreciación positiva, afectiva y cognitiva, de bienestar y satisfacción con la vida concebida como “estar y sentirse bien en el presente” y, “estar y sentirse bien con el propio recorrido vital”. Tal como lo expone Tonon de Toscazo (2010, en Flecha, 2015), que el bienestar psicológico está asentado en la apreciación que cada individuo hace de su situación conforme a su experiencia, engloba medidas positivas y negativas, y una visión global de la vida calificada como satisfacción vital.

Bienestar material: Sánchez-Cánovas (2021) indica que el bienestar material se refiere a la percepción subjetiva que cada persona tiene de los ingresos económicos, las posesiones materiales cuantificables y otros índices semejantes y no según índices externos. Sin embargo, esta percepción subjetiva puede

estar relacionado a los índices externos como lo señala Gómez et al. (2016) que es tener suficiente dinero para adquirir lo que es necesario y se quiere, como tener un hogar y servicios adecuados; con indicadores valorados como: casa, bienes materiales (posesiones), servicios, nuevas tecnologías y ayudas técnicas, lugar de trabajo, sueldo (pensión e ingresos) y ahorros (o posibilidad de consentir a caprichos).

Bienestar laboral: Castillo (2006) señala que la funcionalidad del bienestar laboral se considera como la construcción y ejecución de un conjunto de servicios que la organización sitúa a disposición del trabajador y su familia, en forma gratuita o semi-gratuita, destinados a satisfacer sus necesidades primordiales. En esta funcionalidad de la Gestión de Personal se implican las ventajas recibidas por parte del trabajador, sin embargo, que no conforman sueldo; la compensación de manera directa pagada en dinero como salarios y prestaciones (bonificaciones, primas, auxilios e incentivos) pertenecen a la funcionalidad remuneración. La diferencia entre ambos tipos de beneficios que obtiene el trabajador por parte de la organización se visualiza mejor si tenemos presente que la remuneración directa en dinero es proporcional al valor del cargo ocupado, mientras tanto que la remuneración indirecta (bienestar laboral) es principalmente común a todos los empleados, independientemente del cargo que desempeñan.

Asimismo existe una cuarta dimensión que es **Relaciones con la pareja** (Sánchez-Cánovas, 2021), que en este estudio no se consideró necesario evaluar fundamentado en que la presente investigación busca evaluar exclusivamente la relación del estrés laboral y el bienestar psicológico en el ámbito institucional del trabajador (considerando su bienestar subjetivo, material y laboral); así como para ampliar la aplicación de la escala a todas las edades, debido a que la administración de la escala es recomendada a partir de los 17+; a excepción de la subescala de Relaciones con la

Pareja (26+ años); también reducir el tiempo de aplicación de la prueba, mejorar la calificación de las escalas, garantizar la sinceridad de respuesta de los participantes y evitar la presencia de otros tabús culturales entorno a la sexualidad aun presentes en la localidad de la realidad problemática (Ocobamba, Chincheros, Apurímac), que pudieran haber reducido la participación voluntaria o distorsionado las respuestas en general de la escala.

3.2.2.4. Características del bienestar psicológico

Los estudios y averiguaciones que la psicología ha llevado a cabo sobre el bienestar construyen una secuencia de necesidades primordiales asociadas con el mismo. Hervás (2009) apunta el valor de conservar una estrategia coherente de metas vitales en conjunto al equilibrio en la compensación de las necesidades de asociación, competencia, soberanía, autoaprobación de uno mismo, sentido vital y progreso. Las necesidades que presentan una repercusión específica en el bienestar a lo largo de la última etapa vital, y que conforman las dimensiones que interesan a nuestro análisis, se explican en Hernáñez et al. (2009):

El valor de los vínculos: El grado de asistencia social es un factor muy fundamental, tanto como origen de recompensa de bienestar – y, por consiguiente, de autoestima – como por ser un componente defensivo en situaciones de complejidad o crisis.

Conservar una vida activa: Tiene relación con algo más que la práctica de actividad deportiva o física, involucrando además el desenvolvimiento en ocupaciones diarias que sean beneficiosas, cubran sus intereses vitales y activen su curiosidad intelectual.

Cultivar el recuerdo y participar en la vida: La disposición a recobrar recuerdos de momentos del pasado –denominado reminiscencia–, es un proceso habitual e inclusive sano. Rememorar las historias del pasado permiten consolidar nuestra propia identidad, generando en nuestra percepción un sentido de

existir en secuencia en nuestra vida personal, posibilitando otorgarle un sentido a nuestro relato de historia de vida y, en la mayoría de casos, posiciona la propia vida en un contexto de realidad con bienestar y significado.

Actitudes positivas: Conservar una reacción optimista se considera eficaz como partida del bienestar impulsando la autoestima y la auto-eficacia. Ser optimista no involucra situar la atención en etapas del futuro, sino que poseer una perspectiva optimista habitualmente nos posibilita olvidarnos en parte de las ambigüedades del futuro para vivir nuestro día a día con mayor energía.

Satisfacción con la vida: Constituye un juicio global respecto a cómo es considerada la vida, y constituye una valoración principalmente cognitiva que logra hacer alusión a un juicio sobre “la vida” a partir del origen (nacimiento), o bien desde una posición temporal o un determinado dominio, debido a que no tienen por qué ajustarse en su apreciación (Vázquez, 2009). Lo importante para el análisis científico del bienestar psicológico es que esta evaluación más cognitiva podría ser parcialmente autónoma de las experiencias afectivas específicas. El individuo puede vivir situaciones de alta complejidad y creer que su historia de vida vale la pena, y al revés (Wortman y Silver, 2001). Los dos recursos, afecto y cognición, aunque entrelazados de manera muy sistemática, son dos elementos distintos que componen el bienestar.

3.2.2.5. Importancia del bienestar psicológico

García-Viniegras (2005) menciona que los grados de bienestar que el hombre alcanza, no sólo dependen de los factores externos, sino que también en relación de los componentes internos, es decir de su autovaloración y grado motivacional del sujeto en el presente. En la constitución del área subjetiva de la

calidad de vida tenemos, pues, como núcleo primordial, una dimensión psicológica la cual constituye el nivel de correspondencia entre las aspiraciones y expectativas proyectadas por la persona y los logros que consiguió o podría obtener a corto o mediano plazo. El bienestar tiene que ver con la valoración del resultado conseguido por haber vivido de una determinada manera. Precizando que los indicadores de corte objetivo son oportunos; sin embargo, requieren de un complemento indispensable: el distinguir cómo se expresan estos valores sociales en el individuo y cuán importantes son para él. De aquí el valor del estudio del bienestar psicológico como dimensión subjetiva presente en el individuo de su calidad de vida.

Asimismo, García-Viniegras (2005) resaltan que el bienestar psicológico se crea en relación con un juicio cognitivo de una valoración positiva de nosotros mismos, sobre los logros, suele ser la resultante de hacer frente correctamente a las situaciones de estrés de la vida diaria, paralelamente produce satisfacción y disfrute personal que influye en conductas encaminadas al logro de metas y fines. El individuo con elevados niveles de bienestar suele proyectar metas alcanzables de lo que deriva a la vez, satisfacción y bienestar lo cual refuerza la autoestima; empero a la vez un individuo con elevado grado de bienestar está mejor preparado y, por cierto, encara mejor las demandas y retos del ambiente.

Otra repercusión del bienestar, que surge confundido con la esencia de éste es el grado correcto de desempeño de la mente; es decir, del impacto que genera sobre la actividad del individuo, vinculando las teorías del desarrollo humano óptimo, con el desempeño de la mente positiva (Ryff, 1989; Ryff, 1995; en García-Viniegras, 2005).

3.3. Marco conceptual

Cultura organizacional: Es un sistema de supuestos, valores y creencias compartidos por las personas sobre el mundo y los valores que guían el comportamiento de las personas en las organizaciones (Chiavenato, 2017).

Clima organizacional: Son los significados que las personas atribuyen a las políticas, prácticas y medidas de una organización asociadas al conjunto interrelacionado de experiencias que tienen en el trabajo (Chiavenato, 2017).

Estructura organizacional: Es el conjunto de normas utilizadas para delimitar cómo se controlan las tareas dentro de una organización estableciendo la jerarquía dentro de una organización al identificar cada puesto de trabajo, su función y el lugar al que depende dentro de la organización (Chiavenato, 2017).

Territorio organizacional: Es el espacio personal o el escenario de ocupaciones donde la persona desempeña su función dentro de la empresa, desarrollando muchas veces un sentimiento de propiedad sobre su espacio particular en la organización (Chiavenato, 2017).

Subjetividad: Es un concepto que sintetiza la idea de que la naturaleza o el mundo y nuestra forma de sentido dentro del espacio social están constituidas esencialmente por las opiniones, creencias y saberes de los sujetos; así, estas entidades subjetivas de conocimiento fundamentarían los códigos y usos de sentido en nuestra existencia (Salmerón et al., 2022)

IV. METODOLOGÍA

Esta investigación está delimitada en el enfoque cuantitativo, que según Palomino et al. (2015) se centra en la implementación de la imparcialidad valorativa como principio de objetividad, fundamentando el conocimiento en la observación y medición pormenorizada y registrada de los hechos, y no en la subjetividad de las personas; valiéndose de la estadística descriptiva e inferencial para el registro y procesamiento de sus datos.

4.1. Tipo y Nivel de la Investigación

Esta investigación de acuerdo con Cruz del Castillo et al. (2014), según su finalidad es básica, debido a que su propósito es generar conocimientos y teorías, centrada en mejorar la comprensión de un fenómeno, estudio o ley de la naturaleza en particular, analizando cómo funcionan los procesos o conceptos, sin llegar a ser una investigación aplicada. Siendo un estudio de corte transversal, que según Singh (2016) corresponde a un estudio observacional, donde los participantes de la investigación de corte transversal solo fueron seleccionados según los criterios de inclusión y exclusión establecidos para el estudio, y serán observados por el investigador para medir los resultados y las exposiciones en los participantes del estudio al mismo tiempo.

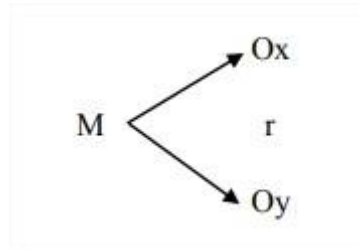
Para Hernández et al. (2018) este estudio según su nivel de investigación corresponde al nivel correlacional, que solo busca comprender qué tipo de relaciones tienen las variables naturales entre sí, relaciones directas o inversas; pero sin llegar a una explicación de causa y efecto.

4.2. Diseño de la Investigación

El diseño de investigación para este estudio es el no experimental, descriptivo correlacional, que según Hernández et al. (2018), implica observar, sin la manipulación de una variable independiente, la relación entre dos o más variables que se miden

en un punto específico en el tiempo. Siendo para McBurney y White (2009) el diseño correlacional descriptivo útil en estudios de investigación que tienen como objetivo proporcionar imágenes estáticas de situaciones, así como establecer la relación entre diferentes variables.

Para este diseño de investigación el esquema es el siguiente:



Donde:

M = Muestra de estudio.

r = Relación.

Ox = Estrés laboral.

Oy = Bienestar psicológico.

4.3. Hipótesis general y específicas

Hipótesis general

Existe relación entre el estrés laboral y bienestar psicológico en los trabajadores de la municipalidad distrital de Ocobamba – Apurímac, 2022.

Hipótesis específica

H.E.1. Existe relación entre el estrés laboral y el bienestar subjetivo en los trabajadores de la municipalidad distrital de Ocobamba – Apurímac, 2022.

H.E.2. Existe relación entre el estrés laboral y el bienestar material en los trabajadores de la municipalidad distrital de Ocobamba – Apurímac, 2022.

H.E.3. Existe relación entre el estrés laboral y el bienestar laboral en los trabajadores de la municipalidad distrital de Ocobamba – Apurímac, 2022.

H.E.4. Existe relación entre el estrés laboral de superiores y recursos y el bienestar psicológico en los trabajadores de la municipalidad distrital de Ocobamba – Apurímac, 2022.

H.E.5. Existe relación entre el estrés laboral de organización y equipo de trabajo y el bienestar psicológico en los trabajadores de la municipalidad distrital de Ocobamba – Apurímac, 2022.

4.4. Identificación de las variables

VX. Estrés laboral

Dimensiones

D1. Superiores y recursos.

D2. Organización y equipo de trabajo.

VY. Bienestar psicológico

Dimensiones

D1. Bienestar psicológico-subjetivo.

D2. Bienestar material.

D3. Bienestar laboral.

4.5. Matriz de operacionalización de variables

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Estrés Laboral	El estrés laboral, en particular, es la incapacidad de hacer frente a las presiones en un trabajo, debido a un mal ajuste entre las capacidades de alguien y sus requisitos y condiciones de trabajo. Es una condición mental y física que afecta a la productividad, la eficacia, la salud personal y la calidad del trabajo de un individuo. (Comish y Swindle, 1994)	La escala de Estrés Laboral OIT-OMS está formada por 25 ítems que evalúan el estrés en el trabajo y presenta 7 subescalas que valoran los riesgos psicosociales estresantes de la relación individuo y organización. (Suárez, 2013)	D1. Superiores y Recursos.	-Influencia del líder -Tecnología -Estructura organizacional -Nivel de clima organizacional	Ordinal
			D2. Organización y Equipo de Trabajo.	-Grado de territorio organizacional -Nivel del respaldo del equipo de trabajo -Falta de cohesión con el equipo de trabajo.	

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Bienestar Psicológico	“El bienestar psicológico es un constructo que expresa el sentir positivo y el pensar constructivo del ser humano acerca de sí mismo, que se define por su naturaleza subjetiva vivencial y que se relaciona estrechamente con aspectos particulares del funcionamiento físico, psíquico y social.” (García-Viniegras y González, 2000)	La Escala de Bienestar Psicológico (EBP) consta de 65 ítems y permite valorar el grado de bienestar psicológico general de una persona a partir de la información subjetiva acerca de su nivel de satisfacción en distintos ámbitos de su vida que incluyen las cuatro subescalas: subjetivo, material, laboral y relaciones con la pareja. (Sánchez-Cánovas, 2021)	D1. Bienestar psicológico subjetivo	<ul style="list-style-type: none"> – Satisfacción con la vida. – Felicidad. – Afecto positivo y negativo. 	Ordinal
			D2. Bienestar material.	<ul style="list-style-type: none"> – Percepción de ingresos económicos y posesiones materiales. 	
			D3. Bienestar laboral.	<ul style="list-style-type: none"> – Satisfacción o insatisfacción en el trabajo (Salario, puesto de trabajo, roles, ascensos) 	

4.6. Población – Muestra

Población

Según Cruz del Castillo et al. (2014) la población es un grupo de individuos o elementos con características en común, que en estadística se refiere al conjunto de sujetos a partir de cual se extrae una muestra para un estudio, sobre los cuales los investigadores buscan conocimiento o información.

La población de este estudio está conformada por 65 trabajadores de la Municipalidad distrital de Ocobamba, provincia de Chincheros, departamento de Apurímac del año 2022.

Muestra

Cruz del Castillo et al. (2014) define la muestra como una porción estadísticamente significativa de una población, que es el grupo de participantes que han sido cuidadosamente seleccionados de acuerdo con el propósito del estudio.

La muestra de este estudio está conformada por 44 trabajadores de la Municipalidad distrital de Ocobamba, provincia de Chincheros, departamento de Apurímac del año 2022.

Muestreo

La técnica de muestreo para este estudio es el no probabilístico de conveniencia o juicio, que según Palomino et al. (2015) también es conocido como muestreo de disponibilidad, donde la muestra está conformada por los sujetos accesibles para el investigador que participan de manera voluntaria, seleccionados intencionalmente cumpliendo criterios de inclusión y exclusión, en un intervalo de tiempo determinado. El muestreo en este estudio responde a esta técnica debido a que algunos de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Ocobamba, provincia de Chincheros, departamento de Apurímac del año 2022 se encuentran laborando en asignaciones fuera del municipio en obras, comisiones u horarios de patrullaje.

4.7. Técnicas e Instrumentos de recolección de información

Técnica

En este estudio se empleó la técnica de la psicometría, haciendo uso de escalas; que según Ramos (2018) con la expresión «técnica de las escalas» nos referimos a un conjunto de procedimientos creados por la investigación social para «medir» las capacidades mentales y el estilo de comportamiento de los individuos y de la sociedad de forma más sistemática y formalizada a través de pruebas psicométricas, que son un conjunto coherente de elementos (ítems) que se consideran indicadores de un concepto más general. Donde el elemento es el componente individual (afirmación, pregunta, comportamiento, respuesta a un test, atributo); mientras la escala es el conjunto de los elementos. Razonando que el concepto subyacente se denomina de varias formas según las disciplinas: los psicólogos hablan de “rasgo”, los sociólogos de “variable latente”; en tanto el uso más común de la técnica de escalas lo constituye la medida de las actitudes; cuya unidad es el individuo, el concepto la actitud y lo específico la opinión.

Instrumento

Para la recolección de datos se utilizó en este estudio dos instrumentos psicológicos; la Escala de Estrés Laboral OIT – OMS basado en los postulados de Ivancevich y Matteson (1989), que mide el estrés en el trabajo a través de escala tipo Likert constituida por 25 ítems en total, distribuyendo como opciones de selección múltiple desde (Nunca = 1) hasta (Siempre = 7), alcanzando un puntaje en la escala general entre 25 a 175 puntos, donde todos los ítems puntúan de manera directa. Además, está conformada por 7 dimensiones, pudiendo valorarse de forma independiente, siendo los siguientes, los de 4 ítems: Influencia del líder, falta de cohesión con el equipo de trabajo, estructura organizacional, y nivel de clima organizacional; mientras los de 3 ítems: Tecnología, grado de territorio

organizacional, y nivel de respaldo del equipo de trabajo. Sin embargo en la adaptación peruana de Suárez (2013) se evalúan 2 dimensiones que contienen a las otras dimensiones: D1. Superiores y Recursos (11 ítems: 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 15, 17, 21, 24) y D2. Organización y Equipo de Trabajo (14 ítems: 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 16, 18, 19, 20, 22, 23, 25). La administración de la escala es recomendada para población adulta con instrucción básica regular, a partir de los 18+; pudiendo ser evaluado de forma autoadministrada, individual o colectiva, en un tiempo de 10 a 15 minutos aproximadamente.

Ficha técnica del instrumento

Nombre del Instrumento	Escala de estrés laboral OIT – OMS
Autor	Ivancevich y Matteson (1989)
Adaptado	Suárez (2013)
Objetivo del estudio	Evaluar el estrés en el trabajo.
Procedencia	El Instrumento fue diseñado, elaborado y validado por la OIT en conjunto con la OMS. (EE.UU.)
Administración	Individual, grupal y organizacional
Duración	De 10 a 15 minutos
Muestra (Adaptación Perú)	89 colaboradores de Atención al Cliente y 114 trabajadores de Ventas de un Contact Center de Lima. (Suárez, 2013)
Dimensiones	En la adaptación peruana de Suárez (2013) se evalúan 2 dimensiones: D1. Superiores y Recursos (11 ítems) y D2. Organización y Equipo de Trabajo (14 ítems).
Escala valorativa	7 opciones: (Nunca = 1) hasta (Siempre = 7)

El otro instrumento a emplear en este estudio es la Escala de Bienestar Psicológico (EBP) de Sánchez-Cánovas (2021) que es aplicada de forma individual o colectiva, en torno a 20 minutos (variable), cuya finalidad es evaluar el bienestar psicológico y sus dimensiones. La escala general está conformada por 4 dimensiones que en total suman 65 ítems (puntaje de 65 a 325 puntos) distribuidas en una escala tipo Likert de 5 opciones de respuestas, que van desde: (Nunca o Casi Nunca = 1) hasta (Siempre = 5) para las dimensiones de Bienestar psicológico subjetivo (30 ítems; puntaje de 30 a 150), bienestar material (10 ítems; puntaje de 10 a 50) y bienestar laboral (10 ítems; puntaje de 10 a 50); pudiendo estimarse la escala en forma general; así como las subescalas de forma independiente, menos las dos subescalas de bienestar psicológico subjetivo y bienestar material, que se administran siempre en conjunto. Al respecto de la calificación, la mayoría de los ítems son positivos o directos; a excepción de los ítems negativos o invertidos de la subescala de bienestar laboral (ítems 5 y 8)

En este estudio no se consideró necesario evaluar la cuarta dimensión de Bienestar en las Relaciones con la Pareja, fundamentado en que la presente investigación busca evaluar exclusivamente la relación del estrés laboral y el bienestar psicológico en el ámbito institucional del trabajador (considerando su bienestar subjetivo, material y laboral); así como para ampliar la aplicación de la escala a todas las edades, debido a que la administración de la escala es recomendada a partir de los 17+; a excepción de la subescala de Relaciones con la Pareja (26+ años); también reducir el tiempo de aplicación de la prueba, mejorar la calificación de las escalas, garantizar la sinceridad de respuesta de los participantes y evitar la presencia de otros tabús culturales entorno a la sexualidad aun presentes en la localidad de la realidad problemática (Ocobamba, Chincheros, Apurímac), que pudieran haber reducido la participación voluntaria o distorsionado las respuestas en general de la escala

Ficha técnica del instrumento

Nombre del instrumento	Escala de Bienestar Psicológico (EBP)
Autor	Sánchez-Cánovas (2021)
Adaptado	Portocarrero (2020)
Objetivo del estudio	Evaluar el bienestar psicológico y sus dimensiones.
Procedencia	España.
Administración	A partir de los 17+ años. Excepción: Relaciones con la Pareja (26+)
Duración	Variable, en torno a 20 minutos.
Muestra (Adaptación Perú)	700 padres de familias de instituciones educativas parroquiales del distrito de Comas, entre 22 a 60 años de edad. (Portocarrero, 2020)
Dimensiones	Incluye cuatro dimensiones: Bienestar psicológico subjetivo, bienestar material, bienestar laboral.
Escala valorativa	Con dos sistemas de valoraciones distintas; para las demás subescalas: (Nunca o Casi Nunca = 1) hasta (Siempre = 5)

4.8. Técnicas de análisis y procesamiento de datos

Los datos obtenidos por los instrumentos psicológicos fueron registrados por el software Microsoft Excel, y su posterior análisis fue realizado por el paquete estadístico SPSS v.26; requiriendo de la estadística descriptiva e inferencial que finalizó con la exposición de resultados. Partiendo de la comprobación de hipótesis de normalidad de las variables mediante un análisis Shapiro–Wilk ($n < 50$ elementos), tal como lo sugiere el curso de estadística de la Universidad de Barcelona (UB, 2022). Mientras que para la verificación de correlación estadística entre las variables de estrés laboral y bienestar psicológico se recurrió a la prueba del Coeficiente de Correlación Spearman, que es una medida no paramétrica de la correlación de rango (dependencia estadística de la clasificación entre dos variables) (Mondragón, 2014).

V. RESULTADOS

5.1. Presentación de Resultados

Tabla 1.

Estrés laboral en los trabajadores de la municipalidad distrital de Ocobamba – Apurímac, 2022.

CATEGORIA	RANGO	FRECUENCIA	PORCENTAJE
ALTO	126 – 175	0	0.00 %
MEDIO	76 – 125	15	34.09 %
BAJO	25 – 75	29	65.91 %
TOTAL		44	100 %

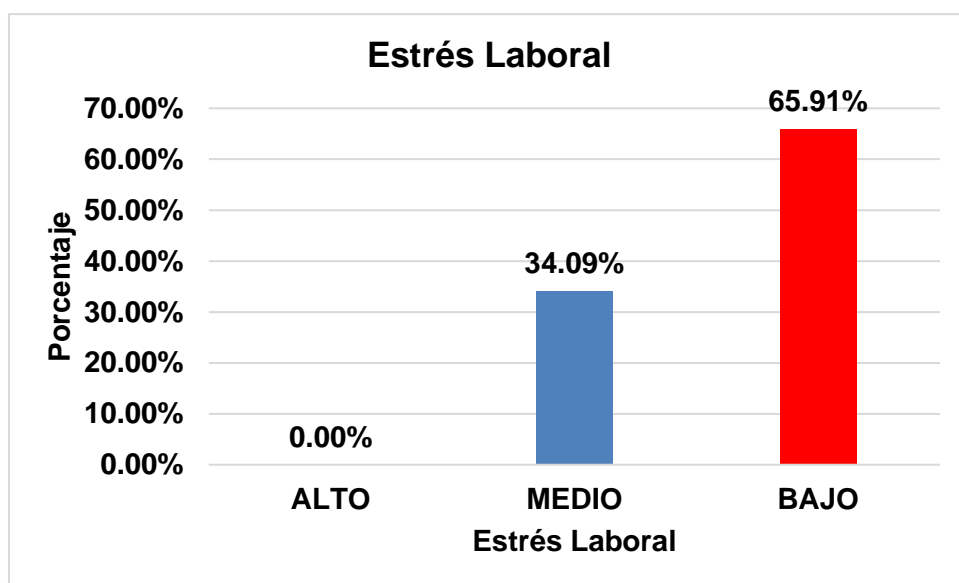


Figura 1. *Estrés laboral en los trabajadores de la municipalidad distrital de Ocobamba – Apurímac, 2022.*

Tabla 2.

D1. Superiores y recursos en los trabajadores de la municipalidad distrital de Ocobamba – Apurímac, 2022.

CATEGORIA	RANGO	FRECUENCIA	PORCENTAJE
ALTO	56 – 77	0	0.00 %
MEDIO	34 – 55	11	25.00 %
BAJO	11 – 33	33	75.00 %
TOTAL		44	100 %

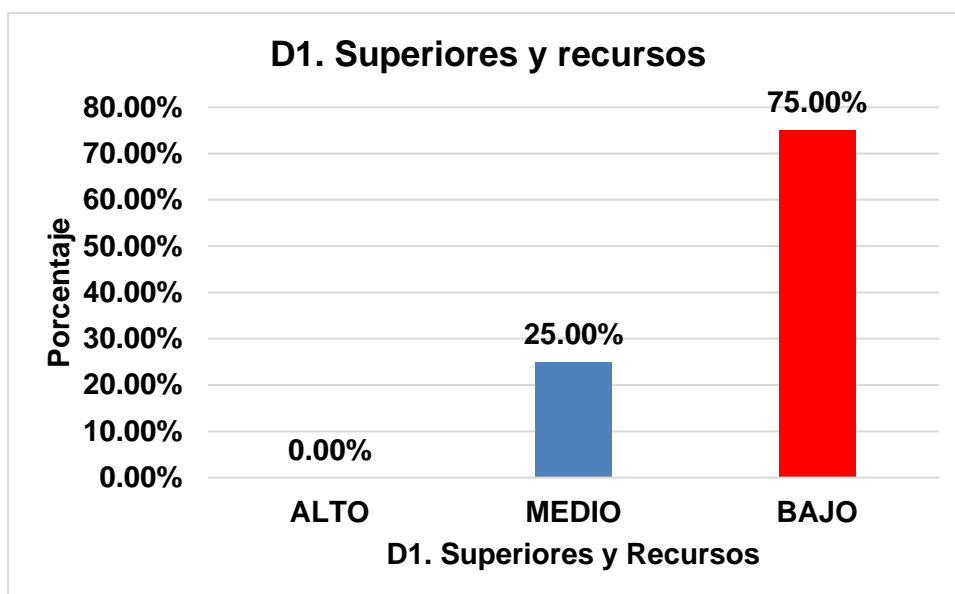


Figura 2. D1. Superiores y recursos en los trabajadores de la municipalidad distrital de Ocobamba – Apurímac, 2022.

Tabla 3.

D2. Organización y equipo de trabajo en los trabajadores de la municipalidad distrital de Ocobamba – Apurímac, 2022.

CATEGORIA	RANGO	FRECUENCIA	PORCENTAJE
ALTO	71 – 98	0	0.00 %
MEDIO	43 – 70	14	31.82 %
BAJO	14 – 42	30	68.18 %
TOTAL		44	100 %

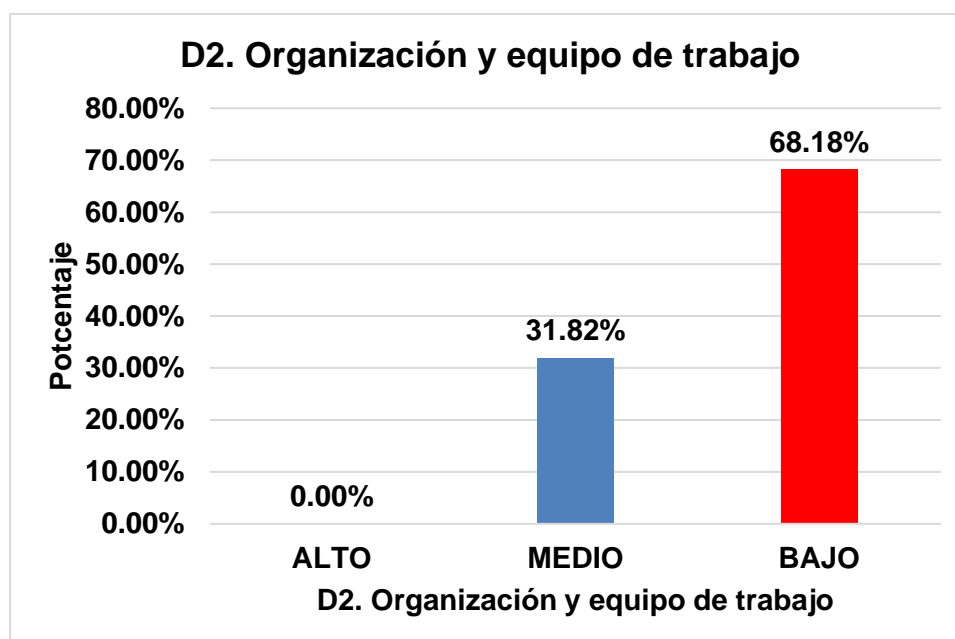


Figura 3. D2. Organización y equipo de trabajo en los trabajadores de la municipalidad distrital de Ocobamba – Apurímac, 2022.

Tabla 4.

Bienestar psicológico en los trabajadores de la municipalidad distrital de Ocobamba – Apurímac, 2022.

CATEGORIA	RANGO	FRECUENCIA	PORCENTAJE
ALTO	184 – 250	35	79.54 %
MEDIO	117 – 183	7	15.90 %
BAJO	50 – 116	2	4.54 %
TOTAL		44	100 %

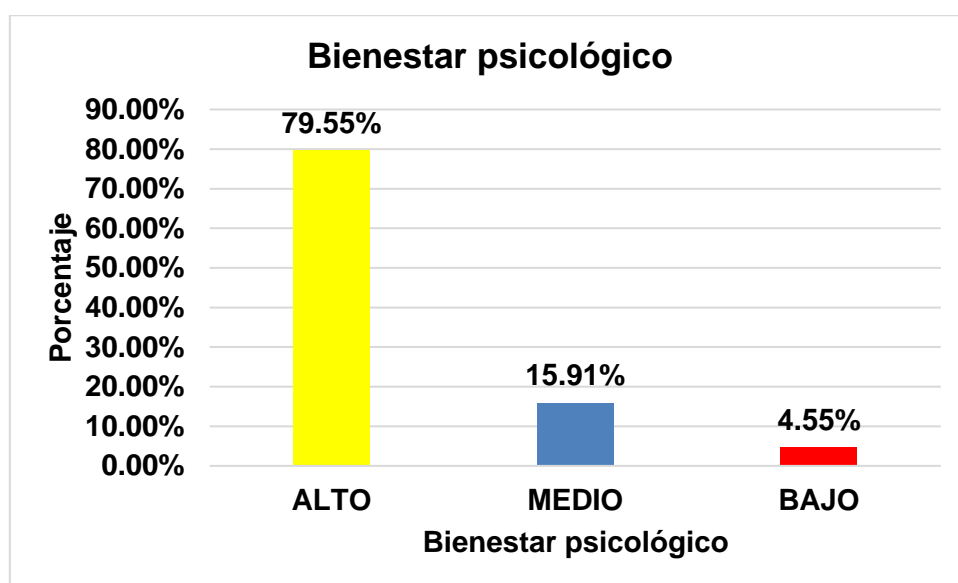


Figura 4. Bienestar psicológico en los trabajadores de la municipalidad distrital de Ocobamba – Apurímac, 2022.

Tabla 5.

D1. Bienestar subjetivo en los trabajadores de la municipalidad distrital de Ocobamba – Apurímac, 2022.

CATEGORIA	RANGO	FRECUENCIA	PORCENTAJE
ALTO	111 – 150	38	86.36 %
MEDIO	71 – 110	4	9.09 %
BAJO	30 – 70	2	4.54 %
TOTAL		44	100 %

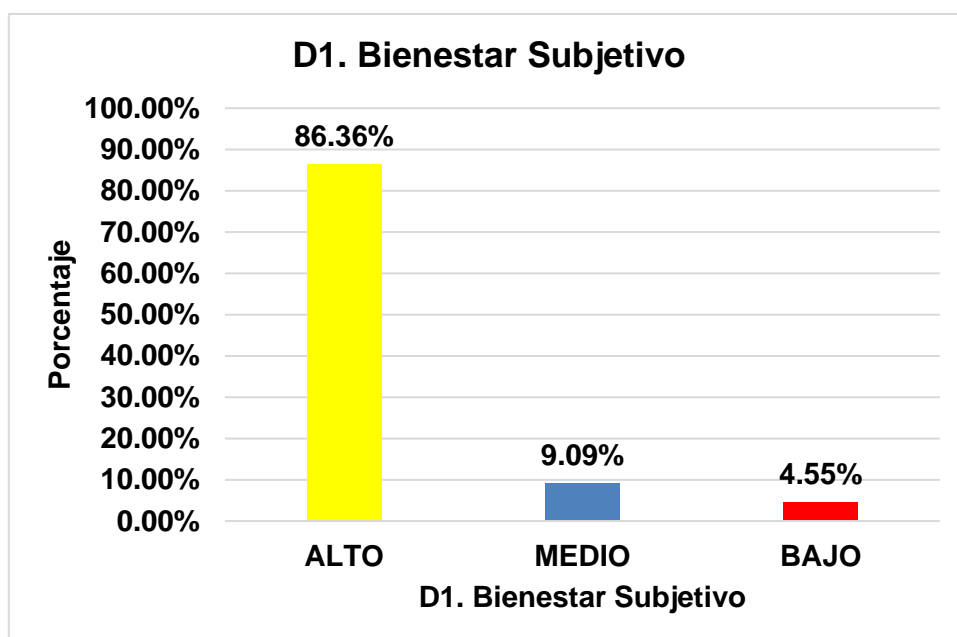


Figura 5. D1. Bienestar subjetivo en los trabajadores de la municipalidad distrital de Ocobamba – Apurímac, 2022.

Tabla 6.

D2. Bienestar material en los trabajadores de la municipalidad distrital de Ocobamba – Apurímac, 2022.

CATEGORIA	RANGO	FRECUENCIA	PORCENTAJE
ALTO	38 - 50	22	50.00 %
MEDIO	24 – 37	16	36.36 %
BAJO	10 – 23	6	13.64 %
TOTAL		44	100 %

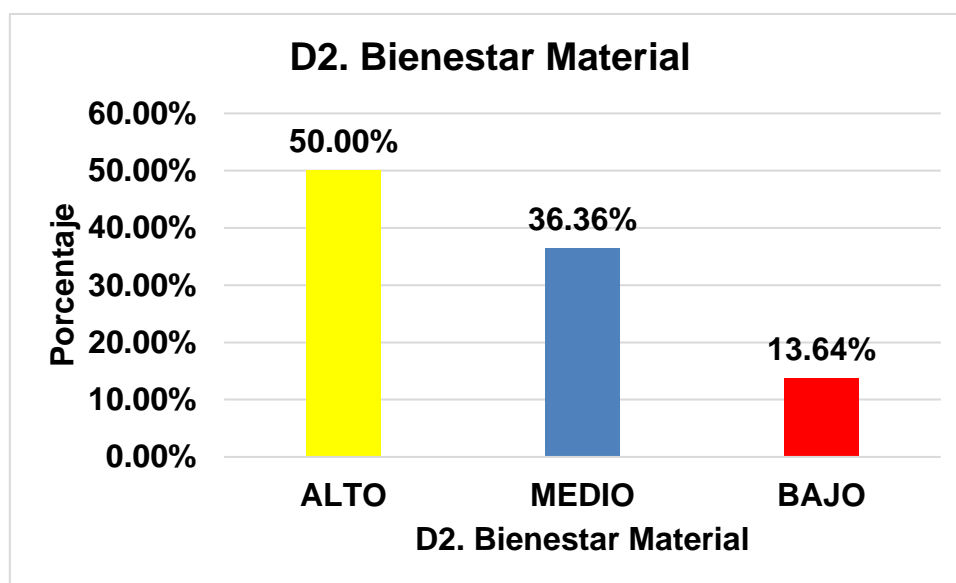


Figura 6. *D2. Bienestar material en los trabajadores de la municipalidad distrital de Ocobamba – Apurímac, 2022.*

Tabla 7.

D3. Bienestar laboral en los trabajadores de la municipalidad distrital de Ocobamba – Apurímac, 2022.

CATEGORIA	RANGO	FRECUENCIA	PORCENTAJE
ALTO	38 - 50	28	63.64 %
MEDIO	24 – 37	15	34.09 %
BAJO	10 – 23	1	2.27 %
TOTAL		44	100 %

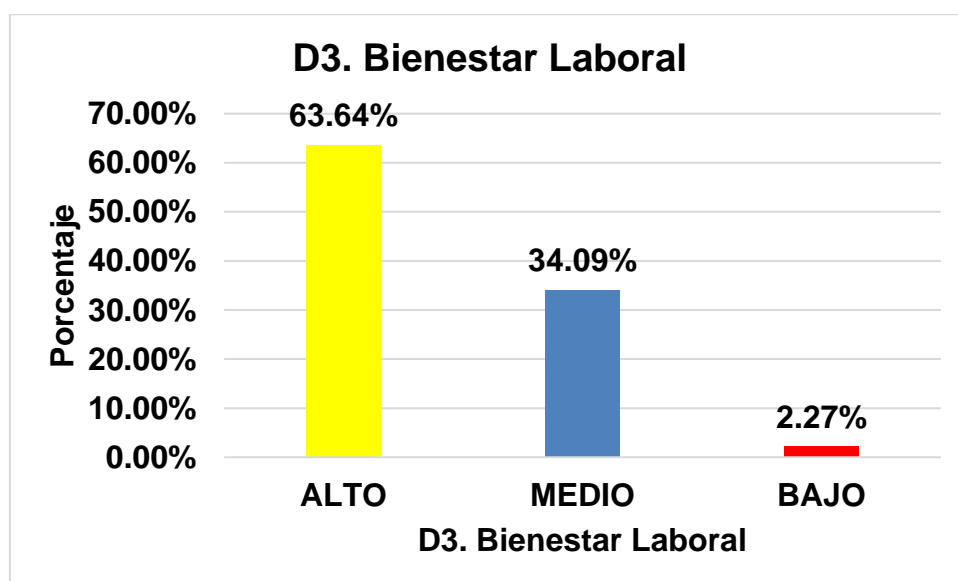


Figura 7. D3. Bienestar laboral en los trabajadores de la municipalidad distrital de Ocobamba – Apurímac, 2022.

5.2. Interpretación de Resultados

En esta sección se realiza la descripción de los resultados descriptivos e inferenciales obtenidos del estrés laboral y bienestar psicológico en los trabajadores de la municipalidad distrital de Ocobamba – Apurímac, 2022:

En la tabla y figura N°01, se observa que el 65.91% (29/44) de los trabajadores de la municipalidad distrital de Ocobamba – Apurímac presentan un nivel bajo de estrés laboral, el 34.09% (15/44) pertenece a un nivel bajo, así mismo el 0.00% (0/44) corresponden a un nivel alto.

En la tabla y figura N°02, se observa que el 75.00% (33/44) de en los trabajadores de la municipalidad distrital de Ocobamba – Apurímac presentan un nivel bajo de estrés laboral de superiores y recursos, el 25.00% (11/44) pertenece a un nivel medio, así mismo el 0.00% (0/44) pertenecen a un nivel alto.

En la tabla y figura N°03, se observa que el 68.18% (30/44) de los trabajadores de la municipalidad distrital de Ocobamba – Apurímac presentan un nivel bajo de estrés laboral de organización y equipos de trabajo, el 31.82% (14/44) pertenece a un nivel medio, así mismo el 0.00% (0/44) pertenecen a un nivel alto.

En la tabla y figura N°04, se observa que el 79.54% (35/44) de los trabajadores de la municipalidad distrital de Ocobamba – Apurímac presentan un nivel alto de bienestar psicológico, el 15.90% (7/44) pertenece a un nivel medio, así mismo el 4.54% (2/44) pertenecen a un nivel bajo.

En la tabla y figura N°05, se observa que el 86.36% (38/44) de los trabajadores de la municipalidad distrital de Ocobamba – Apurímac presentan un nivel alto de bienestar psicológico-subjetivo, el 9.09% (4/44) pertenece a un nivel medio, así mismo el 4.54% (2/44) pertenecen a un nivel bajo.

En la tabla y figura N°06, se observa que el 50.00% (22/44) de los trabajadores de la municipalidad distrital de Ocobamba – Apurímac presentan un nivel alto de bienestar material, el 36.36% (16/44) pertenece a un nivel medio, así mismo el 13.64% (6/44) pertenecen a un nivel bajo.

En la tabla y gráfico N°07, se observa que el 63.64% (28/44) de los trabajadores de la municipalidad distrital de Ocobamba – Apurímac presentan un nivel alto de bienestar laboral, el 34.09% (15/44) pertenece a un nivel medio, así mismo el 2.27% (1/44) pertenecen a un nivel bajo.

VI. ANÁLISIS DE RESULTADOS

6.1. Análisis inferencial

PRUEBA DE BONDAD O NORMALIDAD

1. Formulación de las hipótesis estadísticas

H₀: Los datos tienen una distribución normal.

H₁: Los datos NO tienen una distribución normal.

2. Elección del nivel de significación (α)

Confianza = 95%

Nivel de significancia (Alfa) es $\alpha = 0,05$ (5%)

3. Prueba estadística a emplear

Tomando en cuenta que, la muestra de análisis es $< a$ 50 datos, se ha definido la utilización de la prueba de Shapiro–Wilk. Esta prueba, denominada Shapiro–Wilk, de acuerdo con el Sig. Asintótica (al final del cuadro) además designado como “p-valor”, posibilita reconocer si emplearemos una prueba paramétrica o no paramétrica.

Tabla 8.

Prueba de Normalidad: Shapiro–Wilk

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Est	gl	Sig.	Est	gl	Sig.
Estrés laboral	,106	44	,200*	,967	44	,231
D1. Superiores y recursos	,078	44	,200*	,974	44	,428
D2. Organización y equipo de trabajo	,080	44	,200*	,966	44	,226
Bienestar psicológico	,186	44	,001	,880	44	,000
D1. Bienestar subjetivo	,152	44	,012	,866	44	,000
D2. Bienestar material	,137	44	,037	,941	44	,025
D3. Bienestar laboral	,180	44	,001	,951	44	,059

4. Criterio de decisión

Si $p\text{-valor} < 0,05$, se rechaza la H_0 y se acepta la H_a

Si el $p\text{-valor} \geq 0,05$, se acepta la H_0 y se rechaza la H_a .

5. Decisión y conclusión

Concerniente al $p\text{-valor}$ se obtiene puntajes de $< 0,05$ en casi la totalidad de los datos (variables y dimensiones), por lo cual se opta por rechazar la H_0 y asumir la H_a ; contrastando que los datos NO presentan una distribución normal, debido a lo cual, se empleará la prueba No paramétrica Rho de Spearman. Por lo sustentado se desestima la H_0 y se asume la H_a ; es decir, los datos presentados no tienen una distribución normal.

PRUEBA DE HIPÓTESIS

Hipótesis General

Existe relación entre el estrés laboral y bienestar psicológico en los trabajadores de la municipalidad distrital de Ocobamba – Apurímac, 2022

1. Formulación de las hipótesis estadísticas

H0: No existe relación entre el estrés laboral y bienestar psicológico en los trabajadores de la municipalidad distrital de Ocobamba – Apurímac, 2022.

$$\rho = 0$$

H1: Existe relación entre el estrés laboral y bienestar psicológico en los trabajadores de la municipalidad distrital de Ocobamba – Apurímac, 2022.

$$\rho \neq 0$$

2. Elección del nivel de significación (α)

Este estudio se ubica dentro del ámbito de las ciencias sociales, donde el porcentaje de error permitido es el 5 % que se expresa en el nivel de significación elegido ($\alpha = 0,05$); a partir del cual se considera el valor de significancia como una probabilidad de acierto o riesgo por parte del investigador, en razón de admitir o desestimar la hipótesis alterna.

3. Selección de la prueba estadística

Tomando en cuenta que los participantes de la muestra fueron seleccionados de forma aleatoria y luego del análisis de la distribución de los datos por medio de la prueba de normalidad, se decidió emplear la prueba de correlación de Rho Spearman.

4. Lectura del p-valor (sig)

La significancia estadística (sig.) o p-valor obtenido en la ventana de resultados del SPSS 26, luego del procesamiento de los datos, se presenta en la tabla 9, el cual se empleará para la decisión estadística de aceptar o rechazar la H_a .

Tabla 9.

Correlación entre las variables estrés laboral y bienestar psicológico

			Estrés laboral	Bienestar psicológico
Rho de Spearman	Estrés laboral	Coeficiente de correlación	1,000	-,245
		Sig. (bilateral)	.	,109
		N	44	44
	Bienestar psicológico	Coeficiente de correlación	-,245	1,000
		Sig. (bilateral)	,109	.
		N	44	44

La tabla 9, muestra el valor de sig=0,109

5. Decisión estadística

Como criterio de decisión estadística, se emplea el método del valor de la probabilidad “P” (sig) para aceptar o rechazar la H_a , según el cual si el valor “P” es \leq al nivel de significancia especificado $\alpha = 0,05$, se rechaza la hipótesis nula; en caso contrario, no se rechaza la hipótesis nula. En otras palabras, si $p \leq \alpha$, rechazar H_0 y aceptar la H_a ; de lo contrario, si $p > \alpha$ no rechace H_0 .

En lo que respecta a la tabla 9 se registra que el valor de $p = 0,109$ (sig. Asintótica), lo cual se coteja con el valor convencional de $\alpha = 0,05$ y se asume que $0,109 > 0,05$. Debido a lo cual, se admite la H_0 , es decir, no existe relación entre el estrés laboral y bienestar psicológico en los trabajadores de la municipalidad distrital de Ocobamba – Apurímac, 2022.

Hipótesis Específica N°1

Existe relación entre el estrés laboral y el bienestar subjetivo en los trabajadores de la municipalidad distrital de Ocobamba – Apurímac, 2022

1. Formulación de las hipótesis estadísticas

H0: No existe relación entre el estrés laboral y el bienestar subjetivo en los trabajadores de la municipalidad distrital de Ocobamba – Apurímac, 2022

$$\rho = 0$$

H1: Existe relación entre el estrés laboral y el bienestar subjetivo en los trabajadores de la municipalidad distrital de Ocobamba – Apurímac, 2022

$$\rho \neq 0$$

2. Elección del nivel de significación (α)

Este estudio se ubica dentro del ámbito de las ciencias sociales, donde el porcentaje de error permitido es el 5 % que se expresa en el nivel de significación elegido ($\alpha= 0,05$); a partir del cual se considera el valor de significancia como una probabilidad de acierto o riesgo por parte del investigador, en razón de admitir o desestimar la hipótesis alterna.

3. Selección de la prueba estadística

Tomando en cuenta que los participantes de la muestra fueron seleccionados de forma aleatoria y luego del análisis de la distribución de los datos por medio de la prueba de normalidad, se decidió emplear la prueba de correlación de Rho Spearman.

4. Lectura del p-valor (sig)

La significancia estadística (sig.) o p-valor obtenido en la ventana de resultados del SPSS 26, luego del procesamiento de los datos, se presenta en la tabla 9, el cual se empleará para la decisión estadística de aceptar o rechazar la H_a .

Tabla 10.

Correlaciones entre la variable estrés laboral y la dimensión bienestar subjetivo

			Estrés laboral	D1. Bienestar subjetivo
Rho de Spearman	Estrés laboral	Coefficiente de correlación	1,000	-,147
		Sig. (bilateral)	.	,340
		N	44	44
	D1. Bienestar subjetivo	Coefficiente de correlación	-,147	1,000
		Sig. (bilateral)	,340	.
		N	44	44

La tabla 10, muestra el valor de sig=0,340

5. Decisión estadística

Como criterio de decisión estadística, se emplea el método del valor de la probabilidad “P” (sig) para aceptar o rechazar la H_a , según el cual si el valor “P” es \leq al nivel de significancia especificado $\alpha = 0,05$, se rechaza la hipótesis nula; en caso contrario, no se rechaza la hipótesis nula. En otras palabras, si $p \leq \alpha$, rechazar H_0 y aceptar la H_a ; de lo contrario, si $p > \alpha$ no rechace H_0 .

En lo que respecta a la tabla 10 se registra el valor de $p = 0,340$ (sig. Asintótica), lo cual se coteja con el valor convencional de $\alpha = 0,05$ y se asume que $0,340 > 0,05$. Debido a lo cual, se admite la H_0 , es decir, no existe relación entre el estrés laboral y el bienestar subjetivo en los trabajadores de la municipalidad distrital de Ocobamba – Apurímac, 2022.

Hipótesis Especifica N°2

Existe relación entre el estrés laboral y el bienestar material en los trabajadores de la municipalidad distrital de Ocobamba – Apurímac, 2022

1. Formulación de las hipótesis estadísticas

H0: No existe relación entre el estrés laboral y el bienestar material en los trabajadores de la municipalidad distrital de Ocobamba – Apurímac, 2022

$$\rho = 0$$

H1: Existe relación entre el estrés laboral y el bienestar material en los trabajadores de la municipalidad distrital de Ocobamba – Apurímac, 2022

$$\rho \neq 0$$

2. Elección del nivel de significación (α)

Este estudio se ubica dentro del ámbito de las ciencias sociales, donde el porcentaje de error permitido es el 5 % que se expresa en el nivel de significación elegido ($\alpha= 0,05$); a partir del cual se considera el valor de significancia como una probabilidad de acierto o riesgo por parte del investigador, en razón de admitir o desestimar la hipótesis alterna.

3. Selección de la prueba estadística

Tomando en cuenta que los participantes de la muestra fueron seleccionados de forma aleatoria y luego del análisis de la distribución de los datos por medio de la prueba de normalidad, se decidió emplear la prueba de correlación de Rho Spearman.

4. Lectura del p-valor (sig)

La significancia estadística (sig.) o p-valor obtenido en la ventana de resultados del SPSS 26, luego del procesamiento de los datos, se presenta en la tabla 11, el cual se empleará para la decisión estadística de aceptar o rechazar la H_a .

Tabla 11.

Correlaciones entre la variable estrés laboral y la dimensión bienestar material

			Estrés laboral	D2. Bienestar material
Rho de Spearman	Estrés laboral	Coeficiente de correlación	1,000	-,184
		Sig. (bilateral)	.	,231
		N	44	44
	D2. Bienestar material	Coeficiente de correlación	-,184	1,000
		Sig. (bilateral)	,231	.
		N	44	44

La tabla 11, muestra el valor de sig=0,231

5. Decisión estadística

Como criterio de decisión estadística, se emplea el método del valor de la probabilidad “P” (sig) para aceptar o rechazar la H_a , según el cual si el valor “P” es \leq al nivel de significancia especificado $\alpha = 0,05$, se rechaza la hipótesis nula; en caso contrario, no se rechaza la hipótesis nula. En otras palabras, si $p \leq \alpha$, rechazar H_0 y aceptar la H_a ; de lo contrario, si $p > \alpha$ no rechace H_0 .

En lo que respecta a la tabla 11 se registra que el valor de $p = 0,231$ (sig. Asintótica), lo cual se coteja con el valor convencional de $\alpha = 0,05$ y se asume que $0,231 > 0,05$. Debido a lo cual, se admite la H_0 , es decir, no existe relación entre el estrés laboral y el bienestar material en los trabajadores de la municipalidad distrital de Ocobamba – Apurímac, 2022.

Hipótesis Especifica N°3

Existe relación entre el estrés laboral y el bienestar laboral en los trabajadores de la municipalidad distrital de Ocobamba – Apurímac, 2022

1. Formulación de las hipótesis estadísticas

H0: No existe relación entre el estrés laboral y el bienestar laboral en los trabajadores de la municipalidad distrital de Ocobamba – Apurímac, 2022

$$\rho = 0$$

H1: Existe relación entre el estrés laboral y el bienestar laboral en los trabajadores de la municipalidad distrital de Ocobamba – Apurímac, 2022

$$\rho \neq 0$$

2. Elección del nivel de significación (α)

Este estudio se ubica dentro del ámbito de las ciencias sociales, donde el porcentaje de error permitido es el 5 % que se expresa en el nivel de significación elegido ($\alpha= 0,05$); a partir del cual se considera el valor de significancia como una probabilidad de acierto o riesgo por parte del investigador, en razón de admitir o desestimar la hipótesis alterna.

3. Selección de la prueba estadística

Tomando en cuenta que los participantes de la muestra fueron seleccionados de forma aleatoria y luego del análisis de la distribución de los datos por medio de la prueba de normalidad, se decidió emplear la prueba de correlación de Rho Spearman.

4. Lectura del p-valor (sig)

La significancia estadística (sig.) o p-valor obtenido en la ventana de resultados del SPSS 26, luego del procesamiento de los datos, se presenta en la tabla 12, el cual se empleará para la decisión estadística de aceptar o rechazar la H_a .

Tabla 12.

Correlaciones entre la variable estrés laboral y la dimensión bienestar laboral

			Estrés laboral	D3. Bienestar laboral
Rho de Spearman	Estrés laboral	Coeficiente de correlación	1,000	-,192
		Sig. (bilateral)	.	,212
		N	44	44
	D3. Bienestar laboral	Coeficiente de correlación	-,192	1,000
		Sig. (bilateral)	,212	.
		N	44	44

La tabla 12, muestra el valor de sig=0,212

5. Decisión estadística

Como criterio de decisión estadística, se emplea el método del valor de la probabilidad “P” (sig) para aceptar o rechazar la H_a , según el cual si el valor “P” es \leq al nivel de significancia especificado $\alpha = 0,05$, se rechaza la hipótesis nula; en caso contrario, no se rechaza la hipótesis nula. En otras palabras, si $p \leq \alpha$, rechazar H_0 y aceptar la H_a ; de lo contrario, si $p > \alpha$ no rechace H_0 .

En lo que respecta a la tabla 12 se registra que el valor de $p = 0,212$ (sig. Asintótica), lo cual se coteja con el valor convencional de $\alpha = 0,05$ y se asume que $0,212 > 0,05$. Debido a lo cual, se admite la H_0 , es decir, no existe relación entre el estrés laboral y el bienestar laboral en los trabajadores de la municipalidad distrital de Ocobamba – Apurímac, 2022.

Hipótesis Específica N°4

Existe relación entre el estrés laboral de superiores y recursos y el bienestar psicológico en los trabajadores de la municipalidad distrital de Ocobamba – Apurímac, 2022

1. Formulación de las hipótesis estadísticas

H0: No existe relación entre el estrés laboral de superiores y recursos y el bienestar psicológico en los trabajadores de la municipalidad distrital de Ocobamba – Apurímac, 2022

$$\rho = 0$$

H1: Existe relación entre el estrés laboral de superiores y recursos y el bienestar psicológico en los trabajadores de la municipalidad distrital de Ocobamba – Apurímac, 2022

$$\rho \neq 0$$

2. Elección del nivel de significación (α)

Este estudio se ubica dentro del ámbito de las ciencias sociales, donde el porcentaje de error permitido es el 5 % que se expresa en el nivel de significación elegido ($\alpha = 0,05$); a partir del cual se considera el valor de significancia como una probabilidad de acierto o riesgo por parte del investigador, en razón de admitir o desestimar la hipótesis alterna.

3. Selección de la prueba estadística

Tomando en cuenta que los participantes de la muestra fueron seleccionados de forma aleatoria y luego del análisis de la distribución de los datos por medio de la prueba de normalidad, se decidió emplear la prueba de correlación de Rho Spearman.

4. Lectura del p-valor (sig)

La significancia estadística (sig.) o p-valor obtenido en la ventana de resultados del SPSS 26, luego del procesamiento de los datos, se presenta en la tabla 13, el cual se empleará para la decisión estadística de aceptar o rechazar la H_a .

Tabla 13.

Correlaciones entre la dimensión superiores y recursos y la variable bienestar psicológico

			D1. Superiores y recursos	Bienestar psicológico
Rho de Spearman	D1. Superiores y recursos	Coeficiente de correlación	1,000	-,290
		Sig. (bilateral)	.	,056
		N	44	44
	Bienestar psicológico	Coeficiente de correlación	-,290	1,000
		Sig. (bilateral)	,056	.
		N	44	44

La tabla 13, muestra el valor de sig=0,56

5. Decisión estadística

Como criterio de decisión estadística, se emplea el método del valor de la probabilidad “P” (sig) para aceptar o rechazar la H_a , según el cual si el valor “P” es \leq al nivel de significancia especificado $\alpha = 0,05$, se rechaza la hipótesis nula; en caso contrario, no se rechaza la hipótesis nula. En otras palabras, si $p \leq \alpha$, rechazar H_0 y aceptar la H_a ; de lo contrario, si $p > \alpha$ no rechace H_0 .

En lo que respecta a la tabla 13 se registra que el valor de $p = 0,56$ (sig. Asintótica), lo cual se coteja con el valor convencional de $\alpha = 0,05$ y se asume que $0,56 > 0,05$. Debido a lo cual, se admite la H_0 , es decir, no existe relación entre superiores y recursos y el bienestar psicológico en los trabajadores de la municipalidad distrital de Ocobamba – Apurímac, 2022.

Hipótesis Específica N°5

Existe relación entre el estrés laboral de organización y equipo de trabajo y el bienestar psicológico en los trabajadores de la municipalidad distrital de Ocobamba – Apurímac, 2022

1. Formulación de las hipótesis estadísticas

H0: No existe relación entre el estrés laboral de organización y equipo de trabajo y el bienestar psicológico en los trabajadores de la municipalidad distrital de Ocobamba – Apurímac, 2022

$$\rho = 0$$

H1: Existe relación entre el estrés laboral de organización y equipo de trabajo y el bienestar psicológico en los trabajadores de la municipalidad distrital de Ocobamba – Apurímac, 2022

$$\rho \neq 0$$

2. Elección del nivel de significación (α)

Este estudio se ubica dentro del ámbito de las ciencias sociales, donde el porcentaje de error permitido es el 5 % que se expresa en el nivel de significación elegido ($\alpha = 0,05$); a partir del cual se considera el valor de significancia como una probabilidad de acierto o riesgo por parte del investigador, en razón de admitir o desestimar la hipótesis alterna.

3. Selección de la prueba estadística

Tomando en cuenta que los participantes de la muestra fueron seleccionados de forma aleatoria y luego del análisis de la distribución de los datos por medio de la prueba de normalidad, se decidió emplear la prueba de correlación de Rho Spearman.

4. Lectura del p-valor (sig)

La significancia estadística (sig.) o p-valor obtenido en la ventana de resultados del SPSS 26, luego del procesamiento de los datos, se presenta en la tabla 14, el cual se empleará para la decisión estadística de aceptar o rechazar la H_a .

Tabla 14.

Correlaciones entre la dimensión organización y equipo de trabajo y la variable bienestar psicológico

		D2. Organización y equipo de trabajo		Bienestar psicológico
Rho de Spearman	D2. Organización y equipo de trabajo	Coeficiente de correlación	1,000	-,227
		Sig. (bilateral)	.	,139
		N	44	44
	Bienestar psicológico	Coeficiente de correlación	-,227	1,000
		Sig. (bilateral)	,139	.
		N	44	44

La tabla 14, muestra el valor de sig=0,139

5. Decisión estadística

Como criterio de decisión estadística, se emplea el método del valor de la probabilidad "P" (sig) para aceptar o rechazar la H_a , según el cual si el valor "P" es \leq al nivel de significancia especificado $\alpha = 0,05$, se rechaza la hipótesis nula; en caso contrario, no se rechaza la hipótesis nula. En otras palabras, si $p \leq \alpha$, rechazar H_0 y aceptar la H_a ; de lo contrario, si $p > \alpha$ no rechace H_0 .

En lo que respecta a la tabla 14 se registra que el valor de $p = 0,139$ (sig. Asintótica), lo cual se coteja con el valor convencional de $\alpha = 0,05$ y se asume que $0,139 > 0,05$. Debido a lo cual, se admite la H_0 , es decir, no existe relación entre organización y equipo de trabajo y el bienestar psicológico en los trabajadores de la municipalidad distrital de Ocobamba – Apurímac, 2022.

VII. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

7.1. Comparación de resultados

Los resultados de este estudio evidenciaron que, no existe relación significativa entre el estrés laboral y bienestar psicológico en los trabajadores de la municipalidad distrital de Ocobamba – Apurímac, 2022; obteniendo un p-valor igual a $0,109 > 0,05$ que indica que no hay correlaciones significativas.

Estos resultados de esta investigación se comparan con los resultados anteriores presentados en los antecedentes planteados en el trabajo, en el cual tenemos a Cruz (2019) que en su estudio evidencio una correlación inversa buena a un nivel alto entre el bienestar psicológico y estrés laboral en servidores públicos; lo cual significa que a medida que se incrementa el estrés laboral disminuye el bienestar psicológico del personal de una municipalidad distrital de Arequipa. También, Amaya y Cisneros (2021) en su estudio evidenciaron una correlación inversa, muy significativa y moderada entre el estrés laboral y el bienestar psicológico; concluyendo que niveles bajos de estrés laboral posibilitan la optimización del bienestar psicológico en trabajadores de la Municipalidad Nuevo Imperial de la provincia de Cañete. Mientras que, Espejo (2021) en su trabajo académico encontró que existe una asociación directa o positiva entre las estrategias de afrontamiento al estrés y el bienestar psicológico; concluyendo que las mediaciones de las estrategias frente al estrés están asociados al incremento del bienestar psicológico en el personal nombrado de la municipalidad provincial de Puno en el 2020. En tanto, Albines y Correa (2021) en su investigación obtuvieron como resultados que una relación inversa entre ambas variables ($Rho = -,845$); es decir cuanto mayor es el nivel de estrés laboral, menor será el nivel de bienestar psicológico en los trabajadores de la Policía Municipal de la Municipalidad Provincial de Cajamarca, 2021. Así como, Olusayo y Kuruku (2018)

demonstraron en su indagación que si existe influencia del estrés laboral de forma inversa o negativa en el bienestar psicológico; concluyendo que el estrés laboral influye de forma negativa en el bienestar psicológico de los trabajadores sociales de Makurdi, en el estado de Benue.

Estos mismos resultados se contrastan con todas las informaciones presentadas en las bases teóricas del presente estudio de investigación, iniciando con Lazarus y Folkman (1984), quienes definieron el estrés como el resultado de un desequilibrio entre las demandas externas o internas percibidas y los recursos personales y sociales percibidos para afrontarlas. Por ello, el NIOSH (1999), sostiene que las condiciones de trabajo desempeñan un papel primordial como causa del estrés laboral; sin embargo, no se ignora el papel de los factores individuales o situacionales, que pueden intervenir al reforzar o debilitar de manera directa la influencia el estrés. De modo similar, Angeles del Hoyo (2004), explica que las diferencias personales juegan un papel fundamental en la vivencia del estrés laboral, debido a que la conjunción de una situación especial y de un sujeto definido puede generar como consecuencia una falta de equilibrio que estimule el estrés. En coherencia a ello, García-Viniegras (2005) resalta que el bienestar psicológico se crea en relación con un juicio cognitivo de una valoración positiva de nosotros mismos, sobre los logros, suele ser la resultante de hacer frente correctamente a las situaciones de estrés de la vida diaria, paralelamente produce satisfacción y disfrute personal que influye en conductas encaminadas al logro de metas y fines. Destacando que, Flecha (2015) indica que comprendemos el bienestar psicológico subjetivo (el entorno psicosocial), como la apreciación positiva, afectiva y cognitiva, de bienestar y satisfacción con la vida concebida como estar y sentirse bien en el presente y, estar y sentirse bien con el propio recorrido vital.

Así pues, con respecto a las hipótesis específicas se lograron los próximos resultados:

Hipótesis específica N°1: no existe relación entre el estrés laboral y el bienestar subjetivo en los trabajadores de la municipalidad distrital de Ocobamba – Apurímac, 2022; lo que se determinó a través de un p-valor de $0,340 > 0,05$ que indica que no hay correlación significativa.

Hipótesis específica N°2: no existe relación entre el estrés laboral y el bienestar material en los trabajadores de la municipalidad distrital de Ocobamba – Apurímac, 2022; lo que se determinó a través de un p-valor de $0,231 > 0,05$ que indica que no hay correlación significativa.

Hipótesis específica N°3: no existe relación entre el estrés laboral y el bienestar laboral en los trabajadores de la municipalidad distrital de Ocobamba – Apurímac, 2022; lo que se determinó a través de un p-valor de $0,212 > 0,05$ que indica que no hay correlación significativa.

Hipótesis específica N°4: no existe relación entre el estrés laboral de superiores y recursos y el bienestar psicológico en los trabajadores de la municipalidad distrital de Ocobamba – Apurímac, 2022; lo que se determinó a través de un p-valor de $0,56 > 0,05$ que indica que no hay correlación significativa.

Hipótesis específica N°5: no existe relación entre el estrés laboral de organización y equipo de trabajo y el bienestar psicológico en los trabajadores de la municipalidad distrital de Ocobamba – Apurímac, 2022; lo que se determinó a través de un p-valor de $0,139 > 0,05$ que indica que no hay correlación significativa.

Se puede concluir que, no existe relación significativa entre el estrés laboral y bienestar psicológico en los trabajadores de la municipalidad distrital de Ocobamba – Apurímac, 2022

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Conclusiones

Las conclusiones finales a las que se arribaron posterior a la ejecución de esta investigación fueron:

- Primera:** Se determinó que no existe relación entre el estrés laboral y bienestar psicológico en los trabajadores de la municipalidad distrital de Ocobamba – Apurímac, 2022; el cual mostró un p-valor de $0,109 > 0,05$
- Segunda:** Se determinó que no existe relación entre el estrés laboral y bienestar subjetivo en los trabajadores de la municipalidad distrital de Ocobamba – Apurímac, 2022; el cual mostró un p-valor igual a $0,340 > 0,05$
- Tercera:** Se determinó que no existe relación entre el estrés laboral y bienestar material en los trabajadores de la municipalidad distrital de Ocobamba – Apurímac, 2022; el cual mostró un p-valor igual a $0,231 > 0,05$
- Cuarta:** Se determinó que no existe relación entre el estrés laboral y bienestar laboral en los trabajadores de la municipalidad distrital de Ocobamba – Apurímac, 2022; el cual mostró un p-valor igual a $0,212 > 0,05$
- Quinta:** Se determinó que no existe relación entre el estrés laboral de superiores y recursos y el bienestar psicológico en los trabajadores de la municipalidad distrital de Ocobamba – Apurímac, 2022; el cual mostró un p-valor igual a $0,56 > 0,05$
- Sexta:** Se determinó que no existe relación entre el estrés laboral de organización y equipo de trabajo y el bienestar psicológico en los trabajadores de la municipalidad distrital de Ocobamba – Apurímac, 2022; el cual mostró un p-valor igual a $0,139 > 0,05$

Recomendaciones

Considerando los resultados alcanzados en esta investigación se brindan las próximas recomendaciones:

1. A los directivos de la municipalidad, mejorar la cultura organizacional con la implementación de programas de salud mental y bienestar en el trabajo, brindando capacitación a los gerentes de las diferentes áreas, para lograr el desarrollo de un sentido de identidad con la organización.
2. Al personal de recursos humanos de la municipalidad, incluir las evaluaciones individuales del personal municipal donde se registren información de la capacidad mental, personalidad, actitudes y perfiles de puestos adecuados en los cuales puedan desempeñarse sin generar reacciones de estrés laboral y potenciar el bienestar psicológico.
3. Al personal de comunicaciones y tecnología de la municipalidad, brindar recursos técnicos e informáticos para potenciar las capacidades laborales del personal municipal y evitar el agotamiento laboral.
4. En referencia a los trabajadores de la municipalidad, se propone realizar charlas preventivas promocionales a todo el personal en cuidados de la salud mental en el trabajo, para fortalecer el bienestar psicológico dentro de la organización.
5. Realizar evaluaciones periódicas dirigidas por psicólogos organizacionales para medir el clima laboral y satisfacción laboral que presenten los trabajadores de la municipalidad, con el propósito de prevenir que se puedan generar a futuro reacciones de estrés laboral o de afectación del bienestar psicológico del personal.
6. A los futuros investigadores de la psicología organizacional replicar el estudio o ampliar a otras propuestas correlacionales que involucren las variables de la presente investigación; considerando una población similar de trabajadores municipales, para poder identificar posibles relaciones presentes entre las variables de estudio que acrecienten el conocimiento del tema.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Albines, A. y Correa, M. (2021). *Estrés laboral y bienestar psicológico en los trabajadores de la policía municipal de la Municipalidad Provincial de Cajamarca, 2021*. [Tesis para optar el título profesional de Licenciatura en Psicología, Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo]. <http://repositorio.upagu.edu.pe/handle/UPAGU/2128>
- Amaya, P., y Cisneros, P. (2021). *Estrés laboral y bienestar psicológico en colaboradores de la Municipalidad Distrital de Nuevo Imperial, Cañete, 2021*. [Tesis para optar el título profesional de Licenciatura en Psicología, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/62178>
- Angeles del Hoyo, M. (2004). *Estrés Laboral*. I.N.S.H.T., (Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo del Gobierno de España).
- Aust, M. (2013). *Estrés en el Trabajo. Un factor causal de la mala salud y las fallas organizacionales*. J. E. Spear Consulting, LP.
- Bazan, J. (2016). “*Bienestar psicológico y estrés laboral en el personal administrativo de la Municipalidad de Los Olivos, 2016*.” [Tesis para optar el título profesional de Licenciatura en Psicología, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/1104>
- Bisquerra, R. (2010). El estudio del bienestar psicológico subjetivo. Una breve revisión teórica. *Educere - Artículos Arbitrados*, 49, 265–275.
- Blanco, G., y Solas, C. (2005). *El estrés en el ámbito laboral. Concepto y características del estrés*. Gabinete Confederal de Seguridad y Salud Laboral.
- Castillo, J. (2006). *Administración de personal* (2da Ed.). ECOE Ediciones.
- Chen, J., y Silverthorne, C. (2008), El impacto del locus de control sobre el estrés laboral, el desempeño laboral y la satisfacción laboral en Taiwán, *Leadership & Organization, Development Journal*, Vol. 29 No. 7, pp. 572-582.

- Chiavenato, I. (2017). *Comportamiento organizacional. La dinámica del éxito en las organizaciones* (3rd ed.). McGraw-Hill Interamericana de España S.L.
- Cieślak, I., Kielan, A., Olejniczak, D., Panczyk, M., Jaworski, M., Gałązkowski, R., Pękala, J., Iwanow, L., Zarzeka, A., Gotlib, J., y Mikos, M. (2020). Stress at work: The case of municipal police officers. *Work (Reading, Mass.)*, 65(1), 145. <https://doi.org/10.3233/WOR-193067>
- COMISIÓN EUROPEA (1999). *La guía sobre el estrés relacionado con el trabajo. ¿La «sal de la vida» o el «beso de la muerte»? Empleo y Asuntos Sociales*. Luxemburgo.
- Comish, R., y Swindle, B. (1994). Managing Stress in the Work Place. *National Public Accountant*, 39(9), 24–28.
- Corrales, R., y Samanez, P. (2021). *Bienestar psicológico y resiliencia en los trabajadores administrativos de una municipalidad de un distrito de la ciudad de Arequipa durante la segunda ola de la pandemia por COVID-19*. [Tesis para optar el título profesional de Licenciatura en Psicología, Universidad Católica San Pablo]. <https://repositorio.ucsp.edu.pe/handle/20.500.12590/16936>
- Cruz del Castillo, C., Olivares, S., y González, M. (2014). *Metodología de la investigación*. Grupo Editorial Patria.
- Cruz, M. (2019). *Estrés laboral y bienestar psicológico en servidores públicos de una Municipalidad Distrital de Arequipa*. [Tesis para optar el título profesional de Licenciatura en Psicología, Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa]. <https://repositorio.unsa.edu.pe/items/168ec97c-c4e0-49e3-a523-94f6143dcda2>
- CSO, (Consejo de Salud Ocupacional del Gobierno de Costa Rica). (2016). *Estrés en el trabajo. “Ni tanto que queme al santo, ni tan poco que no lo alumbre.”* Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de Costa Rica.

- Deci E., Ryan, R. (2008). Hedonia, eudaimonía y bienestar: una introducción. *Journal of Happiness Studies*, 9: 1–11. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1007/s10902-006-9018-1>
- Ervasti, J. (2021). *Perceived stress during the COVID-19 epidemic varied by occupation among municipal employees – remote work was linked to higher satisfaction*. Work-Life Knowledge Service. <https://www.worklifedata.fi/en/articles/analysisKunta10JaCovid19>
- Espejo, S. (2021). *Estrategias de afrontamiento al estrés y bienestar psicológico de los trabajadores nombrados de la municipalidad provincial de Puno 2020*. [Tesis para optar el título profesional de Licenciatura en Psicología, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/58426>
- Flecha, A. (2015). Bienestar psicológico subjetivo y personas mayores residentes. *Pedagogía Social. Revista Interuniversitaria*, 25, 319–341. https://doi.org/https://doi.org/10.7179/PSRI_2015.25.14
- García-Viniegras, C. (2005). El bienestar psicológico: Dimensión subjetiva de la calidad de vida. *Revista Electrónica de Psicología Iztacala*, 8(2), 1–20.
- García-Viniegras, C., y González, I. (2000). La categoría bienestar psicológico. Su relación con otras categorías sociales. *Rev Cubana Med Gen Integr*, 16(6), 586–592.
- Gómez, Y., y Ponce, C. (2021). *Bienestar psicológico y compromiso organizacional del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Azángaro, 2020*. [Tesis para optar el título profesional de Licenciatura en Psicología, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/61357>
- Gómez, L., Alcedo, M., Verdugo, M., Arias, B., Fontanil, Y., Arias, V., Monsalve, A., y Morán, L. (2016). *Escala KidsLife: Evaluación de la calidad de vida de niños y adolescentes con discapacidad intelectual*. Instituto Universitario de Integración en la Comunidad (INICO).

- Hernández, A., Ramos, M., Placencia, B., Indacochea, B., Quimis, A., y Moreno, L (2018). *Metodología de la investigación científica*. Editorial Área de Innovación y Desarrollo, S.L. <https://doi.org/10.17993/ccyll.2018.15>
- Hernández, L., Vázquez, C., y Hervás, G. (2009). El paisaje emocional a lo largo de la vida. In C. Vázquez y G. Hervás (Eds.), *La Ciencia del Bienestar: Fundamentos de una psicología positiva* (pp. 143–176). Alianza.
- Hervás, G. (2009). El bienestar de las personas. In C. Vázquez y G. Hervás (Eds.), *La ciencia del bienestar: Fundamentos de una psicología positiva* (pp. 75–100). Alianza.
- Huppert, F. (2009). Bienestar psicológico: Evidencia sobre sus causas y consecuencias. *Applied Psychology: Health and Well-Being*, 1: 137–164. <https://doi.org/10.1111/j.1758-0854.2009.01008.x>
- Irawanto, D., Novianti, K., y Roz, K. (2021). Work from Home: Measuring Satisfaction between Work–Life Balance and Work Stress during the COVID-19 Pandemic in Indonesia. *Economies 2021, Vol. 9, Page 96, 9(3), 96*. <https://doi.org/10.3390/ECONOMIES9030096>
- Ivancevich, J., y Matteson, M. (1989). *Estrés y trabajo: una perspectiva gerencial* (2a ed.). Trillas.
- Johns-Hopkins, U. y M. (2022). *COVID-19 Map - Johns Hopkins Coronavirus Resource*. <https://coronavirus.jhu.edu/map.html>
- Keyes, C., Shmotkin, D., y Ryff, C. (2002). Optimizing well-being: The empirical encounter of two traditions. *Journal of Personality and Social Psychology*, 82(6), 1007–1022. <https://doi.org/https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/0022-3514.82.6.1007>
- Lazarus, R., y Folkman, S. (1984). *Stress, Appraisal, and Coping*. Springer Publishing Company.

- Lizcano-Villamizar, Y., Rodríguez-Rozo, M., Rubio-Parra, C., y Rivera-Porras, D. (2018). Bienestar psicológico y felicidad de los trabajadores de una entidad pública. In D. Rivera-Porras, A. Rozo-Sánchez, y A. Flórez-Garay (Eds.), *Bienestar psicológico en las organizaciones: Un análisis desde los sectores económicos y productivos* (pp. 143–166). Ediciones Universidad Simón Bolívar.
- López, E. (2017). *El bienestar psicológico y su influencia en la asertividad del personal administrativo del Gobierno Autónomo Municipal Descentralizado de Píllaro*. [Proyecto de investigación previo a la obtención del Título de Psicólogo General, Universidad Tecnológica Indoamérica]. <https://repositorio.uti.edu.ec/handle/123456789/580>
- McBurney, D. y White, T. (2009). *Métodos de investigación*. Nueva York, NY: Cengage Learning.
- Melgarejo, C. (2018). *Afrontamiento al estrés y bienestar psicológico en trabajadores de la subgerencia de salud y programas sociales de la Municipalidad de Puente Piedra 2017*. [Tesis para optar el grado académico de Maestro en Gestión de los Servicios de la Salud, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/14401>
- Mondragón, M. (2014). Uso de la correlación de Spearman en un estudio de intervención en Fisioterapia. *Movimiento Científico*, 8(1), 98–1047.
- Nguyen, Q., Nguyen, B., Do, H., Nguyen, B., Nguyen, V., Vu, S., y Tran, T. (2021). Psychological stress and associated factors among municipal solid waste collectors in Hanoi, Vietnam: A cross-sectional study. *PLOS ONE*, 16(7), e0254355. <https://doi.org/10.1371/JOURNAL.PONE.0254355>
- NIOSH, (National Institute for Occupational Safety and Health). (1999). STRESS...At Work. *DHHS (NIOSH)*, 99–101. <https://doi.org/10.1177/105256298000500315>

- Núñez, C. (2018). *El bienestar psicológico y su influencia en la asertividad en los trabajadores del área administrativa del GAD Municipal del Cantón Píllaro*. [Trabajo de titulación previo a la obtención del Título de Psicólogo General, Universidad Tecnológica Indoamérica]. <https://repositorio.uti.edu.ec/handle/123456789/836>
- Olusayo, H., y Kuruku, E. (2018). The impact of work-stress on the psychological well-being of social workers in a selected organization in Makurdi, Benue state. *An International Journal of Psychology in Africa*, 26(2).
- OMS, (Organización Mundial de la Salud). (2004). La organización del trabajo y el estrés : estrategias sistemáticas de solución de problemas para empleadores, personal directivo y representantes sindicales. *Serie Protección de La Salud de Los Trabajadores*, 3.
- OMS, (Organización Mundial de la Salud). (2019). *Salud mental*. <https://www.who.int/es/news-room/facts-in-pictures/detail/mental-health>
- OMS, (Organización Mundial de la Salud). (2020a). *Día Mundial de la Salud Mental: una oportunidad para impulsar un aumento a gran escala de la inversión en salud mental*. <https://www.who.int/es/news/item/27-08-2020-world-mental-health-day-an-opportunity-to-kick-start-a-massive-scale-up-in-investment-in-mental-health>
- OMS, (Organización Mundial de la Salud). (2020b). *Documentos Básicos: cuadragésima novena edición (con las modificaciones adoptadas hasta el 31 de mayo de 2019)* (49a edición). Organización Mundial de la Salud.
- Palomino, J., Peña, J., Zevallos, G., y Orizano, L. (2015). *Metodología de la investigación. Guía para elaborar un proyecto en salud y educación*. San Marcos.
- Peiró, J. (1993). *Desencadenantes del Estrés Laboral*. Eudema.

- Portocarrero, A. (2020). *Propiedades psicométricas de la escala de bienestar psicológico (EBP) en padres de familia de instituciones educativas parroquiales, Comas, 2019*. [Tesis para optar el título profesional de Licenciatura en Psicología, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/47989>
- Preston, M. (2017). *Estrés laboral: definición, orígenes históricos y estrategias de intervención*. National Association of Social Workers.
- Ramos, Z. (2018). *Psicometría Básica*. Fundación Universitaria del Área Andina.
- Salmerón, A., Trujillo, B., Rodríguez, A., y De la Torre, M. (2022). *Diccionario Iberoamericano de Filosofía de la Educación (DIFE)*. Fondo de Cultura Económica.
- Sánchez-Cánovas, J. (2021). *EBP. Escala de Bienestar Psicológico (4.^a ed.)*. Hogrefe TEA Ediciones.
- Singh, M. (2016). Serie Metodológica Módulo 3: Estudios Transversales. *Indian J Dermatol. May-Jun; 61(3): 261–264*. <https://doi.org/10.4103/0019-5154.182410>
- Suárez, A. (2013). Adaptación de la Escala de estrés Laboral de la OIT-OMS en trabajadores de 25 a 35 años de edad de un Contact Center de Lima. *Revista PsiqueMag, 2(1), 33–50*.
- Suleman, Q., Hussain, I., Shehzad, S., Syed, M., y Raja, S. (2018). Relationship between perceived occupational stress and psychological well-being among secondary school heads in Khyber Pakhtunkhwa, Pakistan. *PLoS ONE, 13(12)*. <https://doi.org/10.1371/JOURNAL.PONE.0208143>
- Tang, Y., Tang, R., y Gross, J. (2019). Promoviendo el Bienestar Psicológico a través de un Programa de Entrenamiento de Mindfulness Basado en Evidencia. *Frontiers in Human Neuroscience, 13*. <https://doi.org/10.3389%2Ffnhum.2019.00237>

- Törnquist, M., Bringsén, Å., y Andersson, I. (2017). The complexity of resources related to work-life balance and well-being – a survey among municipality employees in Sweden. *The International Journal of Human Resource Management*, 28(16), 2351–2374. <https://doi.org/10.1080/09585192.2017.1340323>
- UB, (Universitat de Barcelona). (2022). *Contrastes de normalidad*. Uso de SPSS. http://www.ub.edu/aplica_infor/spss/cap5-6.htm
- Vázquez, C. (2009). La ciencia del bienestar psicológico. In C. Vázquez y G. Hervás (Eds.), *La ciencia del bienestar: Fundamentos de una psicología positiva* (pp. 13–46). Alianza.
- Wortman, C., y Silver, R. (2001). The myths of coping with loss revisited. In M. S. Stroebe, R. O. Hanson, W. Stroebe, y H. Schut (Eds.), *Handbook of bereavement: Consequences, coping, and care* (pp. 405–429). American Psychological Association.

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de Consistencia

“Estrés laboral y bienestar psicológico en los trabajadores de la municipalidad distrital de Ocobamba – Apurímac, 2022”

Responsables: Nancy Patricia Martin Acuña.

PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	VARIABLES	METODOLOGÍA
¿Cuál es la relación entre el estrés laboral y bienestar psicológico en los trabajadores de la municipalidad distrital de Ocobamba – Apurímac, 2022?	Determinar la relación entre el estrés laboral y bienestar psicológico en los trabajadores de la municipalidad distrital de Ocobamba – Apurímac, 2022	Existe relación entre el estrés laboral y bienestar psicológico en los trabajadores de la municipalidad distrital de Ocobamba – Apurímac, 2022	Variable N° 01 Estrés laboral. Dimensiones: – D1. Superiores y recursos. – D2. Organización y equipo de trabajo.	Enfoque: Cuantitativo Tipo de investigación: Básica Nivel: Descriptivo-Correlacional Diseño: No experimental, transversal- correlacional.
PROBLEMAS ESPECÍFICOS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	HIPÓTESIS ESPECÍFICAS		Población y muestra: La población estará conformada por el personal de la municipalidad de Ocobamba – Apurímac, 2022. Es así que la muestra de estudio quedará en 44 trabajadores.
P.E.1: ¿Cuál es la relación entre el estrés laboral y el bienestar subjetivo en los trabajadores de la municipalidad distrital de Ocobamba – Apurímac, 2022? P.E.2: ¿Cuál es la relación entre el estrés laboral y el bienestar material en los trabajadores de la municipalidad distrital de Ocobamba – Apurímac, 2022?	O.E.1: Determinar la relación entre el estrés laboral y el bienestar subjetivo en los trabajadores de la municipalidad distrital de Ocobamba – Apurímac, 2022 O.E.2: Determinar la relación entre el estrés laboral y el bienestar material en los trabajadores de la municipalidad distrital de Ocobamba – Apurímac, 2022	H.E.1: Existe relación entre el estrés laboral y el bienestar subjetivo en los trabajadores de la municipalidad distrital de Ocobamba – Apurímac, 2022 H.E.2: Existe relación entre el estrés laboral y el bienestar material en los trabajadores de la municipalidad distrital de Ocobamba – Apurímac, 2022	Variable N° 02 Bienestar psicológico Dimensiones - D1. Bienestar subjetivo. - D2. Bienestar material. - D3. Bienestar laboral.	Muestreo: Para el presente estudio la muestra se determinó mediante la técnica no probabilístico de muestre por conveniencia.

<p>P.E.3: ¿Cuál es la relación entre el estrés laboral y el bienestar laboral en los trabajadores de la municipalidad distrital de Ocobamba – Apurímac, 2022?</p> <p>P.E.4: ¿Cuál es la relación entre el estrés laboral de superiores y recursos y el bienestar psicológico en los trabajadores de la municipalidad distrital de Ocobamba – Apurímac, 2022?</p> <p>P.E.5: ¿Cuál es la relación entre el estrés laboral de organización y equipo de trabajo y el bienestar psicológico en los trabajadores de la municipalidad distrital de Ocobamba – Apurímac, 2022?</p>	<p>O.E.3: Determinar la relación entre el estrés laboral y el bienestar laboral en los trabajadores de la municipalidad distrital de Ocobamba – Apurímac, 2022</p> <p>O.E.4: Determinar la relación entre el estrés laboral de superiores y recursos y el bienestar psicológico en los trabajadores de la municipalidad distrital de Ocobamba – Apurímac, 2022</p> <p>O.E.5: Determinar la relación entre el estrés laboral de organización y equipo de trabajo y el bienestar psicológico en los trabajadores de la municipalidad distrital de Ocobamba – Apurímac, 2022</p>	<p>H.E.3: Determinar la relación entre el estrés laboral y el bienestar laboral en los trabajadores de la municipalidad distrital de Ocobamba – Apurímac, 2022</p> <p>H.E.4: Existe relación entre el estrés laboral de superiores y recursos y el bienestar psicológico en los trabajadores de la municipalidad distrital de Ocobamba – Apurímac, 2022</p> <p>H.E.5: Existe relación entre el estrés laboral de organización y equipo de trabajo y el bienestar psicológico en los trabajadores de la municipalidad distrital de Ocobamba – Apurímac, 2022</p>		<p>Técnica e instrumentos: Técnica: La encuesta.</p> <p>Instrumentos:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Escala de estrés laboral de la OIT - OMS - “Escala de Bienestar Psicológico” de José Sánchez Canobos. <p>Métodos de análisis de datos Coeficiente de correlación de Person o Spearman según la distribución de la datos (SPSS 26)</p>
---	--	--	--	--

Anexo 2: Instrumento de recolección de datos

AUTÓNOMA DE ICA LIBERTAS ET ICA DILIGENTIA		INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN I					PSICOLOGIA	
		"Cuestionario de estrés laboral"						
Nombres (opcional): _____		Sexo: _____	Edad: _____	Estado civil: _____	Número de hijos: _____			
Grado de instrucción: _____		tiempo de servicio: _____			Puesto o Cargo: _____			
<p>Sr. Srta. Se le solicita su participación respondiendo la presente encuesta cuyos datos serán utilizados en forma anónima en un estudio de investigación en la Tesis "Bienestar psicológico y estrés laboral en el personal de la municipalidad dictrital de Ocobamba-Apurímac 2022". Agradecemos su participación. A continuación encontrará una serie de enunciados acerca de cómo se siente en su trabajo. Por favor, marque espontáneamente y sin pensar mucho.</p>								
SITUACIÓN		Nunca	Raras veces	Ocasionalmente	Algunas veces	Frecuentemente	Generalmente	siempre
1	Me causa estrés no comprender las metas y misión de la empresa.	1	2	3	4	5	6	7
2	Me estresa rendirles informes a mis superiores y a mis subordinados.	1	2	3	4	5	6	7
3	Me produce estrés que no esté en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo.	1	2	3	4	5	6	7
4	Me estresa cuando mi equipo no es el adecuado para realizar mi trabajo.	1	2	3	4	5	6	7
5	Me estresa que mi supervisor no dé la cara por mí ante los jefes.	1	2	3	4	5	6	7
6	Me estresa que mi supervisor no me respete.	1	2	3	4	5	6	7
7	Me causa estrés que no sea parte de un equipo de trabajo y no colabore.	1	2	3	4	5	6	7
8	Me causa estrés que mi equipo de trabajo no me respalde en mis metas.	1	2	3	4	5	6	7
9	Me causa estrés que mi equipo de trabajo no sea reconocido dentro de la empresa.	1	2	3	4	5	6	7
10	Me estresa la forma en la que trabaja la empresa porque no es clara.	1	2	3	4	5	6	7
11	Me estresa que las políticas generales de la empresa impidan mi buen desempeño.	1	2	3	4	5	6	7
12	Me causa estrés no tener independencia en el trabajo.	1	2	3	4	5	6	7
13	Me estresa que mi supervisor no se preocupe por mi bienestar me estresa.	1	2	3	4	5	6	7
14	Me estresa no tener conocimiento técnico para competir dentro de la empresa.	1	2	3	4	5	6	7
15	Me estresa no tener un espacio privado en mi trabajo.	1	2	3	4	5	6	7
16	Me causa estrés que se maneje muchos trámites dentro de la empresa.	1	2	3	4	5	6	7
17	Me causa estrés cuando mi supervisor no tiene confianza en el desempeño de mi trabajo.	1	2	3	4	5	6	7
18	Me estresa que mi equipo de trabajo se encuentre desorganizado.	1	2	3	4	5	6	7
19	Me causa estrés cuando no recibo apoyo de mis compañeros ante las demandas de trabajo que me hacen los jefes.	1	2	3	4	5	6	7
20	Me causa estrés que la empresa carezca de dirección y objetivos.	1	2	3	4	5	6	7
21	Me causa estrés que mi equipo de trabajo me presione demasiado.	1	2	3	4	5	6	7
22	Me estresa tener que trabajar con miembros de otras áreas.	1	2	3	4	5	6	7
23	Me causa estrés que mi equipo de trabajo no me brinde ayuda técnica cuando lo necesito.	1	2	3	4	5	6	7
24	Me causa estrés que no respeten a mis superiores, a mí y a los que están debajo de mí.	1	2	3	4	5	6	7
25	Me causa estrés no contar con las herramientas adecuadas para hacer un buen trabajo.	1	2	3	4	5	6	7



INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN II

"Escala de bienestar psicológico"; Autor: Sanchez Canobos



Nombres (opcional): _____ Sexo: _____ Edad: _____

A continuación encontrará una serie de enunciados acerca de cómo se siente. Responda marcando espontáneamente y sin pensar mucho la que mejor se ajuste a su caso.

SITUACIÓN	Nunca	Algunas veces	Bastantes veces	Casi siempre	Siempre
1 Acostumbro a ver el lado favorable de las cosas.	1	2	3	4	5
2 Me gusta transmitir mi felicidad a los demás.	1	2	3	4	5
3 Me siento bien conmigo mismo.	1	2	3	4	5
4 Todo me parece interesante.	1	2	3	4	5
5 Me gusta divertirme.	1	2	3	4	5
6 Me siento jovial.	1	2	3	4	5
7 Busco momentos de distracción y descanso.	1	2	3	4	5
8 Tengo buena suerte.	1	2	3	4	5
9 Estoy ilusionado/a.	1	2	3	4	5
10 Se me han abierto muchas puertas en mi vida.	1	2	3	4	5
11 Busco momentos de distracción y descanso.	1	2	3	4	5
12 Me siento capaz de realizar mi trabajo.	1	2	3	4	5
13 Creo que tengo buena salud.	1	2	3	4	5
14 Duermo bien y de forma tranquila.	1	2	3	4	5
15 Me creo útil y necesario/a para la gente.	1	2	3	4	5
16 Creo que me sucederán cosas agradables.	1	2	3	4	5
17 Creo que como persona (madre/padre, esposa/esposa, trabajadora) he logrado lo que quería.	1	2	3	4	5
18 Creo que valgo tanto como cualquier otra persona.	1	2	3	4	5
19 Creo que puedo superar mis errores y debilidades.	1	2	3	4	5
20 Creo que mi familia me quiere.	1	2	3	4	5
21 Me siento en forma.	1	2	3	4	5
22 Tengo muchas ganas de vivir.	1	2	3	4	5
23 Me enfrento a mi trabajo y a mis tareas con buen ánimo.	1	2	3	4	5
24 Me gusta lo que hago.	1	2	3	4	5
25 Disfruto de las comidas.	1	2	3	4	5
26 Me gusta salir y ver a la gente	1	2	3	4	5
27 Me concentro con facilidad en lo que estoy haciendo.	1	2	3	4	5
28 Creo que, generalmente, tengo buen humor.	1	2	3	4	5
29 Siento que todo me va bien.	1	2	3	4	5
30 Tengo confianza en mí mismo/a.	1	2	3	4	5
31 Vivo con cierto desahogo y bienestar.	1	2	3	4	5
32 Puedo decir que soy afortunado/a.	1	2	3	4	5
33 Tengo una vida tranquila.	1	2	3	4	5
34 Tengo lo necesario para vivir	1	2	3	4	5
35 La vida me ha sido favorable.	1	2	3	4	5
36 Creo que tengo una vida asegurada, sin grandes riesgos.	1	2	3	4	5
37 Creo que tengo lo necesario para vivir cómodamente	1	2	3	4	5
38 Las condiciones en que vivo son cómodas.	1	2	3	4	5
39 Mi situación es relativamente próspera.	1	2	3	4	5
40 Estoy tranquilo/a sobre mi futuro económico.	1	2	3	4	5
41 Mi trabajo es creativo, variado, estimulante.	1	2	3	4	5
42 Mi trabajo da sentido a mi vida.	1	2	3	4	5
43 Mi trabajo me exige aprender cosas nuevas.	1	2	3	4	5
44 Mi trabajo es interesante.	1	2	3	4	5
45 Mi trabajo es monótono, rutinario, aburrido.	1	2	3	4	5
46 En mi trabajo he encontrado apoyo y afecto.	1	2	3	4	5
47 Mi trabajo me ha proporcionado independencia.	1	2	3	4	5
48 Estoy discrimiando/a en mi trabajo.	1	2	3	4	5
49 Mi trabajo es lo más importante para mí.	1	2	3	4	5
50 Disfruto con mi trabajo.	1	2	3	4	5

Anexo 3: Fichas de validación de instrumentos de medición



UNIVERSIDAD
AUTÓNOMA
DE ICA

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

Título de la Investigación : ESTRÉS LABORAL Y BIENESTAR PSICOLÓGICO EN LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE OCOBAMBA – APURÍMAC, 2022.

Nombre del Experto : Mg. Mayra Luz Ninapaitan Zevallos

Nombre del instrumento : Escala de estrés Laboral de la OIT-OMS

II. ASPECTOS A VALIDAR EN EL CUESTIONARIO

Aspectos a Evaluar	Descripción:	Evaluación Cumple/ No cumple	Preguntas a corregir
1. Claridad	Las preguntas están elaboradas usando un lenguaje apropiado	Si cumple.	
2. Objetividad	Las preguntas están expresadas en aspectos observables	Si cumple.	
3. Conveniencia	Las preguntas están adecuadas al tema a ser investigado	Si cumple	
4. Organización	Existe una organización lógica y sintáctica en el cuestionario	Si cumple.	
5. Suficiencia	El cuestionario comprende todos los indicadores en cantidad y calidad	Si Cumple	
6. Intencionalidad	El cuestionario es adecuado para medir los indicadores de la investigación	Si Cumple	
7. Consistencia	Las preguntas están basadas en aspectos teóricos del tema investigado	Si Cumple.	
8. Coherencia	Existe relación entre las preguntas e indicadores	Si Cumple.	
9. Estructura	La estructura del cuestionario responde a las preguntas de la investigación	Si Cumple.	
10. Pertinencia	El cuestionario es útil y oportuno para la investigación	Si Cumple.	

III. OBSERVACIONES GENERALES

No hay observaciones



 Mg. Mayra Luz Ninapaitan Zevallos
 PSICÓLOGA
 C.Ps.P. 32465

Apellidos y nombres del validador: Ninapaitan Zevallos Mayra Luz.
 Grado académico: Magister en psicología educativa
 N°. DNI: 72439756



INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

Título de la Investigación : ESTRÉS LABORAL Y BIENESTAR PSICOLÓGICO EN LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE OCOBAMBA – APURÍMAC, 2022.

Nombre del Experto : Mg. Kelly Roxana Ortiz Zelada

Nombre del instrumento : Escala de estrés Laboral de la OIT-OMS

II. ASPECTOS A VALIDAR EN EL CUESTIONARIO

Aspectos a Evaluar	Descripción:	Evaluación Cumple/ No cumple	Preguntas a corregir
1. Claridad	Las preguntas están elaboradas usando un lenguaje apropiado	Si cumple	
2. Objetividad	Las preguntas están expresadas en aspectos observables	Si cumple	
3. Conveniencia	Las preguntas están adecuadas al tema a ser investigado	Si cumple	
4. Organización	Existe una organización lógica y sintáctica en el cuestionario	Si cumple	
5. Suficiencia	El cuestionario comprende todos los indicadores en cantidad y calidad	Si cumple	
6. Intencionalidad	El cuestionario es adecuado para medir los indicadores de la investigación	Si cumple	
7. Consistencia	Las preguntas están basadas en aspectos teóricos del tema investigado	Si cumple	
8. Coherencia	Existe relación entre las preguntas e indicadores	Si cumple	
9. Estructura	La estructura del cuestionario responde a las preguntas de la investigación	Si cumple	
10. Pertinencia	El cuestionario es útil y oportuno para la investigación	Si cumple	

III. OBSERVACIONES GENERALES

No presenta observaciones.


.....
Mgtr. Kelly Roxana Ortiz Zelada
Psicóloga
CP.P. 21503

Apellidos y nombres del validador: Ortiz Zelada, Kelly Roxana
Grado académico: Magister
N°. DNI: 45288648



INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

Título de la Investigación : ESTRÉS LABORAL Y BIENESTAR PSICOLÓGICO EN LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE OCOBAMBA – APURÍMAC, 2022.

Nombre del Experto : Mg. Mayra Luz Ninapaitan Zevallos

Nombre del instrumento : Escala de Bienestar Psicológico (EBP)

II. ASPECTOS A VALIDAR EN EL CUESTIONARIO

Aspectos a Evaluar	Descripción:	Evaluación Cumple/ No cumple	Preguntas a corregir
1. Claridad	Las preguntas están elaboradas usando un lenguaje apropiado	Si cumple	
2. Objetividad	Las preguntas están expresadas en aspectos observables	Si cumple	
3. Conveniencia	Las preguntas están adecuadas al tema a ser investigado	Si cumple	
4. Organización	Existe una organización lógica y sintáctica en el cuestionario	Si cumple.	
5. Suficiencia	El cuestionario comprende todos los indicadores en cantidad y calidad	Si Cumple.	
6. Intencionalidad	El cuestionario es adecuado para medir los indicadores de la investigación	Si Cumple.	
7. Consistencia	Las preguntas están basadas en aspectos teóricos del tema investigado	Si Cumple	
8. Coherencia	Existe relación entre las preguntas e indicadores	Si cumple.	
9. Estructura	La estructura del cuestionario responde a las preguntas de la investigación	si cumple	
10. Pertinencia	El cuestionario es útil y oportuno para la investigación	si cumple.	

III. OBSERVACIONES GENERALES

No hay observaciones

Mg. Mayra Luz Ninapaitan Zevallos
PSICÓLOGA
C.P.S.P. 32465

Apellidos y nombres del validador: Ninapaitan Zevallos Mayra Luz.
Grado académico: Magister en Psicología Educativa.
N°. DNI: 72439756



I. DATOS GENERALES

Título de la Investigación : ESTRÉS LABORAL Y BIENESTAR PSICOLÓGICO EN LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE OCOBAMBA – APURÍMAC, 2022.

Nombre del Experto : Mg. Kelly Roxana Ortiz Zelada

Nombre del instrumento : Escala de Bienestar Psicológico (EBP)

II. ASPECTOS A VALIDAR EN EL CUESTIONARIO

Aspectos a Evaluar	Descripción:	Evaluación Cumple/ No cumple	Preguntas a corregir
1. Claridad	Las preguntas están elaboradas usando un lenguaje apropiado	Si cumple	
2. Objetividad	Las preguntas están expresadas en aspectos observables	Si cumple	
3. Conveniencia	Las preguntas están adecuadas al tema a ser investigado	Si cumple	
4. Organización	Existe una organización lógica y sintáctica en el cuestionario	Si cumple	
5. Suficiencia	El cuestionario comprende todos los indicadores en cantidad y calidad	Si cumple	
6. Intencionalidad	El cuestionario es adecuado para medir los indicadores de la investigación	Si cumple	
7. Consistencia	Las preguntas están basadas en aspectos teóricos del tema investigado	Si cumple	
8. Coherencia	Existe relación entre las preguntas e indicadores	Si cumple	
9. Estructura	La estructura del cuestionario responde a las preguntas de la investigación	Si cumple	
10. Pertinencia	El cuestionario es útil y oportuno para la investigación	Si cumple	

III. OBSERVACIONES GENERALES

No presenta observaciones.





.....
Mgtr. Kelly Roxana Ortiz Zelada
Psicóloga
CPsP. 21503

Apellidos y nombres del validador: Ortiz Zelada, Kelly Roxana
Grado académico: Magister
N°. DNI: 45288648

Anexo 3.1: Solicitud de aplicación de instrumento

CARGO

SOLICITUD PARA REALIZAR INVESTIGACIÓN



SOLICITO: Permiso para realizar trabajo de investigación.

ESTIMADOS SEÑORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE OCOBAMBA

Reciban Ustedes un cálido y afectuoso saludo y al mismo tiempo permítanme exponerle lo siguiente:

Comedicamente, me presente a Uds., Bachiller Nancy Patricia Martin Acuña, identificado con DNI N°44155121, con domicilio en Av. Andahuaylas s/n del distrito de Ocobamba, que habiendo culminado la Carrera profesional de PSICOLOGÍA en la Universidad José Carlos Mariátegui, por lo que solicito a Uds., permiso para aplicar dos pruebas psicológicas con un tiempo referencial de 30 minutos en su institución sobre "BIENESTAR PSICOLÓGICO Y ESTRÉS LABORAL DEL PERSONAL DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE OCOBAMBA – APURÍMAC EN TIEMPOS DE COVID-2022" para que pueda optar el grado de Psicóloga, la evaluación será de manera virtual, presencial o mixto, garantizando las condiciones de bioseguridad, para lo cual se les pide firmar un documento de consentimiento informado; así mismo me comprometo presentar los resultados al terminar la investigación. Cabe mencionar que la información solicitada en la investigación será eminentemente con fines académicos, guardando absoluta confidencialidad.

POR LO EXPUESTO:


Ruego a Ustedes acceder a mi solicitud. Teniendo en cuenta que dicha actividad será beneficiosa para su institución.

Para tales efectos, adjunto:


- Consentimiento informado
- Cuestionario de bienestar psicológico
- Cuestionario de estrés laboral

Ocobamba, 21 de febrero del 2022.

Atentamente;


Bach. Nancy P. Martin Acuña

Anexo 3.2: Constancia de aplicación de instrumento

	MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE OCOBAMBA	
VRAEM		
PROVINCIA DE CHINCHEROS - REGIÓN DE APURÍMAC "Jardín de los Andes Peruanos Y Cuna de Grandes Cantantes Y Artistas"		
"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"		
EL ALCALDE DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE OCOBAMBA, PROVINCIA DE CHINCHEROS, DEPARTAMENTO DE APURÍMAC;		
<u>CONSTANCIA</u>		
<p>Conste por el presente documento que la Srta. Bachiller NACY PATRICIA MARTIN ACUÑA, con domicilio legal barrio de Rayanpampa del distrito de Ocobamba, Provincia de Chincheros Departamento de Apurímac, realizo el mes de febrero de manera presencial y virtual en nuestra institución la aplicación de 02 cuestionarios sobre "BIENESTAR PSICOLOGICO Y ESTRÉS LABORAL", para su proyecto de tesis, para optar el título de Psicología.</p>		
<p>Se expide la presente constancia a solicitud del interesado para los fines que estime conveniente.</p>		
Ocobamba, 03 de mayo del 2022		
 MUNICIPALIDAD DISTRITAL OCOBAMBA - CHINCHEROS Gustavo Alejandro Gutiérrez Ortiz ALCALDE		
<hr/> <small>www.muniocobamba.gob.pe Dir. Plaza central s/n Ocobamba - Chincheros - Apurímac RUC N° 20206827441. Telf. 983605258.</small>		

Anexo 3.3: Consentimiento informado para aplicación de instrumento

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Fecha: 23/02/22

Yo: Hilder Sarmiento Safo, identificado(a) con DNI (carnet de extranjería o pasaporte de extranjeros) N° 10.826570, acepto participar voluntariamente de la investigación titulada: "BIENESTAR PSICOLÓGICO Y ESTRÉS LABORAL DEL PERSONAL DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE OCOBAMBA – APURÍMAC EN TIEMPOS DE COVID-2022", la cual pretende determinar la relación que existe entre bienestar psicológico y estrés laboral, con ello autorizo se me pueda realizar una entrevista y aplicar el instrumento compuesto por dos encuestas de bienestar psicológico y estrés laboral, comprometiéndome a responder con veracidad cada uno de ellos

Además, se me informo que dicho instrumento es anónimo y solo se usarán los resultados para fines del estudio. Con respecto a los riesgos, el estudio no representará ningún riesgo para mi salud, así como tampoco se me beneficiará económicamente por él, por ser una decisión voluntaria en ayuda de la investigación.



FIRMA DE LA INVESTIGADORA:

Bach. Nancy P. Martín Acuña

DNI. 44155121



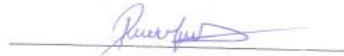
FIRMA DEL PARTICIPANTE

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Fecha: 24/02/22

Yo: Antonio Orlando Rojas Candor, identificado(a) con DNI (carnet de extranjería o pasaporte de extranjeros) N° 45406547, acepto participar voluntariamente de la investigación titulada: "BIENESTAR PSICOLÓGICO Y ESTRÉS LABORAL DEL PERSONAL DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE OCOBAMBA – APURÍMAC EN TIEMPOS DE COVID-2022", la cual pretende determinar la relación que existe entre bienestar psicológico y estrés laboral, con ello autorizo se me pueda realizar una entrevista y aplicar el instrumento compuesto por dos encuestas de bienestar psicológico y estrés laboral, comprometiéndome a responder con veracidad cada uno de ellos

Además, se me informo que dicho instrumento es anónimo y solo se usarán los resultados para fines del estudio. Con respecto a los riesgos, el estudio no representará ningún riesgo para mi salud, así como tampoco se me beneficiará económicamente por él, por ser una decisión voluntaria en ayuda de la investigación.



FIRMA DE LA INVESTIGADORA:
Bach. Nancy P. Martin Acuña
DNI. 44155121



FIRMA DEL PARTICIPANTE

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Fecha: 23 FEBRERO 2022

Yo: BELI GRAN SALAZAR CORONEL, identificado(a) con DNI (carnet de extranjería o pasaporte de extranjeros) N° 41707702, acepto participar voluntariamente de la investigación titulada: "BIENESTAR PSICOLÓGICO Y ESTRÉS LABORAL DEL PERSONAL DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE OCOBAMBA – APURÍMAC EN TIEMPOS DE COVID-2022", la cual pretende determinar la relación que existe entre bienestar psicológico y estrés laboral, con ello autorizo se me pueda realizar una entrevista y aplicar el instrumento compuesto por dos encuestas de bienestar psicológico y estrés laboral, comprometiéndome a responder con veracidad cada uno de ellos

Además, se me informo que dicho instrumento es anónimo y solo se usarán los resultados para fines del estudio. Con respecto a los riesgos, el estudio no representará ningún riesgo para mi salud, así como tampoco se me beneficiará económicamente por él, por ser una decisión voluntaria en ayuda de la investigación.




FIRMA DE LA INVESTIGADORA:
Bach. Nancy P. Martin Acuña
DNI. 44155121




FIRMA DEL PARTICIPANTE

Anexo 3.4: Evidencia fotográfica de aplicación de instrumentos



INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN II
"Escala de bienestar psicológica"; Autor: Sanchez Conzobos



Nombre: _____ Sexo: _____ Edad: _____

A continuación encontrará una serie de enunciados acerca de cómo se siente. Responda marcando espontáneamente y sin pensar mucho la que mejor se ajuste a su caso.

SITUACIÓN	Nunca	Algunas veces	Basantes veces	Casi siempre	Siempre
1 Acostumbro a ver el lado favorable de las cosas.					X
2 Me gusta transmitir mi felicidad a los demás.		X			
3 Me siento bien conmigo mismo.		X			
4 Todo me parece interesante.		X		X	
5 Me gusta divertirme.		X		X	
6 Me siento jovial.				X	X
7 Busco momentos de distracción y descanso.				X	
8 Tengo buena suerte.				X	
9 Estoy ilusionado/a.		X	X		
10 Se me han abierto muchas puertas en mi vida.		X	X		
11 Busco momentos de distracción y descanso.		X	X		
12 Me siento capaz de realizar mi trabajo.		X		X	
13 Creo que tengo buena salud.				X	
14 Duermo bien y de forma tranquila.			X		
15 Me creo útil y necesario/a para la gente.					X
16 Creo que me sucederán cosas agradables.				X	
17 Creo que como persona (madre/padre, esposa/esposa, trabajadora) he logrado lo que quería.				X	
18 Creo que valgo tanto como cualquier otra persona.					X
19 Creo que puedo superar mis errores y debilidades.					X
20 Creo que mi familia me quiere.					X
21 Me siento en forma.				X	
22 Tengo muchas ganas de vivir.				X	
23 Me enfrento a mi trabajo y a mis tareas con buen ánimo.				X	X
24 Me gusta lo que hago.				X	
25 Disfruto de las comidas.				X	
26 Me gusta salir y ver a la gente.				X	
27 Me concentro con facilidad en lo que estoy haciendo.				X	
28 Creo que, generalmente, tengo buen humor.				X	
29 Siento que todo me va bien.				X	
30 Tengo confianza en mí mismo/a.				X	
31 Vivo con cierto desahogo y bienestar.				X	
32 Puedo decir que soy afortunado/a.				X	
33 Tengo una vida tranquila.			X		
34 Tengo lo necesario para vivir.			X		
35 La vida me ha sido favorable.			X		
36 Creo que tengo una vida asegurada, sin grandes riesgos.			X		
37 Creo que tengo lo necesario para vivir cómodamente.			X		
38 Las condiciones en que vivo son cómodas.			X		
39 Mi situación es relativamente próspera.		X			
40 Estoy tranquilo/a sobre mi futuro económico.			X		
41 Mi trabajo es creativo, variado, estimulante.			X		
42 Mi trabajo da sentido a mi vida.			X		
43 Mi trabajo me exige aprender cosas nuevas.			X		
44 Mi trabajo es interesante.			X		X
45 Mi trabajo es monótono, rutinario, aburrido.			X		X
46 En mi trabajo he encontrado apoyo y afecto.			X		
47 Mi trabajo me ha proporcionado independencia.			X		
48 Estoy discriminando/a en mi trabajo.			X		
49 Mi trabajo es lo más importante para mí.	X	X			X
50 Disfruto con mi trabajo.					X



INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN I

"Cuestionario de estrés laboral"



Nombres: Hilona Sexo: M Edad: 21 Estado civil: S Número de hijos: 03
 Grado de instrucción: Superior Tiempo de servicio: 03 años Puesto o Cargo: Gerente

Sr. Sra. Se le solicita su participación respondiendo la presente encuesta cuyos datos serán utilizados en forma anónima en un estudio de investigación en la Tesis "Bienestar psicológico y estrés laboral en el personal de la municipalidad distrital de Ocobamba-Apurímac en tiempos de covid-2022". Agradecemos su participación. A continuación encontrará una serie de enunciados acerca de cómo se siente en su trabajo. Por favor, marque espontáneamente y sin pensar mucho.

SITUACIÓN	Nunca	Raras veces	Ocasionalmente	Algunas veces	Frecuentemente	Generalmente	Siempre
1 Me causa estrés no comprender las metas y misión de la empresa.	1	<input checked="" type="checkbox"/>	3	4	5	6	7
2 Me estresa rendirles informes a mis superiores y a mis subordinados.	1	<input checked="" type="checkbox"/>	3	4	5	6	7
3 Me produce estrés que no esté en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo.	<input checked="" type="checkbox"/>	2	3	4	5	6	7
4 Me estresa cuando mi equipo no es el adecuado para realizar mi trabajo.	1	2	3	<input checked="" type="checkbox"/>	5	6	7
5 Me estresa que mi supervisor no dé la cara por mí ante los jefes.	1	2	3	<input checked="" type="checkbox"/>	5	6	7
6 Me estresa que mi supervisor no me respete.	1	<input checked="" type="checkbox"/>	3	4	5	6	7
7 Me causa estrés que no sea parte de un equipo de trabajo y no colabore.	1	<input checked="" type="checkbox"/>	3	4	5	6	7
8 Me causa estrés que mi equipo de trabajo no me respalde en mis metas.	1	<input checked="" type="checkbox"/>	3	4	5	6	7
9 Me causa estrés que mi equipo de trabajo no sea reconocido dentro de la empresa.	1	<input checked="" type="checkbox"/>	3	4	5	6	7
10 Me estresa la forma en la que trabaja la empresa porque no es clara.	1	2	<input checked="" type="checkbox"/>	4	5	6	7
11 Me estresa que las políticas generales de la empresa impidan mi buen desempeño.	<input checked="" type="checkbox"/>	2	3	4	5	6	7
12 Me causa estrés no tener independencia en el trabajo.	<input checked="" type="checkbox"/>	2	3	4	5	6	7
13 Me estresa que mi supervisor no se preocupe por mi bienestar me estresa.	1	2	<input checked="" type="checkbox"/>	4	5	6	7
14 Me estresa no tener conocimiento técnico para competir dentro de la empresa.	<input checked="" type="checkbox"/>	2	3	4	5	6	7
15 Me estresa no tener un espacio privado en mi trabajo.	<input checked="" type="checkbox"/>	2	3	4	5	6	7
16 Me causa estrés que se maneje muchos trámites dentro de la empresa.	<input checked="" type="checkbox"/>	2	3	4	5	6	7
17 Me causa estrés cuando mi supervisor no tiene confianza en el desempeño de mi trabajo.	<input checked="" type="checkbox"/>	2	3	4	5	6	7
18 Me estresa que mi equipo de trabajo se encuentre desorganizado.	1	<input checked="" type="checkbox"/>	3	4	5	6	7
19 Me causa estrés cuando no recibo apoyo de mis compañeros ante las demandas de trabajo que me hacen los jefes.	<input checked="" type="checkbox"/>	2	3	4	5	6	7
20 Me causa estrés que la empresa carezca de dirección y objetivos.	<input checked="" type="checkbox"/>	2	3	4	5	6	7
21 Me causa estrés que mi equipo de trabajo me presione demasiado.	<input checked="" type="checkbox"/>	2	3	4	5	6	7
22 Me estresa tener que trabajar con miembros de otras áreas.	<input checked="" type="checkbox"/>	2	3	4	5	6	7
23 Me causa estrés que mi equipo de trabajo no me brinde ayuda técnica cuando lo necesito.	<input checked="" type="checkbox"/>	2	3	4	5	6	7
24 Me causa estrés que no respeten a mis superiores, a mí y a los que están debajo de mí.	1	2	3	<input checked="" type="checkbox"/>	5	6	7
25 Me causa estrés no contar con las herramientas adecuadas para hacer un buen trabajo.	<input checked="" type="checkbox"/>	2	3	4	5	6	7

Anexo 4: Base de datos

ESTRÉS LABORAL																									
N°	Ítem 01	Ítem 02	Ítem 03	Ítem 04	Ítem 05	Ítem 06	Ítem 07	Ítem 08	Ítem 09	Ítem 10	Ítem 11	Ítem 12	Ítem 13	Ítem 14	Ítem 15	Ítem 16	Ítem 17	Ítem 18	Ítem 19	Ítem 20	Ítem 21	Ítem 22	Ítem 23	Ítem 24	Ítem 25
1	3	4	4	6	3	6	1	4	3	1	2	3	5	2	3	2	4	1	4	1	4	3	4	2	7
2	2	4	2	3	2	1	1	2	3	5	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	4	2	3	3
3	1	2	1	1	1	1	2	1	3	1	1	4	1	1	2	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1
4	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
5	1	2	4	3	5	6	1	2	2	2	5	2	4	1	1	5	5	2	2	2	3	1	5	2	5
6	2	3	2	1	3	1	2	2	2	2	3	2	2	2	1	4	4	2	2	2	2	1	2	3	4
7	1	1	1	1	1	1	1	1	4	2	1	6	1	4	1	4	2	1	1	4	1	1	1	4	4
8	2	1	1	4	1	1	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	3	1	5
9	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2
10	3	1	1	2	2	2	3	2	4	1	1	1	1	1	1	2	2	3	1	2	3	1	1	2	2
11	2	1	3	2	4	2	4	1	3	2	1	1	1	1	2	1	3	4	2	3	2	1	2	4	2
12	2	2	1	4	4	2	2	2	2	3	1	1	3	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	4	1

13	7	1	1	1	4	3	1	3	1	1	1	2	2	1	1	1	4	4	4	4	3	3	1	1	1
14	4	3	2	2	3	1	2	3	4	4	4	2	2	2	1	2	2	1	2	2	6	3	2	2	2
15	2	6	4	3	7	3	5	4	3	2	2	2	5	2	7	3	4	2	7	2	6	1	2	7	1
16	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1	1	4	2	1	1	2
17	1	2	2	1	2	7	2	1	2	2	4	7	7	1	3	2	7	2	7	2	2	3	2	2	7
18	5	4	2	4	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1
19	2	4	2	4	2	5	2	2	1	2	2	1	2	1	1	2	2	3	6	4	1	1	2	2	4
20	2	4	3	4	4	4	1	3	1	4	2	2	2	1	1	2	2	3	4	1	1	2	2	2	4
21	4	5	5	6	3	3	4	3	2	5	4	2	2	4	4	5	4	4	4	5	3	4	2	2	3
22	1	1	1	2	1	1	4	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	4
23	1	1	1	2	1	2	2	2	2	3	3	1	1	1	1	2	2	2	1	1	1	1	1	2	3
24	4	1	4	3	2	3	3	2	2	2	3	2	2	3	1	1	2	4	3	2	3	2	1	1	5
25	1	2	3	4	4	2	5	6	7	6	5	4	4	3	2	4	5	6	5	6	4	3	1	3	5
26	3	1	2	3	2	1	1	2	2	3	4	4	2	5	4	4	4	4	5	4	4	1	7	4	6
27	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
28	2	1	2	2	2	1	4	2	2	2	1	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2

29	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
30	2	1	4	2	1	1	1	1	2	2	7	6	2	2	7	7	6	7	3	2	6	2	4	3	7
31	2	1	2	7	4	7	7	7	6	7	7	6	7	1	7	1	1	6	4	3	1	1	4	4	7
32	2	2	2	3	4	1	2	3	4	3	3	4	4	4	2	2	2	3	2	4	2	2	3	3	3
33	1	2	2	4	1	4	1	2	1	2	4	2	2	1	2	2	4	2	4	2	4	2	4	2	4
34	2	1	6	6	2	1	1	2	4	2	6	4	7	1	1	5	3	6	6	3	4	1	2	7	7
35	2	3	4	4	3	2	2	3	3	4	2	2	2	1	3	4	3	5	2	4	2	2	3	2	4
36	3	4	3	4	5	3	4	3	4	3	4	3	5	2	3	4	2	4	3	4	2	5	3	4	3
37	4	3	4	3	5	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3
38	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3
39	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3
40	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	2	2	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
41	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	2	2	4	4	4	4	4	3	3	3	3
42	2	3	2	2	2	2	3	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	2	2	2	1	1	1
43	2	2	1	3	1	1	1	2	1	1	1	4	4	1	4	1	4	4	4	1	1	1	4	6	5
44	2	1	3	2	3	3	2	2	3	2	3	4	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	2

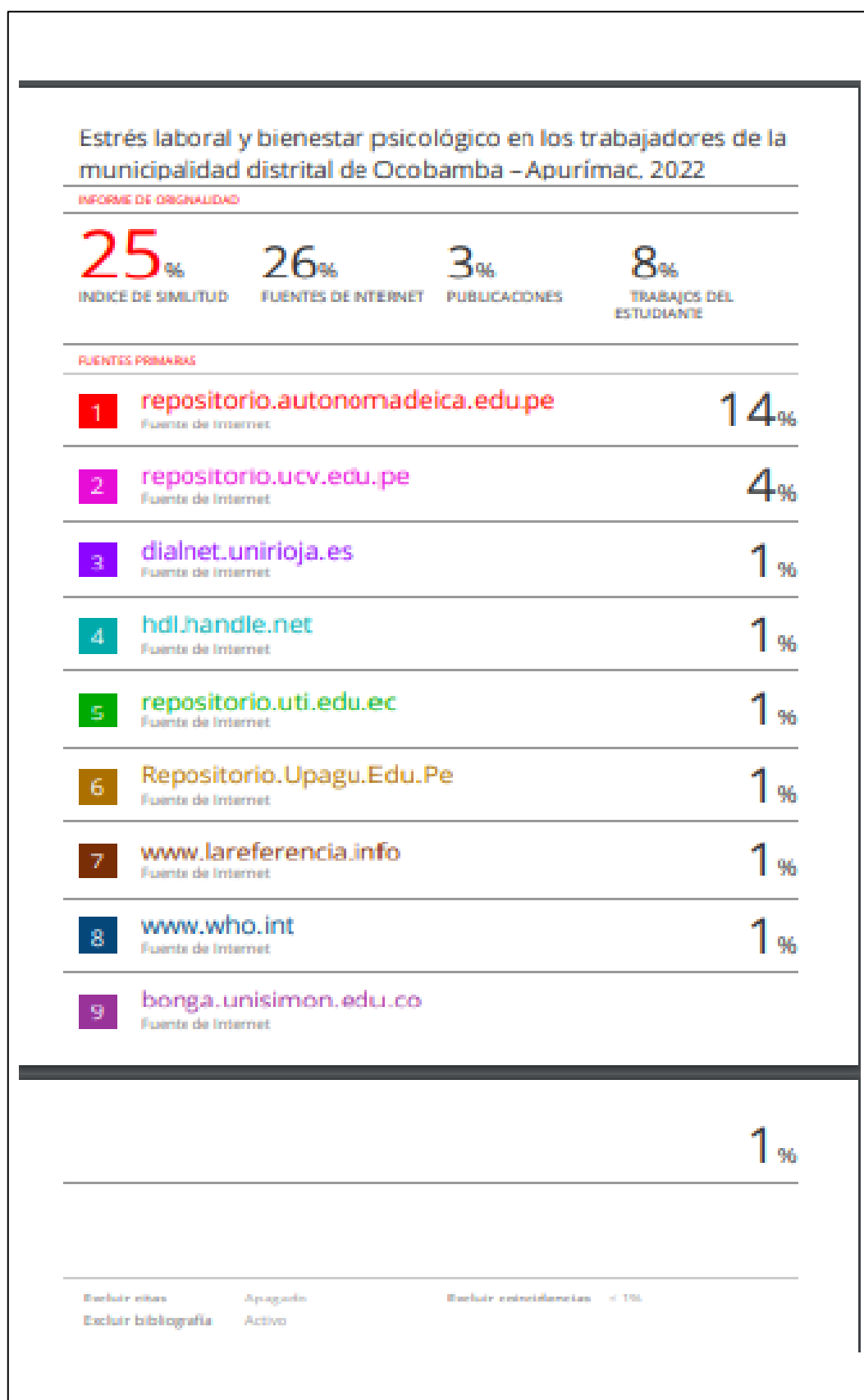
1 1	5	5	5	4	2	5	2	4	1	4	2	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	2	1	5	5	5	5	1	5	5	5	2	2	5	4	2	3	5	1	1	4	1	1	2	1	5	5			
1 2	5	2	4	2	4	4	4	2	2	2	4	4	4	3	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	2	4	4	3	4	5	5	4	2	2	1	5	5			
1 3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5		
1 4	5	5	5	5	4	4	4	3	2	4	2	5	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	1	4	4	1	4	5
1 5	5	5	3	5	5	4	5	1	5	5	5	5	2	5	5	2	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	2	5	4	2	2	2	3	1	3	3	3	1	5	5	4	5	2	1	4	1	5	5		
1 6	4	5	5	5	5	5	3	3	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5		
1 7	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	2	2	5	3	5	1	5	5	5	5	5	5	5	1	4	5	1	1	5	5	4	1	1	1	2	2	4	3	5	5	5	1	4	4	5	5		
1 8	3	2	5	4	5	5	5	3	2	2	4	3	4	4	5	3	2	5	4	3	5	4	4	4	4	3	3	3	2	4	4	3	2	2	2	1	1	1	2	2	3	2	3	3	4	3	2	1	2	3		
1 9	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	5	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	5	4	1	4	4	1	4	5	
2 0	5	2	5	3	3	5	4	2	2	4	2	5	5	5	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	

2 1	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	1	3	2	2	2	2	2	1	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	1	2	3	3	3	3	2	2	2	2	3							
2 2	5	4	5	5	5	5	4	4	2	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	1	3	5	1	5	5						
2 3	3	4	5	3	4	4	2	3	4	4	2	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	4	3	3	5	5	4	4	4	5	5	1	5	4	1	2	5						
2 4	5	5	5	4	5	5	5	4	1	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	5	4	4	5	2	4	4	1	2	4				
2 5	4	5	5	4	3	5	4	4	3	4	3	3	4	3	5	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	4	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	3	4	5	4	5	5					
2 6	5	4	5	4	5	4	2	2	2	2	3	2	5	2	2	4	2	2	2	5	5	2	5	4	5	2	5	2	3	4	5	3	1	1	2	2	2	2	2	4	2	2	4	1	5	5	4	2	2	1	5	2				
2 7	5	4	5	4	2	2	2	2	2	4	2	5	4	4	5	2	2	5	5	5	5	5	5	5	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	2	4	1	2	5	1	5	5	
2 8	5	4	5	4	2	2	2	2	2	4	2	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	2	2	2	5	5	5	1	2	2	1	5	5			
2 9	5	4	5	4	2	2	2	2	2	2	4	2	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	2	4	5	1	5	5
3 0	5	5	5	2	2	5	2	2	2	2	2	5	5	4	4	2	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	1	2	5	2	2	3	2	2	1	4	4	5	5	1	2	5	1	5	5			

3 1	5	2	5	5	5	5	2	1	2	2	2	5	2	2	5	1	2	5	5	2	2	2	5	5	5	2	2	5	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	5	5	1	1	3	5	5	5								
3 2	4	5	5	4	4	4	4	2	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	1	1	1	3				
3 3	5	5	5	4	5	4	2	5	2	4	2	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	1	5	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	2	4	5	5	2	4	2	1	5	5				
3 4	5	5	5	4	3	5	5	2	2	3	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	3	5	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	3	5	5	5	2	5	5	4	2	5	5			
3 5	4	2	4	3	2	3	3	2	2	3	2	5	4	5	4	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	3	5	4	4	5	4	3	5	4	4	3	3	3	3	3	3	5	4	5	4	3	3	3	1	4	4				
3 6	4	4	3	3	5	4	4	3	4	5	4	4	4	3	4	4	2	4	4	5	3	5	4	5	3	5	4	5	3	2	4	4	3	4	5	4	3	5	4	4	5	4	5	4	2	4	3	2	5	4					
3 7	4	4	4	4	4	5	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	5	5	3	5	5	4	3	2	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	1	3	3		
3 8	2	4	5	2	4	5	4	5	4	5	4	5	3	2	5	5	2	5	4	5	5	5	5	4	3	2	4	2	2	4	4	5	4	5	5	1	5	5	4	3	3	1	5	5	2	3	5	1	2	4					
3 9	5	4	4	5	5	5	5	4	1	4	4	5	4	2	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	5	4	2	4	5	4	5	4	3	2	4	3	4	2	3	2	3	5	4	3	5	1	4	4	1	2	4				
4 0	4	3	5	4	3	5	3	3	3	3	3	5	5	5	5	4	4	5	5	5	3	5	4	5	3	2	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	5	4	4	3	3	1	2	4

4 1	4	4	4	4	5	5	3	3	2	3	3	5	2	4	5	4	3	5	4	5	4	5	4	4	4	2	3	3	3	5	4	3	3	4	4	2	4	4	3	2	3	2	5	4	2	4	3	1	2	4			
4 2	5	1	2	3	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	3	5	2	2	2	2	2
4 3	1	1	5	1	4	2	2	2	2	3	3	5	5	4	5	2	4	5	4	5	4	5	5	4	4	5	4	2	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	1	3	4	1	3	5	
4 4	4	4	5	4	4	3	4	5	4	3	5	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	2	4	3	4

Anexo 5: Informe de Turnitin al 28% de similitud



Anexo 6: Evidencia fotográfica

Imagen 01: Visita y presentación de solicitud para la aplicación de los cuestionarios a los trabajadores de la municipalidad distrital de Ocobamba.



Imagen 02: Aplicación de los cuestionarios al personal de la municipalidad distrital de Ocobamba.



Imagen 03: Recojo de los cuestionarios aplicados en la municipalidad distrital de Ocobamba.

