



UNIVERSIDAD
AUTÓNOMA
DE ICA

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

TESIS

**“BIENESTAR PSICOLOGICO Y ESTRÉS LABORAL EN
COLABORADORES DE UNA EMPRESA DE TRANSPORTE
PUBLICO DE ICA, 2021”**

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Calidad de vida, resiliencia y bienestar psicológico

Presentado por:

Deysi Mendez Barrientos

Tesis desarrollada para optar el Título de Licenciada en Psicología

Docente asesor:

Dra. Ena Cecilia Obanda Peralta Código

Orcid N°0000- 0001-5734 - 6764

Chincha, Ica, 2021

Asesor

DRA. ENA CECILIA OBANDA PERALTA

Miembros del jurado

- Dr. Edmundo Gonzáles Zavala
- Dr. William Chu Estrada
- Dr. Martín Campos Martínez

DEDICATORIA

A Dios por brindarme la vida
y a mis padres por su constante
apoyo.

AGRADECIMIENTOS

- 1.** A la Universidad Autónoma de Ica, por la oportunidad que me da para optar el título Profesional de Psicología y poder desarrollar mis capacidades y competencias.
- 2.** A los Docentes que ilustraron mis conocimientos con sus sabias enseñanzas.
- 3.** A mis dos amores; mis padres por el apoyo constante de manera emocionan con sus lindas palabras de “sigue adelante, todo esfuerzo trae consecuencias agradables”. mis grandes ejemplos de principios y valores.

RESUMEN

Esta investigación tiene como objetivo relacionar el bienestar psicológico y el estrés laboral en colaboradores de una empresa de transporte público. Es de diseño correlacional. La muestra esta conformada por 133 colaboradores. Los instrumentos utilizados fueron La Escala de Evaluación del Bienestar Psicológico elaborada por Casullo y La escala de estrés laboral de la OIT-OMS fue sustentado por Medina. Los resultados encontrados fueron que no existe relación estadística entre bienestar psicológico y estrés laboral en los colaboradores de la empresa de transporte público. Así mismo no se halló relación entre las dimensiones de bienestar psicológico con el estrés laboral. Ello permite inferir que las variables de estudio están relacionadas con otros factores psicosociales que afectan a los trabajadores.

Palabras claves: *bienestar psicológico, estrés laboral, colaboradores.*

ABSTRACT

This research aims to relate psychological well-being and work stress in employees of a public transport company. It is of correlational design. The sample is made up of 133 collaborators. The instruments used were the Psychological Well-being Assessment Scale prepared by Casullo and the ILO-WHO work stress scale was supported by Medina. The results found were that there is no statistical relationship between psychological well-being and work stress in the employees of the public transport company. Likewise, no relationship was found between the dimensions of psychological well-being with work stress. This allows us to infer that the study variables are related to other psychosocial factors that affect workers.

Keywords: *psychological well-being, work stress, collaborators.*

ÍNDICE GENERAL

Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Resumen	v
Palabras claves	v
Abstract	vi
Índice general / índice de figuras y de cuadros	vii
Indice de figura	viii
Indice de cuadros	ix
I. INTRODUCCIÓN	10
II. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	12
2.1 Descripción del Problema	12
2.2. Pregunta de investigación general	14
2.3 Preguntas de investigación específicas	14
2.4 Justificación e Importancia	15
2.5 Objetivo general	16
2.6 Objetivos específicos	16
2.7 Alcances y limitaciones	17
III. MARCO TEÓRICO	18
3.1 Antecedentes	18
3.2 Bases Teóricas	24
3.3 Marco conceptual	42
IV. METODOLOGÍA	43
4.1 Tipo y Nivel de la investigación	43
4.2 Diseño de la investigación	43
4.3 Población – Muestra	42
4.4 Hipótesis general y específicas	48
4.5 Identificación de las variables	49
4.6 Operacionalización de las variables	50
4.7 Recolección de datos	52

I.	RESULTADOS	55
5.1	Presentación de Resultados	55
5.2	Interpretación de los Resultados	62
II.	ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS	64
6.1	Análisis descriptivo de los resultados	64
6.2	Comparación de resultados con marco teórico	66
	CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	69
	REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	71
	ANEXOS	75
	Anexo 1: Matriz de consistencia	76
	Anexo 2: Instrumento de recolección de datos y Ficha de validación por juicio de expertos	78
	Anexo 3: Informe de Turnitin al 28% de similitud	82

INDICE DE FIGURAS

Figura 1	Distribución de la muestra según el sexo de los participantes	44
Figura 2	Distribución de la muestra según el estado civil de los participantes.	45
Figura 3	Distribución de la muestra según el grado de instrucción de los participantes.	46
Figura 4	Distribución de la muestra según el tiempo de trabajo de los participantes.	47
Figura 5	<i>Niveles de bienestar psicológico.</i>	55
Figura 6	. Niveles de la dimensión de aceptación/control de situaciones.	56
Figura 7	<i>Niveles de la dimensión autonomía.</i>	57
Figura 8	<i>Niveles de la dimensión vínculos sociales.</i>	58
Figura 9	<i>Niveles de la dimensión proyectos.</i>	59
Figura10	<i>Niveles de estrés laboral.</i>	60

INDICE DE CUADROS

Tabla 1	Distribución de la muestra según el sexo de los participantes.	44
Tabla 2	Distribución de la muestra según el estado civil de los participantes.	45
Tabla 3	Distribución de la muestra según el grado de instrucción de los participantes.	46
Tabla 4	Distribución de la muestra según el tiempo de trabajo de los participantes.	47
Tabla 5	Niveles de bienestar psicológico.	55
Tabla 6	Niveles de la dimensión de aceptación/control de situaciones.	56
Tabla 7.	Niveles de la dimensión autonomía.	57
Tabla 8.	Niveles de la dimensión vínculos sociales.	58
Tabla 9.	Niveles de la dimensión proyectos.	59
Tabla 10.	Niveles de estrés laboral.	60
Tabla 11	Prueba de normalidad.	60
Tabla 12	Correlación entre bienestar psicológico y estrés laboral.	61
Tabla 13.	Correlación entre la dimensión aceptación/control de situaciones y estrés laboral.	61
Tabla 14.	Correlación entre la dimensión autonomía y estrés laboral.	61
Tabla 15.	Correlación entre la dimensión vínculos sociales y estrés laboral.	61
Tabla 16.	Correlación entre la dimensión proyectos y estrés laboral.	61

I. INTRODUCCIÓN

Para la Organización Mundial de la Salud, el trabajo y el estrés están relacionados. El cambio constante del entorno y el uso inadecuado de las nuevas tecnologías, puede generar rechazo o malestar y producir estrés laboral.

La sobrecarga y la presión laboral afecta de forma negativa al trabajador: en su bienestar psicológico, físico y social. Como consecuencia la empresa se ve afectada en su productividad, presenta mayor rotación de personal, problemas legales, aumento de quejas y deterioro de imagen empresarial.

Algunos estudios indican que las personas con un bienestar psicológico alto resultan no tener altos niveles de estrés ya que han aprendido a afrontar las diversas problemáticas en su entorno laboral y se preocupan por formar un buen clima.

Esta investigación será elaborada en una empresa de transporte pública con el objetivo de determinar la relación entre bienestar psicológico y estrés laboral.

A continuación, se muestra el desarrollo de esta tesis en los respectivos capítulos: En el Capítulo I, se expone la introducción.

En el capítulo II, se plantea la realidad problemática, asimismo se presenta la formulación de la pregunta problema, se muestra la justificación de la exploración, explicando los objetivos generales y específicos del estudio realizado.

El capítulo III, contiene el marco teórico, donde se halla los antecedentes internacionales y nacionales de la investigación, el marco conceptual de ambas variables de estudio y de la muestra.

El capítulo IV, se describen la metodología, así como una breve descripción de tipo, nivel y diseño de la investigación. Así mismo la población la muestra; como

también la formulación de hipótesis general y específicas. Finalmente, la identificación de las variables.

En el capítulo V, se lleva a cabo la presentación de resultados y la interpretación respectivas.

El capítulo VI contiene el análisis de los resultados, es decir el análisis descriptivo de los hallazgos, y el cotejo de los resultados con el marco teórico y antecedentes.

Finalmente se desarrolla las conclusiones y recomendaciones según los resultados obtenidos de la investigación.

Deysi Mendez Barrientos.

II. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

2.1. Descripción del problema

La OMS (2016) menciona que a nivel mundial el país más afectado es México, con un 75% de estrés laboral, le sigue China con 73% y Estados Unidos con 59%.

El 50 % de colaboradores de una empresa en los países industrializados indican que su trabajo es “mentalmente demandante”. El estrés laboral está en aumento constante en los grandes países de desarrollo. (OMS,2005).

En la primera encuesta centroamericana de condiciones de trabajo y salud, un 12 y 15 % de trabajadores refieren haber sentido tensión y estrés en su centro laboral. Indica Carmen Bueno, Experto en Seguridad y Salud en el Trabajo de la OIT de América Latina (organización internacional del trabajo,2016).

En México se desarrolló un estudio en la cual se aplicó el Cuestionario sobre el Contenido del Trabajo (Cedillo y Grijalva, 2005) resultó que los trabajadores presentan tensiones muy altas debido a altas exigencias laborales y bajo control de las mismas. Otros estudios en diferentes países revelan que la hipertensión puede aumentar de 2 a 3 veces a causa de trabajar bajo presión. Tomando en cuenta lo anterior se estima que vivir en un ambiente laboral estresante contribuye en un 21% y 32% el desarrollo de la hipertensión en América latina.

Mejía, Chacón, Leyva, Garnica y García (2019) en su estudio: Factores asociados al estrés laboral en trabajadores de seis países de Latinoamérica. Indicaron que Venezuela con 63% es el país con el nivel

más alto de estrés laboral. Demostraron que las mujeres con 44,8 % reflejan mayor estrés que los varones 37,6%.

El Instituto Integración (2015), publicó su informe de investigación donde se realizó un estudio con 2.200 colaboradores en 19 regiones del país de Perú. El escrito afirma que 58% de los colaboradores sufren estrés, esto quiere decir que, de cada diez, seis peruanos han experimentado estrés en los últimos años. También explica que las mujeres presentan mayor nivel de estrés con un 64% que los varones con un 52%. El estrés laboral en mujeres posee una característica particular, a la cual se le ha denominado la doble presencia, debido al “doble rol que juegan las mujeres como amas de casa y trabajadoras (Balbo, 1978, p. 3, citado por Gavidia, 2019)

En relación a una empresa de transporte público de Ica se percibe que está constituido por trabajadores administrativos y operarios, cada área a cargo de su jefe inmediato. Lo que significa que es muy probable que presenten los colaboradores estrés laboral. Sin embargo, es de importancia enfocarse en el Bienestar Psicológico como en sus proyectos, aceptación, autonomía y vínculos sociales; por lo que permite potenciar su calidad de vida de los trabajadores y prevenir ciertas consecuencias como la falta de asistencias, rotación de personal, bajo desempeño y producción, aumento de accidentes, incremento de quejas de los clientes y trabajadores. Así mismo, el estrés laboral afecta la salud fisiológica y psicológica, cognitiva y conductual.

Bajo este contexto el objetivo de esta investigación se centra en: Determinar el bienestar psicológico y estrés laboral en trabajadores de una empresa de transporte público de Ica.

2.2. Pregunta de investigación general

¿Cuál es la relación entre Bienestar Psicológico y estrés laboral en colaboradores de una empresa de transporte público - Ica, 2021?

2.3. Preguntas de investigación específicas

P.E.1: ¿Cuál es la relación entre la dimensión de aceptación/control de bienestar psicológico y estrés laboral en colaboradores de una empresa de transporte público - Ica, 2021?

P.E.2: ¿Cuál es la relación entre la dimensión de autonomía de bienestar psicológico y estrés laboral en colaboradores de una empresa de transporte público - Ica, 2021?

P.E.3: ¿Cuál es la relación entre la dimensión de vínculos sociales de bienestar psicológico y estrés laboral en colaboradores de una empresa de transporte público - Ica, 2021?

P.E.4: ¿Cuál es la relación entre la dimensión de proyectos de bienestar psicológicos y estrés laboral en colaboradores de una empresa de transporte público - Ica, 2021?

2.4. Justificación e Importancia

2.4.1. Justificación

Justificación teórica: Se refiere a conocer los niveles y relaciones del Bienestar Psicológico y Estrés Laboral con sus dimensiones respectivas

Justificación práctica: Se refiere esta justificación práctica en sugerir, recomendar la implementación de políticas que promuevan el Bienestar Psicológico y supriman el estrés laboral en los colaboradores de una empresa de transporte pública de Ica. De modo que se le brinde capacitaciones permanentes para su mayor interacción y vínculos sociales.

Justificación metodológica: Permite someter los instrumentos de medida a análisis de validez y confiabilidad. Cabe señalar, que tiene que presentar ciertos instrumentos psicológicos congruencia con los modelos teóricos de las variables de estudio.

2.4.2. Importancia

Es importante la ejecución de esta investigación por que permite sensibilizar y concientizar a los colaboradores administrativos y operativos de la relevancia y beneficios que produce el Bienestar Psicológico como por ejemplo reducir y controlar el estrés laboral.

2.5. Objetivo general

Determinar la relación entre Bienestar Psicológico y estrés laboral en colaboradores de una empresa de transporte público - Ica, 2021.

2.6. Objetivos específicos

O.E.1: Analizar la relación entre la dimensión de aceptación/control de bienestar psicológico y estrés laboral en colaboradores de una empresa de transporte público - Ica, 2021.

O.E.2: Determinar la relación entre la dimensión de autonomía de bienestar psicológico y estrés laboral en colaboradores de una empresa de transporte público - Ica, 2021.

O.E.3: Establecer la relación entre la dimensión de vínculos sociales de bienestar psicológico y estrés laboral en colaboradores de una empresa de transporte público - Ica, 2021.

O.E.4: Identificar la relación entre la dimensión de proyectos de bienestar psicológicos y estrés laboral en colaboradores de una empresa de transporte público - Ica, 2021.

2.7. Alcances y limitaciones

2.7.1. Alcances

Los alcances del presente estudio son las siguientes: en la situación geográfica los examinados participaran del estudio en la empresa de transporte pública de Ica. Por otro lado, en la situación temporal de este manuscrito se desarrollará a partir de noviembre del 2020 a mayo del 2021. Consecuentemente, en el aspecto social los evaluados del estudio serán los colaboradores administrativos y operativos, varones y mujeres que oscilan entre 18 a 50 años de edad. Finalmente, uno de los alcances de esta investigación será el estudio de la relación de bienestar psicológico y estrés laboral.

2.7.2. Limitaciones

Se considera una de las limitaciones la recolección de los datos que se desarrollara de manera virtual, situación emergente por la pandemia. Otra dificultad es la búsqueda de referencias o antecedentes en el ámbito regional y/o local. Recurrir a un experto metodólogo y estadístico en investigación. Sin embargo, la investigación se desarrollará favorablemente solucionando, coordinando apropiadamente los indicios de esta tesis.

III. MARCO TEÓRICO

3.1. Antecedentes

En el ámbito internacionales

En Colombia, Estupiñán, Fuentes y Lizcano (2018) desarrollaron un estudio de tres variables titulada: Bienestar psicológico, satisfacción laboral y felicidad de los trabajadores de empresas de transporte intermunicipal de Cúcuta. Esta misma deseaba identificar si existía una relación entre las variables. Esta investigación es de enfoque cualitativo, experimental, correlacional. Fueron 123 trabajadores a los que se les aplicó los siguientes instrumentos: la escala de bienestar psicológico de Ryff, la escala de satisfacción laboral y la escala de felicidad. También se halló que existe una relación estadísticamente significativa en las variables estudiadas: lo cual quiere decir que a mayor bienestar psicológico mayor satisfacción laboral y felicidad en los trabajadores.

En México, López, Carrera, Eurrieta, García, Gómez, Llanillo, Marín, Romo y González (2018). En su estudio: Estrés Laboral Y Su Repercusión En La Salud Física Y Mental En Operadores De Tracto Camión que transportan cerveza. Analizaron y calcularon los signos y síntomas que son efectos del estrés laboral. Es una investigación transversal y descriptiva. La población evaluada es de operadores logísticos de flota. Se aplicó un cuestionario tipo encuesta a 230 operadores para evaluar las más frecuentes signos y síntomas del estrés laboral. Para validar las preguntas de investigación se aplicó una escala de valor general correlación de Pearson multivariada, chi cuadrada para calcular la dependencia de las variables. El estudio indicó que las variables resultan ser dependientes una de otra. Se concluye afirmando que existe una fuerte relación entre las variables; indicando que a mayor estrés laboral mayor posibilidades de presentar enfermedades mentales e inestabilidad fisiológico en el organismo.

En los Ángeles, Taruchaín, Freire y Mayorga (2020) en su estudio: Bienestar psicológico y estrés laboral en trabajadores de centros de comercialización de la ciudad de Ambato. Plantearon comprobar la relación de bienestar psicológico y estrés laboral. Este estudio descriptivo, correlacional de corte transversal se aplicó a 280 participantes, el 40% hombres y el 60% mujeres no profesionales, a quienes se evaluó con el Cuestionario de Salud General Goldberg. Los resultados revelan que existe un 61% de estrés laboral alto y un 59% bienestar psicológico en un nivel bajo. Los resultados arrojan que no existe una correlación entre ambas variables esto indica que existen otros factores psicosociales que afecta el desarrollo de bienestar psicológico y estrés laboral.

En Colombia, Salazar (2019) Realizó un estudio titulado: Relación de respuestas psicosomáticas y emocionales con los niveles de estrés laboral en funcionarios públicos s del Instituto Colombiano de Bienestar Familiar Regional Antioquia. Con la finalidad de estudiar la relación que existe entre las respuestas psicosomáticas y emocionales con el estrés laboral. El tipo de investigación es de corte transversal, descriptivo, correlacional. Fueron 317 colaboradores, 260 mujeres y 57 varones. Se aplico los siguientes instrumentos: cuestionario sociodemográfico, cuestionario de problemas psicosomáticos, escala Panas y el cuestionario de medición de estrés laboral OIT. Se concluye indicando que la población estudiada presenta respuestas de estrés alto y medio en relación con las respuestas psicosomáticas y emocionales a nivel laboral. Lo cual indica una correlación significativa a nivel 0,01 bilateral entre las variables: a mayor respuesta psicosomática y emocional se presenta un nivel alto de estrés laboral.

En México, Saldaña, Polo, Gutiérrez y Madrigal (2019) presentan una investigación titulada: Bienestar psicológico, estrés y factores psicosociales en trabajadores de instituciones gubernamentales de Jalisco-México. Presentó su investigación de tipo cuantitativo no experimental, correlacional. Donde se aplicó a 121 trabajadores el cuestionario de escala de Ryff para medir Bienestar Psicológico y el cuestionario de desequilibrio recompensa-esfuerzo de Shackelton, para medir Estrés. Se Concluye indicando que hay relación de forma inversa entre Bienestar Psicológico y los Factores Psicosociales ($r = -.217$; $p < .05$). De igual manera el Estrés y Factores psicosociales se encontraron correlacionados ($r = -.453$; $p < .01$), pero no ocurrió lo mismo entre Estrés y Bienestar Psicológico ($r = -.132$; $p > .05$). No se halló la relación entre estrés y bienestar psicológico. Se concluye indicando que los factores como características de liderazgo, claridad en funciones, relaciones sociales en el trabajo, son determinantes para evitar el estrés y mantener el bienestar de los trabajadores.

En Ecuador, Brito, Rosero y Reinoso (2018) Estudiaron una investigación titulada: estrés laboral y afectación psico-física en el rendimiento del personal en un call center policial, Quito-Ecuador. El objetivo del estudio es identificar los efectos psico-físicos y como estos se relacionan con el estrés laboral. La presente investigación es correlacional descriptivo. Se evaluó a 38 colaboradores usando el test de Maslach que mide estrés laboral y el test de actitud con escalas Likert. La investigación indica que los colaboradores en un 92% poseen un nivel bajo de estrés laboral Los resultados indican que existe afectación físico- psicológicas asociadas al estrés laboral. Finalmente, los resultados señalan que el grupo evaluado practica ejercicios físicos lo que permite disminuir un desarrollo próximo de enfermedades y malestares físicos: a menor estrés laboral menor afectación psico- física.

En el ámbito Nacional

En Lima, Capa (2019) Elaboró una investigación titulada: Estrés laboral y ansiedad en conductores de una empresa de transporte público. Con el objetivo de determina la conexión que existe entre las ambas variables. El estudio es de tipo no experimental, transversal, de diseño correlacional. Los instrumentos aplicados a 400 conductores de 28 a 50 años, fueron la escala de estrés laboral de OIT y la escala de ansiedad manifiesta a 400 colaboradores de 28 a 50 años de edad. Se hallo en la variable estrés laboral un porcentaje medio con 21% y alto con 34% y en la variable ansiedad un porcentaje medio con 21.3% y alto con 39.9%. Los resultados también revelan que existe una correlación significativa entre el estrés laboral y ansiedad ($p < .05$). Indicando que a mayor estrés laboral mayor ansiedad.

En Arequipa, Ibáñez (2017) expone su estudio Estrés Laboral y Bienestar Psicológico en Trabajadores que Laboran en el Turno Noche. Con la finalidad de identificar si existe relación entre estrés laboral y bienestar psicológico. El estudio es cuantitativo de diseño no experimental de tipo transversal correlacional. Se aplicó los siguientes cuestionarios: el cuestionario de Estrés laboral de Cooper y el Cuestionario BIPSI-A para identificar el grado de bienestar psicológico en 130 trabajadores, 98 masculinos y 32 femeninas. Se utilizó la correlación Tau_b de Kendall y la prueba estadística como Chi cuadrada para la relación entre las variables. Los resultados demuestran que los colaboradores tienen un nivel de estrés moderado con un 65% (turno noche). Se observa el Tau-b de Kendall calculado - 0,701 y P toma un valor de 0,000; indica que existe una correlación Negativa del Estrés Laboral con el Bienestar Psicológico. Lo cual quiere decir que a mayor Estrés laboral menor bienestar Psicológico.

En Lima, Bazán (2016) realizó un estudio titulada Bienestar psicológico y estrés laboral en el personal administrativo de la Municipalidad de Los Olivos. Con la finalidad de identificar qué relación existe entre ambas variables. Su investigación descriptiva, correlacional, no experimental, de corte transversal planteó evaluar a 108 trabajadores de ambos sexos usando los siguientes instrumentos: escala de Bienestar Psicológico de Casullo y la escala de Estrés Laboral de la OIT. Tal investigación demostró que existe relación significativa muy baja a modo de correlación entre las variables. concluyendo que cuanto mayor es el nivel de bienestar psicológico del trabajador, menor será el nivel de estrés laboral.

En Trujillo, Dioses (2019) señaló su estudio Bienestar Psicológico y Estrés Laboral en colaboradores de una Organización de Trujillo el interés de averiguar si existe relación entre ambas variables. El tipo de investigación que se desarrolló es descriptiva correlacional, no experimental de corte transversal. En su escrito indica la evaluación a 218 colaboradores aplicándole las siguientes pruebas: La Escala de Bienestar Psicológico de Ryff y La Escala de Apreciación del Estrés. En los resultados se observa el valor de probabilidad asociada al estadístico calculado es de $p = 0,000$ el cual es menor que la significancia establecida 0.05, a un nivel de confianza del 95%, en consecuencia, determinamos que existe relación entre el bienestar psicológico y el estrés laboral. Indicando que a mayor bienestar psicológico menor estrés laboral.

En Arequipa, Cruz (2019) Desarrolló una investigación titulada: “Estrés laboral y bienestar psicológico en servidores públicos de una municipalidad distrital de Arequipa”, con el objetivo de determinar la relación que existe entre el estrés laboral y el bienestar psicológico. Su estudio es cuantitativo, no experimental, transversal y correlacional. Evaluó a 100 servidores públicos (personal administrativo y operativos) con los siguientes instrumentos: el cuestionario de estrés laboral de

Cooper y la escala de bienestar psicológico de Carol Riff. La investigación indica que si existe correlación entre las variables ya que el p-valor es < 0.000 menor al nivel de significancia del 5%; por consecuencia cuando aumenta el nivel de estrés, disminuye el estrés laboral.

En Lima, Chavarría (2019) presentó su investigación titulada: Bienestar psicológico y engagement laboral en trabajadores de una empresa privada del distrito de San Juan de Lurigancho. El estudio es de tipo correlacional. Su estudio se centró en identificar la relación que existe entre las dos variables antes mencionadas. para ello se aplicó los siguientes instrumentos: la Escala de Bienestar Psicológico de Ryff y Utrecht Work Engagement Scale (Escala Utrecht de Engagement en el Trabajo, versión española y consta de 17 ítems) a 130 colaboradores de ambos sexos de una empresa industrial, perteneciente al rubro de plásticos. La investigación indicó que el bienestar psicológico y engagement laboral tienen relación directa baja ($Rho = .210$, $sig = .000$), esto explica que, a mayor bienestar psicológico de los trabajadores, mayor se experimentará la presencia del engagement laboral.

3.2. Bases Teóricas

3.2.1. Bienestar psicológico

3.2.1.1. Definiciones:

Existen diferentes conceptos de bienestar psicológico como:

Según el diccionario de la lengua española (2001), indica que el bienestar es el estado de satisfacción de un individuo, considerando el buen funcionamiento de sus procesos psíquicos y somáticos. Lo que presupone que los colaboradores de una empresa de transporte público están inmersos a presenciar satisfacción personal basado en un buen ejercicio laboral según sus impresiones cognoscitivas y físicos.

Ortiz y Castro (2009), afirma lo siguiente “Es la percepción o apreciación subjetiva de sentirse o hallarse bien, de estar de buen ánimo, de sentirse satisfecho” indica también que esta percepción subjetiva depende de las condiciones sociales. (p.78). lo que indica que los trabajadores de la empresa de transporte público, al tener una visión positiva de ellos mismos, generan sentimientos agradables y esto es gracias a diversos factores del ambiente.

Según Barrientos y Martínez (2014), la definición de bienestar psicológico es amplia y subjetiva. Explica que para tener un bienestar psicológico es necesario tener una salud mental estable y buenas relaciones sociales. Es decir, el trabajador de la empresa de transporte público para considerarse con bienestar psicológico, debe de presentar relaciones positivas con sus familiares, amigos, compañeros y jefes de trabajo. Además que sus procesos cognitivos como la memoria, atención, concentración e inteligencia le permitan mantener aquellas relaciones sociales estables.

También García y González (2000), de manera similar refiere que el bienestar psicológico expresa el sentirse bien y pensar de forma constructiva. Por lo que se puede definir como un aspecto subjetivo

del individuo de acuerdo a sus experiencias, estas relacionados con los procesos funcionales físico, psíquico y social. Se presume que el trabajador de la empresa de transporte que toma en cuenta sus experiencias como un aprendizaje, aporta en el trabajo expresando su creatividad para mejorar el servicio. Resulta sentirse bien con el trabajo que desempeña. Esto se refleja en el buen trato que el colaborador ofrece a las personas que lo rodean.

Sadock y Sadock (2004), explica al bienestar psicológico como un equilibrio de los procesos mentales y comportamentales, las cuales producen relaciones interpersonales satisfactorias y por lo que permite desarrollar actividades productivas. En este punto se explica que el trabajador de la empresa de transporte muestra bienestar psicológico cuando hay una armonía entre las relaciones laborales y las relaciones familiares, produciendo actividades que generen satisfacción.

Por otro lado, para Sánchez (2017), el bienestar psicológico implica juzgar de forma general la satisfacción por la vida. Significa que el trabajador de la empresa de transporte al evaluar sus logros, su contribución con la empresa y su desempeño, resulte valorar su trabajo; esto contribuye grandemente en su bienestar general.

En conclusión, se podría indicar que el bienestar psicológico es un estado de equilibrio emocional y conductual por lo que el individuo manifiesta sentirse bien.

3.2.1.2. Características

Vázquez, Hervás, Rahona y Gómez (2009) indican que las personas con bienestar psicológico presentan las siguientes características:

- Se sienten bien consigo mismo aceptando sus posibilidades y limitaciones.
- Poseen unas buenas relaciones sociales con las personas que lo rodean.
- Son dinámicos y se adaptan con facilidad al cambio ambiental para satisfacer sus deseos y necesidades.
- Se muestran con capacidades de tomar sus propias decisiones y afrontar con responsabilidad los resultados o consecuencias de su determinación.
- Tiene presente un propósito de vida.
- Mantiene la dinámica de aprendizaje y el desarrollo continuo de sus capacidades.

El bienestar psicológico en los trabajadores de la empresa de transporte se ve reflejada en el equilibrio de sus procesos cognitivos, emocionales y conductuales manifestado en su socialización.

3.2.1.3. Modelo teórico de bienestar psicológico de Carol Ryff

Esta teoría se planteó con el objetivo de buscar el desarrollo de las capacidades y realización del propio potencial. Ryff (1989), presento 6 dimensiones del Bienestar psicológico. Posteriormente fueron expuestas por Ryff & Keyes (1995) de acuerdo con (Diener, 2009a).

Autoaceptación: “Parte de la premisa de que el individuo acepta el pasado como un hecho, lo que pasó, y se mueve a vivir en el aquí y el ahora. Es parte esencial aceptar las emociones y sensaciones (esfera emocional, cognitiva y física) del momento presente, como parte de las experiencias” (Rodríguez & Quiñones Berrios, 2012).

De este modo se podría indicar que el trabajador de transporte público que analiza sus virtudes y las valora, se sentirá bien. por otro lado, ver sus defectos y trabajar en ellas, también creara un sentimiento de satisfacción. A esta dimensión se le puede considerar como eje central del bienestar psicológico.

Relaciones positivas con las personas: “se refiere la habilidad de iniciar y mantener relaciones sociales estables, de esta forma promover la aceptación social y el compromiso.” (Rodríguez & Quiñones Berrios, 2012) citando a (Oramas viera, Santana López, & Vergara Barrenechea, 2006). La capacidad de demostrar amor al prójimo es un componente fundamental del bienestar psicológico.

Mantener buenas relaciones sociales es un elemento importante del bienestar psicológico. Estar rodeados de personas que tengan energías positivas es muy agradable para el colaborador. Esto se refleja en la comunicación asertiva entre el trabajador y sus compañeros al desarrollar sus funciones. Trabajar en equipo y mantener esta buena relación ayuda a lograr las metas de la organización y a la vez a sentirse bien.

Autonomía: indica la capacidad de resistir a las presiones sociales, en sus pensamientos, en su actitud según su sus propias culturas, estándares internalizados y valores. Significa sentarse en su propia convicción (auto determinación), mantener su libertad y autoridad personal. (Rodríguez & Quiñones Berrios, 2012) De la misma forma Ryff & Singer (2002) dicen que las personas con autonomía tienen la habilidad de resistir a la presión social y autorregulan mejor sus comportamientos. El trabajador de la empresa de transporte mantiene su dependencia al desarrollar su labor ya que sabe que tiene el potencial para lograr sus metas.

Dominio del entorno: es la habilidad de seleccionar o crear un ambiente agradable donde pueda suplir sus necesidades y deseos propios. Incluye el controlar y el sentirse capaz de influir de forma positiva el contexto que lo rodea. (Rodríguez & Quiñones Berrios, 2012) citando a (Giménez Hernández, 2005).

Como colaborador de la empresa de transporte público. se cuáles son mis funciones, mis posibilidades, mis amenazas y los recursos que tengo para lograr mi meta. Tomar decisiones propias que mejoren mi productividad laboral será importante para el desarrollo del bienestar psicológico.

Propósito de la vida: se refiere a la dirección hacia las metas u objetivos que la persona tiene. Implica un proceso de aprendizaje, madurez y adaptación al cambio. Rodríguez & Quiñones Berrios, (2012). Cada trabajador de la empresa de transporte tiene diferentes metas u objetivos por lo que están laborando. Es aquella motivación que empuja al empleado a lograr satisfactoriamente su trabajo y mantenerse el tiempo planificado para lograr sus propios proyectos personales.

Crecimiento personal: Según (Rodríguez & Quiñones Berrios, 2012) es la búsqueda de oportunidades para desarrollar las capacidades, talentos y habilidades que el individuo tenga para lograr la realización personal. El trabajador de la empresa de transporte que refleje hambre de aprender, sentimientos de superación, logrará estar más activo que sus otros compañeros, esta actitud abrirá puertas para la realización personal.

En conclusión, se puede considerar que las seis dimensiones planteadas están estrechamente relacionadas ya que incluye aspectos personales y sociales. Es importante cada una de ellas para lograr satisfacción personal según Carol Ryff.

3.2.1.4. Modelo teórico de bienestar psicológico de Casullo:

Casullo (2002, citado por García ,2010) define el bienestar psicológico “como un estado de satisfacción vital, sentirse feliz, estabilidad de efectos positivos sobre los efectos negativos a lo largo del tiempo.”

Casullo considera cuatro dimensiones del bienestar psicológico:

Control de situaciones/Aceptación de sí mismo : implica que la persona observe y maneje las circunstancias de su vida diaria, para satisfacer sus necesidades e intereses. (Casullo, 2002, p.98). quiere decir que el trabajador de la empresa de transporte que obtenga mayor puntaje refleja gran capacidad de controlar los aspectos internos (pensamientos y emociones) y externos ambientes que lo rodean como, por ejemplo: podría crear o mejorar un contexto favorable para cumplir sus metas dentro de la institución y lograr satisfacer sus necesidades. Por otro lado, el trabajador que presenta bajos puntajes en esta dimensión tendrá dificultades para tomar decisiones, no cree ser capaz de adaptarse o mejorar su ambiente. Por tal motivo pierde oportunidades de superación. Respecto a la Aceptación de sí mismo: sostiene que las personas puedan aceptarse con sus virtudes y defectos, aceptando su pasado como parte de su aprendizaje. El trabajador de la empresa de transporte que logre mayores puntajes indica aceptarse tal cual es, incluyendo los aspectos buenos y malos. Se sentirá orgulloso consigo mismo, de haber aprendido del pasado y de tener la percepción de ser cada día mejor. El trabajador que tenga menos puntajes en esta dimensión vivirá recordando su pasado como algo negativo, se avergüenza de lo que es y no se siente satisfecho consigo mismo.

Autonomía: indica la capacidad que tiene un individuo de tomar decisiones de manera independiente. Si el colaborador de la empresa de transporte presenta puntajes altos indica que la persona es

independiente, toma decisiones favorables para el y para la empresa, es asertivo y confía en sus capacidades. Por otro lado, los puntajes inferiores indican que el trabajador es inestable, depende de los demás para cumplir sus tareas dentro de la organización, no tiene iniciativa.

Vínculos psicosociales: se refiere a la capacidad que un individuo tiene al construir buenas relaciones sociales. Si el trabajador de la empresa de transporte público tiene puntajes altos indica que es un sujeto cálido, con empatía, afectivo, que confía en los demás. Se esfuerza en crear buenos vínculos sociales. En caso contrario refleja poca relación con los demás, dificultades para mantener una buena relación social, aislamiento y frustración.

Proyectos: se explica cómo las metas y proyectos de vida de un individuo, dándole un significado y cualidad. El colaborador de la empresa de transporte que tenga mayores puntajes en esta dimensión manifiesta tener metas, proyectos de vida, piensa que la vida tiene gran valor ya que tiene dirección, la vida tiene sentido. Por el contrario, si las puntuaciones son bajas el trabajador indica que su vida carece de significado, no puede fundar propósito por ende tiene pocas metas y proyectos.

El bienestar psicológico de acuerdo a lo anteriormente indicado, se considera como la percepción que tiene una persona sobre los resultados obtenidos durante su vida, el grado de realización personal. (Cuadra y Florenzano, 2003).

3.2.1.5. Importancia de bienestar psicológico

Para Lanco & Díaz (2005) citado por Moreta, Gabion, Barrera (2017) el bienestar psicológico es indispensable para la vida, ya que estabiliza al individuo de acuerdo a sus creencias reales e ideales, actitudes y emociones. Se centra en cómo la persona desarrolla las habilidades para afrontar retos, esforzarse y conseguir sus metas.

De acuerdo a la premisa de este autor se puede añadir que para conservar el bienestar psicológico es necesario el equilibrio de tres dimensiones físico, mental y social. El bienestar psicológico permite vivir en calma, triunfar y cumplir metas.

3.2.2. Estrés laboral

3.2.2.1. Definiciones:

La organización internacional del trabajo (2018) indica que el estrés origina reacciones emocionales y físicas de carácter negativo que dañan el equilibrio en el individuo, estas surgen cuando las exigencias laborales son mayores a las capacidades y recursos que posee la persona para afrontarlos con éxito.

Así mismo Schiffman, Lazar y Wisenblit (2014) afirman que estrés laboral es un conjunto de respuestas fisiológicas, psicológicas y conductuales en las que el trabajador presenta sensaciones desagradables como tensión, ansiedad, frustración, ira y depresión. causados por situaciones estresantes dentro de la organización.

Por otro lado, para Holmlund, Rytönen y Strandvik (2005) el estrés laboral es la falta de condiciones, cualidades o aptitudes del individuo para lograr satisfacer las exigencias del trabajo. De tal forma que el trabajador presenta dificultades al lograr metas planteadas por la empresa. Esto conlleva a un desequilibrio de la salud física y mental. El estrés laboral significa "las respuestas físicas y emocionales dañinas que ocurren cuando los requisitos de un trabajo no coinciden con las capacidades".

En conclusión, se explica que el estrés es una condición del trabajo, el individuo que no posee los adecuados mecanismos de afrontamiento colapsará y esta se convierte en estrés laboral.

3.2.2.2. Causas del estrés laboral

Según La Organización Mundial del Trabajo (2013) existe algunos factores que causan el estrés laboral como:

Las Características del puesto: hace referencia a la acción del puesto no incluidos en el MOF de la empresa como: funciones que no corresponde a su puesto y por el que no está capacitado desarrollarlos con éxito, obligado a desempeñar actividades pesadas e incómodas, el tipo de trabajo que genera en el individuo fastidio.

Volumen y ritmo del trabajo: indica a la sobrecarga de actividades presionando ser cumplidas en plazos muy cortos, no tomando en cuenta los recursos que el colaborador tiene. Por otro lado, la carencia de trabajo también puede generar falta de interés y aburrimiento.

Horario de trabajo: respecto al horario, los horarios rotativos mañana, tarde y noche sin coordinación o anticipación, horario sin tolerancia y muy rigurosos, así como trabajar más de las horas que corresponde según el contrato sin ser bien remuneradas genera mayor estrés laboral, además que trabajar fuera del centro laboral y llevar a casa las tareas o actividades pendientes de mi trabajo son también las causas del estrés laboral.

Participación y control: en una empresa que la tasa de estrés laboral es alta, no se genera comunicación asertiva entre los jefes, coordinadores, supervisores y sus colaboradores. No se toma en cuenta la sugerencia creativa de los trabajadores para mejorar e incrementar los ingresos. Por otro lado, no contar con un jefe a cargo del área puede originar desorden y falta de control.

Perspectivas profesionales: el trabajador no se siente seguro en la empresa ya que el pago no corresponde según su preparación profesional. Además, que el proceso de evaluar su desempeño es injustos y poco claros. La empresa no plantea competencia y nuevos aprendizajes de sus profesionales, por ende, el trabajador pierde toda esperanza de crecer a nivel profesional y económica dentro de aquella institución.

Papel de la entidad: la organización no se hace presente para iniciar un dialogo y observar las debilidades que presenta. Muchas veces, el trabajador se siente desamparado y pierde el interés por desarrollarse dentro de sus funciones.

Relaciones interpersonales: las malas relaciones entre compañeros de trabajo o con el jefe de área genera irritabilidad, sentimientos de venganza, celos, tristeza, etc. Esto se refleja en las siguientes actitudes como: amenazas, el acoso, aislamiento, violencia.

Relación entre la vida familiar y la vida laboral: los conflictos familiares pueden afectar en la capacidad de afrontar el estrés. Por otro lado, también se indica que un individuo que lleva a casa sus conflictos laborales afecta en su relación familiar, puede presentar disfunción sexual, poca tolerancia con su pareja e hijos, etc.

Las distintas causas anteriormente mencionadas, afectan a la salud física y mental del trabajador, de este modo el individuo refleja un bajo desempeño presentando los síntomas del estrés laboral. Es importante conocer los factores de riesgo para prevenir y fortalecer los factores protectores.

3.2.2.3. Síntomas de estrés laboral en los trabajadores:

Síntomas fisiológicos: el trabajador presenta dolor de cabeza y sensación de tensión muscular o presión en la nuca, dolor en los hombros, rigidez de las extremidades superiores. Problemas respiratorios, problemas cardiacos. Problemas gastrointestinales como: acidez, problema digestivo o del color. Ulceras péptica. Trastornos de sueño como somnolencia o insomnio. Disfunción de los órganos genitales como impotencia o frigidez.

Síntomas de comportamiento social: dificultad en las relaciones con las personas que lo rodean: tiene problemas familiares, con amigos y compañeros de trabajo en muchos casos inicia el conflicto por la irritabilidad del trabajador o aislamiento y falta de interés.

Síntomas intelectuales y laborales: el trabajador tiene dificultades para concentrarse, olvida con frecuencia diversas tareas pendientes, dificultades para solucionar conflictos por ende más accidentes laborales, refleja cansancio, desgano, baja productividad, falta de creatividad y compromiso con sus funciones, deseo de no asistir al trabajo y cambiarse de centro laboral.

Síntomas psicoemocionales: el trabajador presenta pensamientos, sentimientos y acciones negativas como: sentimientos de soledad miedo, irritabilidad, angustia y preocupación, decepción, ira, tristeza. En algunos casos el trabajador consume con mucha frecuencia drogas, bebidas alcohólicas o cigarrillo asumiendo aliviar las tensiones que producen los pensamientos de “no valgo”, “soy inútil”.

3.2.2.4. Fases del Estrés

Según (Camargo, 2004) indica que existen tres fases:

A. Reacción de alarma

El trabajador percibe que se encuentra en una situación de estrés, él se prepara para hacer frente a este problema o huir. En esta etapa se liberan las hormonas de adrenalina (acción rápida) y el cortisol (la hormona del estrés). donde el trabajador experimenta angustia lo cual es respuesta normal del organismo frente al estrés.

Esta fase inicia cuando el trabajador es consciente que los recursos de afrontamiento que posee no son suficientes para satisfacer las necesidades inicia el estrés y la fase de alarma comienza a presentar toda la sintomatología fisiológica como: tensión muscular, taquicardia, dificultades para respirar.

Según la fisiología del estrés laboral en esta etapa se activa el eje hipofisopararrenal; estos síntomas serán en medida siempre iguales de mayor o menor intensidad:

- El organismo produce una movilización para su defensa.
- Incrementa los latidos del corazón.
- Se endurece las extremidades superiores por lo que se produce mayores glóbulos rojos.
- La sangre se redistribuye, abandona en gran medida a la piel produciendo palidez y acude al cerebro, músculos y corazón que son las zonas de acción.
- Se incrementa la agitación al respirar.
- Las pupilas se dilatan.
- La coagulación de sangre desciende.
- Acrecienta la cantidad de linfocitos (células de defensa

B. Fase de resistencia

Es en esta fase el trabajador se va adaptando al estrés, se libera la hormona de cortisol (control en el organismo). Se logra identificar los estímulos estresores, el trabajador genera cierta resistencia. La resistencia al estrés es lo que determinara cuánto dura esta etapa. Se trata de recuperar las energías que se disiparon en la fase de alarma.

Pero el estímulo estresor continua y sigue disminuyendo los recursos para batallar con el estrés. Es también en esta etapa que se presentan algunas sintomatologías como: baja tolerancia a la frustración, irritabilidad, insomnio, sensación de cansancio y fatiga. Por otro lado, puede desaparecer las sintomatologías si el trabajador posee buenos recursos de afrontacion y lograr la homeostasis.

C. Fase de agotamiento

En esta fase el estrés está en su cima ya que ha ganado la batalla y el trabajador se ha quedado sin recursos, las estrategias adaptativas han fallado. Las personas se encuentran vulnerables a contraer enfermedades mentales y físicas.

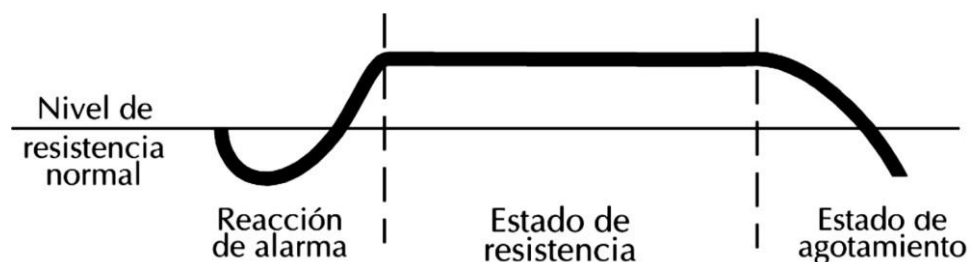


Figura 1. “Fases clásicas del estrés: Alarma, Resistencia o adaptación y Agotamiento o colapso” (Camargo, 2004)

Reconocer las fases del estrés es sumamente importante, ya que el trabajador de una empresa de transporte podría solicitar ayuda al identificarse en una de estas fases, y tomar medidas de prevención para no llegar a sufrir el estrés laboral en un nivel alto y evitar el trastorno de burnout laboral.

3.2.2.5. Modelo teórico de interacción entre demandas y control

Modelo Demandas-Control Karasek, 1979 citado por Medina (2007)
Este modelo, también conocido como “modelo de las demandas, restricciones y apoyo” o “modelo de tensión en el trabajo” en la actualidad goza de gran vigencia.

Este modelo de estrés laboral es el más amplio y aceptado. Manifiesta que las demandas (exigencias) del trabajo y el control que tiene el trabajador sobre ellas genera estrés. El nombre del modelo es considerado demandas y control por que se indica que el estrés laboral se da en función de las demandas psicológicas del trabajo y el nivel de control sobre estas.

Las demandas indican ser la cantidad o volumen de trabajo que posee el colaborador, teniendo una presión de tiempo y un gran nivel de tensión para satisfacer la necesidad de la empresa. La demanda se incrementa cuando se busca mayor eficacia, cuando se aumenta las tareas, cuando las decisiones gerenciales influyen constantemente en la decisión del trabajador y no permiten que este pueda desarrollar sus capacidades con creatividad. Esto aumenta la dificultad de la tarea ya que existe factores de riesgo y condiciones estresantes.

Quiere decir que las demandas psicológicas se refieren a las exigencias mentales del trabajador de la empresa de transporte al desarrollar muchas actividades complejas en tan poco tiempo. La gran cantidad de demandas hace que el colaborador de la empresa de transporte se estrese ya que se exige lograr una meta sin tener los recursos necesarios.

En conclusión, la demanda psicológica es proporcional a las exigencias de trabajo: a mayor cantidad de trabajo, mayor complejidad de la tarea y menor tiempo para desarrollarlo producirá alta demanda psicológica y por ende más estrés laboral.

Por otro lado, **el control** son los recursos con lo que cuenta el trabajador para hacer frente a las demandas. Tales como habilidades, capacidades, autonomía, responsabilidad. (Llaneza, 2009).

Quiere decir que un trabajador que se le encarga gran cantidad de tareas que debe atender en tan poco tiempo (demandas) la organización no le permite desarrollar sus competencias ya que debe consultar todo con su jefe, quiere decir que sus habilidades están siendo desaprovechadas y no puede influir en su trabajo. Este trabajador posee poco control y esto aumenta su estrés laboral.

La combinación de demandas y control puede dar lugar a cuatro combinaciones, las cuales son:

- Estrés elevado: se manifiesta cuando el trabajador de la empresa de transporte experimenta altas exigencias psicosociales y bajo control sobre el trabajo.
- Bajo estrés: se da cuando las demandas son bajas y hay un elevado control por parte del trabajador de la empresa de transporte para llevar a cabo las exigencias del trabajo.
- Trabajos activos: se producen cuando las exigencias son elevadas, pero a su vez los trabajadores tienen la posibilidad de controlarlas. Este tipo de trabajo crea retos constantes por ende mayor aprendizaje.
- Trabajos pasivos: se dan cuando los trabajadores de la empresa de transporte no hacen frente a las exigencias ni tienen control sobre

aspectos del trabajo. El colaborador pierde las competencias e interés profesional generando aburrimiento y monotonía.

Otro concepto que Karasek expone es el del **apoyo social**, el cual comprende modalidades como apoyo instrumental, apoyo tangible, apoyo informativo y apoyo emocional. El apoyo modifica el efecto de estrés elevado. Es decir, un nivel alto de apoyo social en el trabajo disminuye el estrés, mientras que un nivel bajo lo aumenta. De ahí la gran importancia de la consideración al brindar recursos necesarios a un compañero de trabajo para enfrentar el estrés. (Llaneza Álvarez, 2009, pág. 467).

El colaborador de la empresa de transporte que posee un soporte social es decir amigos dentro de la organización que le brinden apoyo emocional, apreciativo, informativo y recursos instrumentales. Se sentirá valorado y estimado ya que tener una relación social saludable es muy significativo para él. Esto disminuye los riesgos para estrés en el trabajo por ende mejora su producción laboral y bienestar.

Por lo expuesto, el modelo de Karasek confirma: El estrés laboral aumenta si demanda psicológica aumenta y el control de la situación disminuye. por otro lado, el estrés disminuye si la demanda emocional disminuye y el control de la situación aumenta. Así mismo se indica que el estrés laboral disminuye si el apoyo social aumenta.

Se concluye indicando que la prevención del estrés laboral se trabaja en intervenir a la demanda psicológica que el trabajador sostiene, reforzar el control potenciando al colaborador en cuanto a conocimientos y responsabilidad. y sobre el apoyo social incentivando el trabajo en equipo y la comunicación asertiva. (Llaneza Álvarez, 2009, pág. 468).

El estrés laboral es un estado de desequilibrio del estado físico y psicológico, que se origina por falta de acondicionamiento del trabajador frente a las exigencias laborales. (Medina,2007)

Medina menciona las dimensiones del Estrés laboral planteadas por la Organización internacional de trabajo (OIT):

Clima organizacional: es considerado clima organizacional al ambiente físico y emocional que se percibe en el trabajo. Un clima organizacional sano produce mejor efectividad y productividad evita conflictos, crea trabajadores motivados y con seguridad. Por otro lado, un mal clima laboral provoca gran rotación, conflictos, incumplimiento de metas y objetivos. Esto genera diferentes niveles de estrés en los colaboradores.

Estructura organizacional: abarca la carga administrativa o burocrática de la organización y el lugar del trabajador dentro de la empresa, en relación al control que desempeña en su trabajo, para la obtención de su desempeño y satisfacción.

Territorio organizacional: explica el espacio personal de un individuo, como el centro de trabajo. Es así, que algunos individuos desarrollan un sentimiento de propiedad, existen estudios que la territorialidad es un grande estresor, sobre todo cuando se trabaja en territorios ajenos o es evadido.

Tecnología: se considera un gran estresor cuando la organización presiona al colaborar en cumplir sus objetivos sin haberle brindado todos los recursos tecnológicos o sin haberle capacitado para el buen manejo de los equipos.

Influencia del líder: se refiere a la capacidad de un líder en organizar a su equipo para un mismo fin. Un buen líder recompensa, corrige y

enseña. Por lo contrario, un jefe ordena, exige y muchas veces no descubre las habilidades de sus colaboradores y genera estrés en sus subalternos. La actitud del líder o jefe en una empresa influye en el comportamiento de los trabajadores.

Falta de cohesión: explica que la falta de integración entre los miembros de la organización genera estrés laboral.

Respaldo de grupo: todos los trabajadores necesitan el respaldo de su grupo de trabajo y supervisor. De esa forma se comprometen con la institución y desarrollan un gran desempeño, competencia y compromiso. Sienten el apoyo para lograr sus metas personales y colectivas. Cuando esto no ocurre es considerado como agente estresante.

3.3. Marco conceptual

Bienestar: grado en la que el ser humano valora su vida, se halla satisfecho de sus logros. (Veenhoven 2013).

Relaciones Positivas: se refiere a la interacción positiva de un individuo para con los demás. (Rodríguez & Quiñones Berrios, 2012).

Autonomía: indica que es la capacidad de solucionar conflictos de forma independiente en el ámbito personales, familiar u laborales. (Vielma & Alonso, 2010).

Dominio del entorno: habilidad del ser humano de tomar control de lo que pasa en su entorno. Seleccionando oportunidades para su desarrollo personal. (Ryff 1989).

Crecimiento Personal: se enfoca en potenciar las habilidades personales y este se refleja en el grado de madurez mental. (Vielma & Alonso, 2010)

Estrés laboral: el estrés laboral es toda aquella reacción fisiológica que se origina gracias a constantes cargas laborales. El estrés laboral presenta sensaciones de fracaso, agotamiento existencial o desgaste. (OMS,2006)

Clima organizacional: es como la personalidad de una organización. Hoy y Miskel (1982)

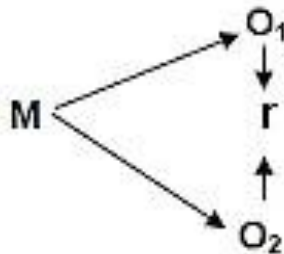
IV. METODOLOGÍA

4.1. Tipo y nivel de la investigación.

La investigación será de tipo descriptivo correlacional, ya que se busca entender, describir, explicar y conocer las variables elegidas con la finalidad de identificar cual es la relación entre bienestar psicológico y estrés laboral. La investigación será de nivel básico porque profundizaremos en conocer las bases del marco teórico (Hernández y Mendoza, 2018).

4.2. Diseño de Investigación

El estudio es de diseño no experimental de corte transversal ya que las variables de estudio no se manipulan y el estudio se desarrolla en un tiempo determinado. El siguiente esquema pertenece a este tipo de diseño (Hernández y Mendoza, 2018).



Donde:

M = Muestra de estudio

O_x = Observación de la variable X: **Bienestar Psicológico**

O_y = Observación de la variable Y: **Estrés laboral**

R = Coeficiente de correlación

4.3. Población – Muestra

4.3.1. Población.

La población está constituida por 230 colaboradores varones y mujeres de una empresa de transporte público de Ica.

4.3.2. Muestra

La muestra está determinada por 133 colaboradores varones y mujeres mayores de 18 años aproximadamente a 50 años de edad. Pertenecientes a una empresa de transporte publico de Ica.

En la tabla 1, se observa que en mayor proporción presentan los de sexo masculino (72,2%), luego le prosigue el sexo femenino (27,8%).

Tabla 1. *Distribución de la muestra según el sexo de los participantes.*

		Porcentaje		Porcentaje	
		Frecuencia	Porcentaje	válido	acumulado
Válido	masculino	96	72,2	72,2	72,2
	femenino	37	27,8	27,8	100,0
	Total	133	100,0	100,0	

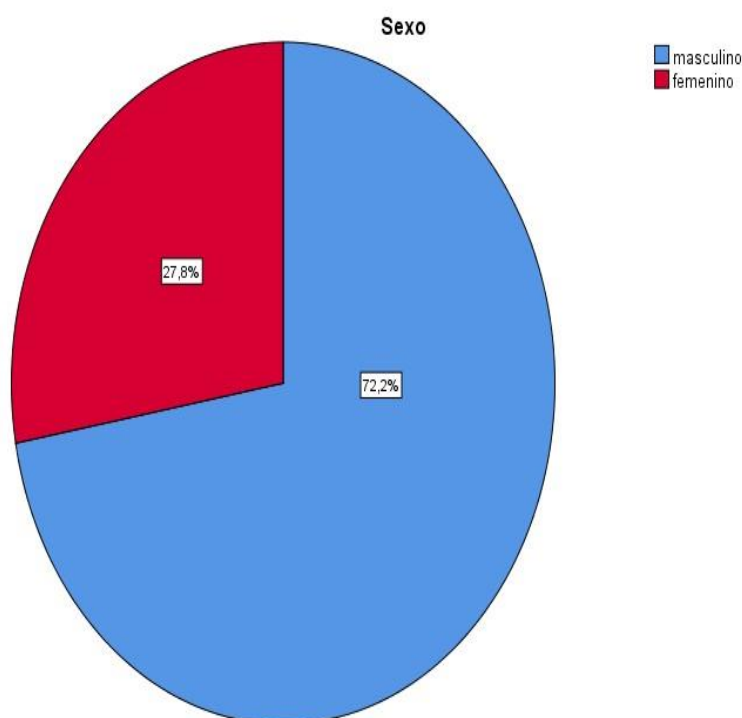


Figura 1. *Distribución de la muestra según el sexo de los participantes.*

En la tabla 2, se visualiza que en mayor proporción presentan los de estado civil soltero (40,6%), luego le prosigue las personas convivientes (27,8%), las personas casadas (22,6%), los sujetos divorciados (6%) y por último las personas viudas (3%).

Tabla 2. *Distribución de la muestra según el estado civil de los participantes.*

		Porcentaje		Porcentaje	
		Frecuencia	Porcentaje	válido	acumulado
Válido	soltero	54	40,6	40,6	40,6
	casado	30	22,6	22,6	63,2
	conviviente	37	27,8	27,8	91,0
	divorciado	8	6,0	6,0	97,0
	Viudo	4	3,0	3,0	100,0
	Total	133	100,0	100,0	

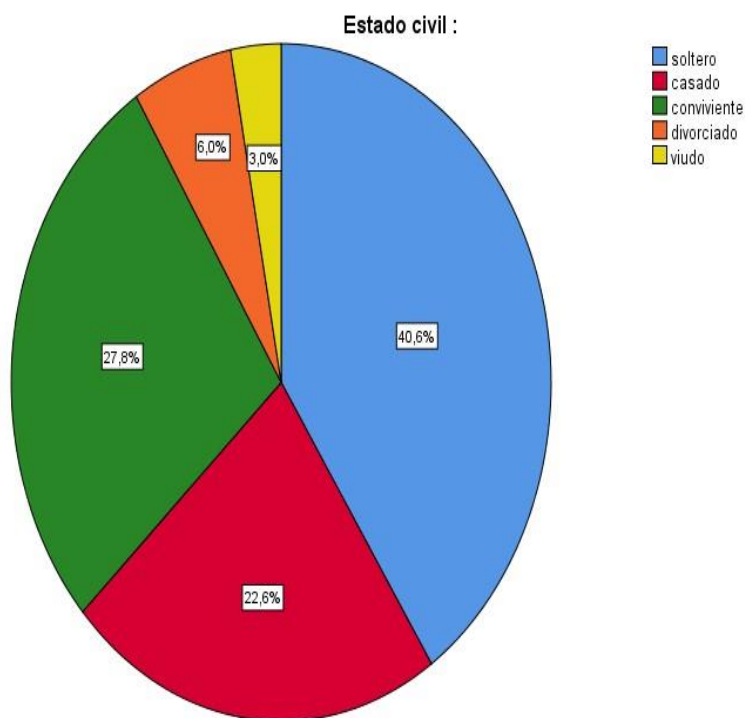


Figura 2. *Distribución de la muestra según el estado civil de los participantes.*

En la tabla 3, se muestra que los participantes de secundaria completa presentan en mayor proporción (30%), luego le prosigue superior técnico completo (19,5%), superior universitario completo (16,5%), superior técnico incompleto y superior universitario incompleto (12%), y finalmente secundaria incompleta (9,8%).

Tabla 3. *Distribución de la muestra según el grado de instrucción de los participantes.*

		Porcentaje		Porcentaje	
		Frecuencia	Porcentaje	válido	acumulado
Válido	secundaria incompleta	13	9,8	9,8	9,8
	secundaria completa	40	30,1	30,1	39,8
	superior técnico incompleto	16	12,0	12,0	51,9
	superior técnico completo	26	19,5	19,5	71,4
	superior universitario incompleto	16	12,0	12,0	83,5
	superior universitario completo	22	16,5	16,5	100,0
	Total	133	100,0	100,0	

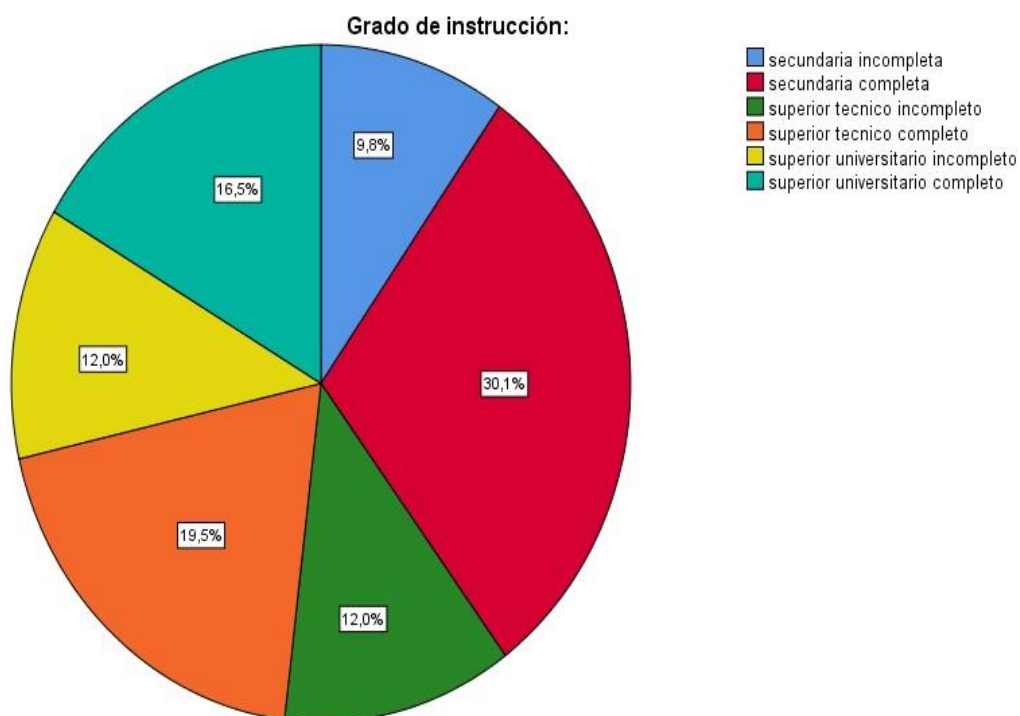


Figura 3. *Distribución de la muestra según el grado de instrucción de los participantes.*

En la tabla 4, se señala en mayor proporción los participantes que laboran mayor de un año (77,4%) y luego le prosigue los evaluados que trabajan menor de seis meses (22,6%).

Tabla 4. *Distribución de la muestra según el tiempo de trabajo de los participantes.*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	mayor de 1 año	103	77,4	77,4	77,4
	menor de 6 meses	30	22,6	22,6	100,0
	Total	133	100,0	100,0	

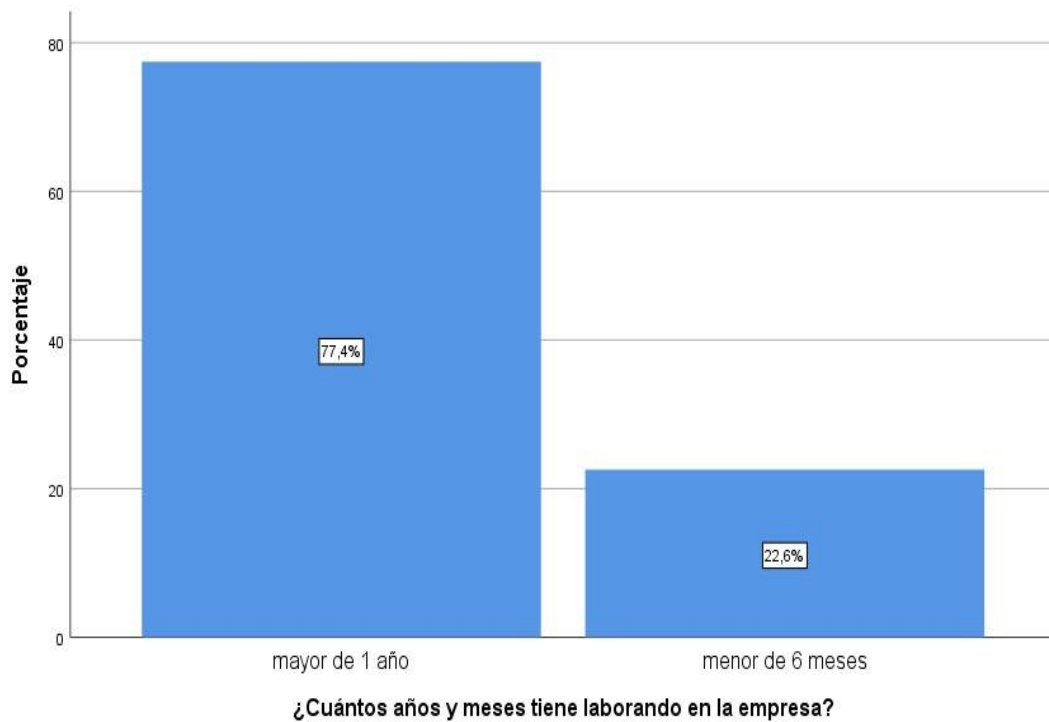


Figura 4. *Distribución de la muestra según el tiempo de trabajo de los participantes.*

4.3.3. Muestreo

El tamaño de la muestra de este estudio es no probabilístico de criterio intencional, lo cual permite seleccionar la muestra de una población. Según Otzen y Manterola (2017). Por razones del investigador.

4.4. Hipótesis general y específicas

4.4.1. Hipótesis general

Existe relación estadística entre Bienestar Psicológico y estrés laboral en colaboradores de una empresa de transporte público - Ica, 2021.

4.4.2. Hipótesis Específicas

H.E.1: Existe relación estadística entre la dimensión de aceptación/control de bienestar psicológico y estrés laboral en colaboradores de una empresa de transporte público - Ica, 2021.

H.E.2: Existe relación estadística entre la dimensión de autonomía de bienestar psicológico y estrés laboral en colaboradores de una empresa de transporte público - Ica, 2021.

H.E.3: Existe relación estadística entre la dimensión de vínculos sociales de bienestar psicológico y estrés laboral en colaboradores de una empresa de transporte público - Ica, 2021.

H.E.4: Existe relación estadística entre la dimensión de proyectos de bienestar psicológicos y estrés laboral en colaboradores de una empresa de transporte público - Ica, 2021.

4.5. Identificación de variables

Variable x: Bienestar Psicológico

Control de situación/Aceptación de sí mismo

Autonomía

Vínculo psicosocial

Proyectos

Variable Y: Estrés Laboral

Clima organizacional

Estructura organizacional

Territorio organizacional

Tecnología

Influencia del líder

Falta de cohesión

Respaldo del grupo

Variable sociodemográfica:

Colaboradores de una empresa de transporte público de Ica.

4.6. Operacionalización de variables

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Bienestar psicológico	Casullo (2002, citado por García ,2010) define el bienestar psicológico como un estado de satisfacción vital, sentirse feliz, estabilidad de efectos positivos sobre los efectos negativos a lo largo del tiempo.	se refiere, a las puntuaciones obtenidas de las dimensiones de la escala de bienestar psicológico. (Casullo,2002)	Control y Aceptación de si mismo	Valora la capacidad de aceptarse con sus defectos y virtudes. Reconocer y modificar su ambiente para lograr una satisfacción. 2, 11, 13	1: De acuerdo, 2: Ni de acuerdo 3: ni en desacuerdo. En desacuerdo. Es ordinal
			Autonomía	Valora la capacidad de ser autónomo y asume las consecuencias de sus decisiones. 4,9,12	
			Vinculo psicosocial	.Valora iniciar y mantener buenas relaciones sociales. 5,7, 8	
			Proyectos	Valora la capacidad de crear metas y darle sentido a su vida. 1,3,6 y 10	
	Estrés según La OIT (2001): Un trastorno que perjudica las finanzas, la producción y la salud física y psicológica de los trabajadores de las	Es el resultado de las puntuaciones conseguidas en las dimensiones de la escala de Estrés Laboral OIT -OMS.	Clima organizacional	Valora la estrategia organizativa 1,10,11,20	1: Nunca 2: Raras veces. 3: Ocasionalmente. 4: Algunas Veces. 5: Frecuentemente. 6: Generalmente. 7: Siempre. Es ordinal
			Estructura organizacional	Valora la Intervención y efectividad 2,12,16,24	

Estrés laboral	empresas en desarrollo y en vías de desarrollo.	Medina, Preciado y Pando (2007)	Territorio organizacional	Valora el Espacio privado de trabajo 3,15,22	
			Tecnología	Valora el Uso adecuado de tecnología 4,14,25	
			Influencia del líder	Valora la Intervención y efectividad 5,6,13,17	
			Falta de cohesión	Valora la Notoriedad dentro del grupo de trabajo 7,9,18,21	
			Respaldo del grupo	Valora el Respaldo de metas 8,19,23	

4.7. Recolección de datos

4.7.1. Técnica

La encuesta:

La encuesta no solo es un instrumento de investigación científica, sino también se ha convertido en un método, ya que al aplicarla se sigue todo un proceso destinada a la recolección de datos e información relevante para formar el principal objetivo del estudio (López y Fachelli, 2015).

4.7.2. Instrumento.

4.7.2.1. Bienestar psicológico

La Escala de Evaluación del Bienestar Psicológico fue elaborada por María Martina Casullo en el 2002. Este instrumento califica 5 dimensiones y dispone de 13 ítems: aceptación/control consta de 3 ítems:

2,11 y 13, Autonomía, contiene 3 preguntas: 4,9,12, Vínculos evalúa 3 ítems: 5,7 y 8, Proyectos posee 4 ítems 1,3,6 y 10. La aplicación de este instrumento puede ser individual o grupal. Se recomienda que los participantes lean cada ítem y respondan lo más honesto posible de cómo se sintieron durante este último mes. De esta manera se califica: en desacuerdo: 1 punto, ni en acuerdo y ni en desacuerdo: 2 puntos y de acuerdo: 3 puntos. Los puntajes que arrojan la escala se clasifica: nivel inferior (13 - 21) nivel promedio(22- 30) y nivel alto (31 – 39), refiere que el evaluado se siente muy satisfecho con sus acciones y con sus pensamientos. Feliz por su vida en general. En este instrumento existen ítems positivos.

La confiabilidad del instrumento se dio a través del Alpha de Cronbach lo cual fue aceptado obteniendo un valor de Alpha de Cronbach de .70 para la escala total, Casullo (2002).

Realizo la validez de constructo, lo cual este tipo de análisis (Test de Esfericidad de Bartlett = 688.57 $p < .001$; índice de adecuación muestral

Kaiser Meyer Olkin = .70). Este procedimiento sirvió para eliminar los elementos que saturaran muy alto en más de un factor; siguiendo este procedimiento de forma reiterativa, se obtuvo la solución factorial, eliminando 7 elementos de las 20 iniciales, quedándose así la escala con 13 ítems (Casullo, 2002).

4.7.2.2. Estrés laboral

La escala de estrés laboral fue elaborada por la Organización Internacional del Trabajo y la Organización Mundial de Salud (OIT – OMS) lo cual fue sustentado por Ivancevich & Matteson, en 1989.

La validez y confiabilidad de la escala de estrés laboral la trabajó Medina, Preciado y Pando (2007) esta ha sido traducido a diversos idiomas por su importancia: el alemán, el holandés, el inglés y el español. Este instrumento evalúa 7 dimensiones de estrés laboral y dispone de 25 ítems: Clima organizacional posee 4 ítems: 1,10,11,20. Estructura organizacional contiene 4 preguntas: 2,12,16,24. Territorio organizacional evalúa 3 ítems: 3,15,22. Tecnología contiene 3 ítems:

4,14,25. Influencia del líder posee 4 preguntas: 5,6,13,17. Falta de cohesión comprende 4 ítems: 7,9,18,21. Respaldo del grupo posee 3 ítems: 8,19,23. La aplicación de la escala puede ser individual o grupal. Se le indica que, Para cada reactivo de la encuesta, analice e identifique con qué frecuencia la condición descrita es una fuente actual de estrés. De esta manera se califica: la puntuación del 1 al 7, de la siguiente manera: 1: si la condición 'Nunca' es fuente de estrés. 2: si la condición 'Raras veces' es fuente de estrés. 3: si la condición 'Ocasionalmente' es fuente de estrés. 4: si la condición 'Algunas veces' es fuente de estrés. 5: si la condición 'Frecuentemente' es fuente de estrés. 6: si la condición 'Generalmente' es fuente de estrés. 7: si la condición 'Siempre' es fuente de estrés.

Este tipo de instrumento está validado para determinar: nivel bajo de estrés laboral (25- 74) nivel medio de estrés laboral (75-124) y nivel alto de estrés laboral (125- 175)

Una de las aportaciones más importantes del análisis factorial de la Escala de Estrés Laboral Organizacional es que posee un potencial de utilidad amplio, por la fortaleza de carácter psicométrico obtenido, ya que la confiabilidad Alpha de Cronbach fue superior al 92 y la validez relevante en 64%, lo cual sugiere que el porcentaje restante pueda ser investigado por otros factores psicosociales de riesgo, tales como la capacidad de afrontamiento, los estilos de vida, el apoyo social, entre otros aspectos. Se reportó el 64% de validez relevante, con 43.55% de varianza explicada. La prueba KMO (0.915) nos muestra un nivel adecuado de los ítems para continuar con el análisis. Su esfericidad es de 2581.93 para 276 grados de libertad y reporta 0.000 de significancia; lo cual hace pertinente el análisis factorial confirmatorio. realizados por Medina, Preciado y Pando (2007)

V. RESULTADOS

5.1. Presentación de Resultados

Análisis descriptivos

Tabla 5. *Niveles de bienestar psicológico.*

Válido	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje	Porcentaje
			válido	acumulado
nivel promedio	6	4,5	4,5	4,5
nivel alto	127	95,5	95,5	100,0
Total	133	100,0	100,0	

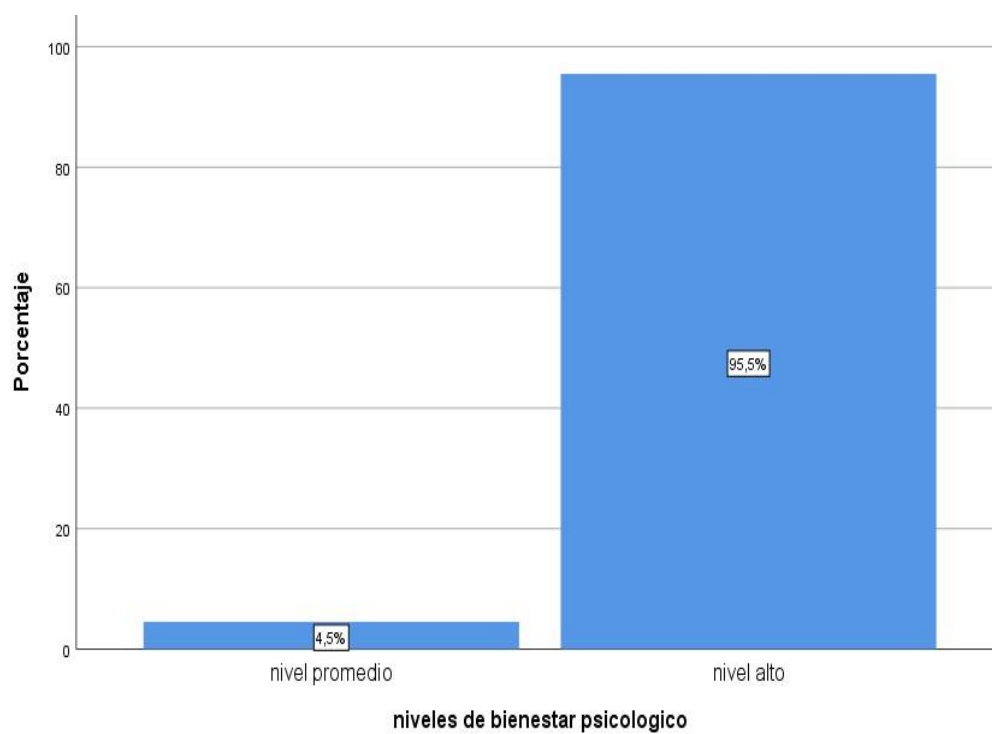


Figura 5. Niveles de bienestar psicológico.

Tabla 6. Niveles de la dimensión de aceptación/control de situaciones.

Válido		Frecuencia	Porcentaje	
			válido	acumulado
	nivel promedio	1	,8	,8
	nivel alto	132	99,2	100,0
	Total	133	100,0	

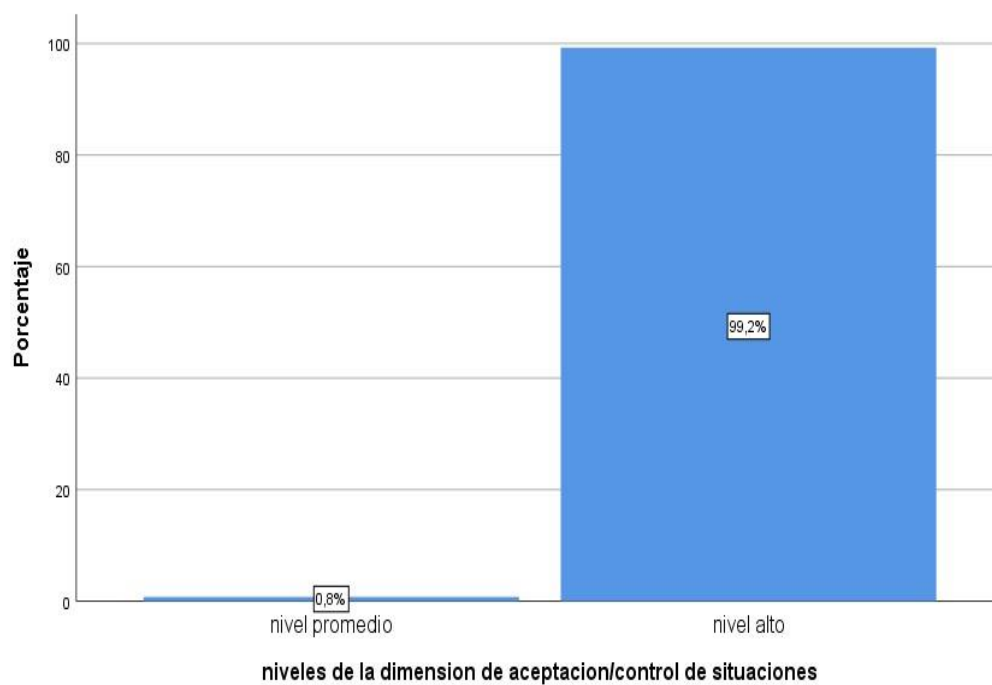


Figura 6. Niveles de la dimensión de aceptación/control de situaciones.

Tabla 7. Niveles de la dimensión autonomía.

		Porcentaje		Porcentaje	
		Frecuencia	Porcentaje	válido	acumulado
Válido	nivel bajo	1	,8	,8	,8
	nivel promedio	26	19,5	19,5	20,3
	nivel alto	106	79,7	79,7	100,0
	Total	133	100,0	100,0	

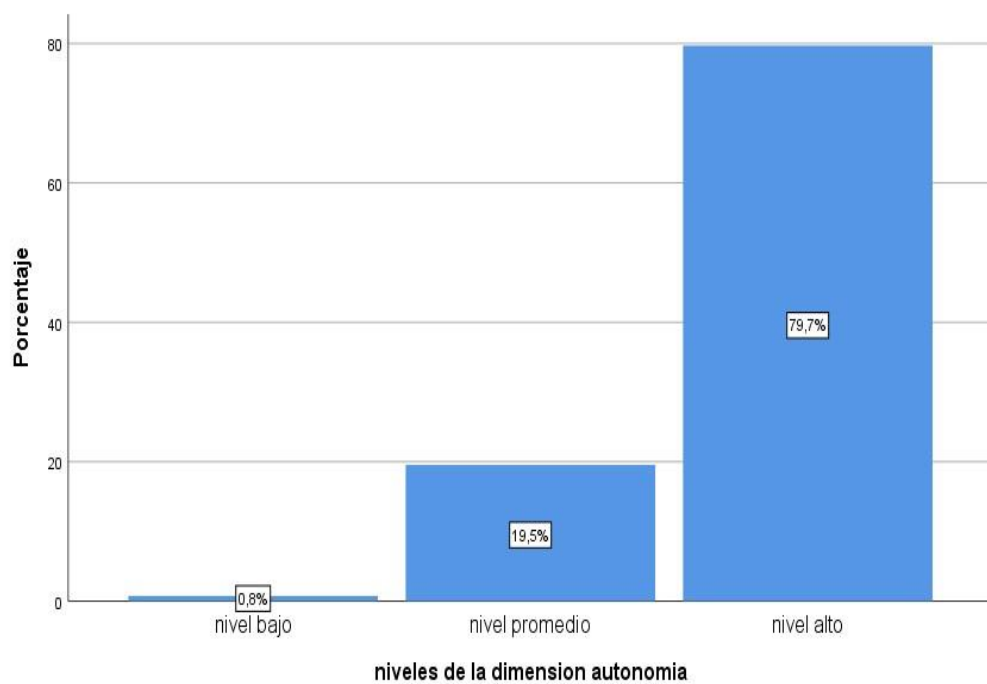


Figura 7. Niveles de la dimensión autonomía.

Tabla 8. Niveles de la dimensión vínculos sociales.

		Porcentaje		Porcentaje	
		Frecuencia	Porcentaje	válido	acumulado
Válido	nivel bajo	1	,8	,8	,8
	nivel promedio	11	8,3	8,3	9,0
	nivel alto	121	91,0	91,0	100,0
	Total	133	100,0	100,0	—

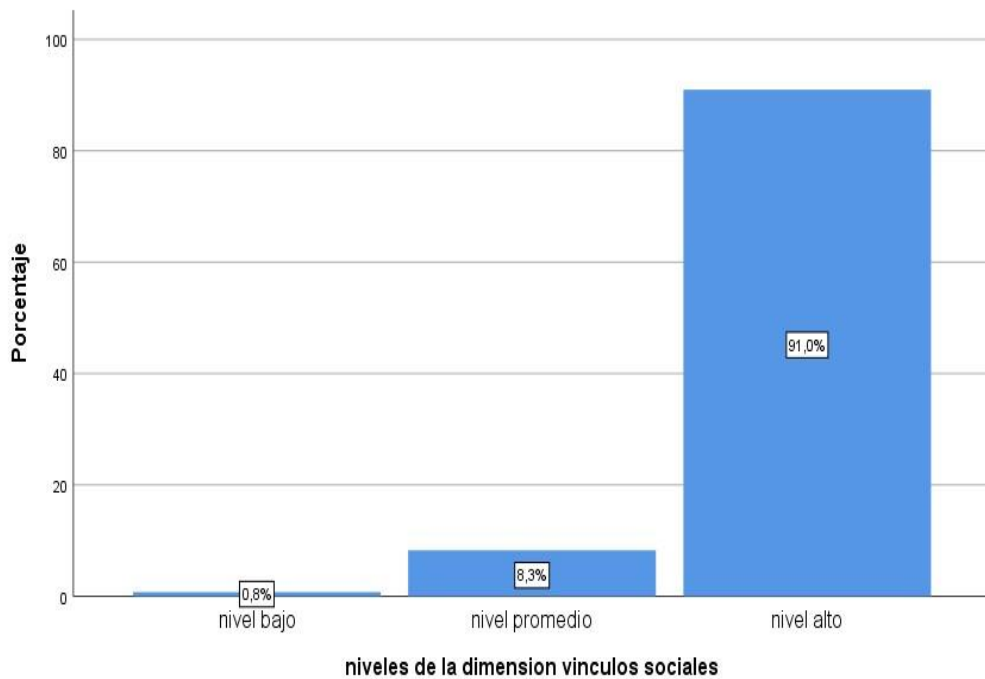


Figura 8. Niveles de la dimensión vínculos sociales.

Tabla 9. Niveles de la dimensión proyectos.

		Porcentaje		Porcentaje	
		Frecuencia	Porcentaje	válido	acumulado
Válido	nivel bajo	1	,8	,8	,8
	nivel promedio	5	3,8	3,8	4,5
	nivel alto	127	95,5	95,5	100,0
	Total	133	100,0	100,0	

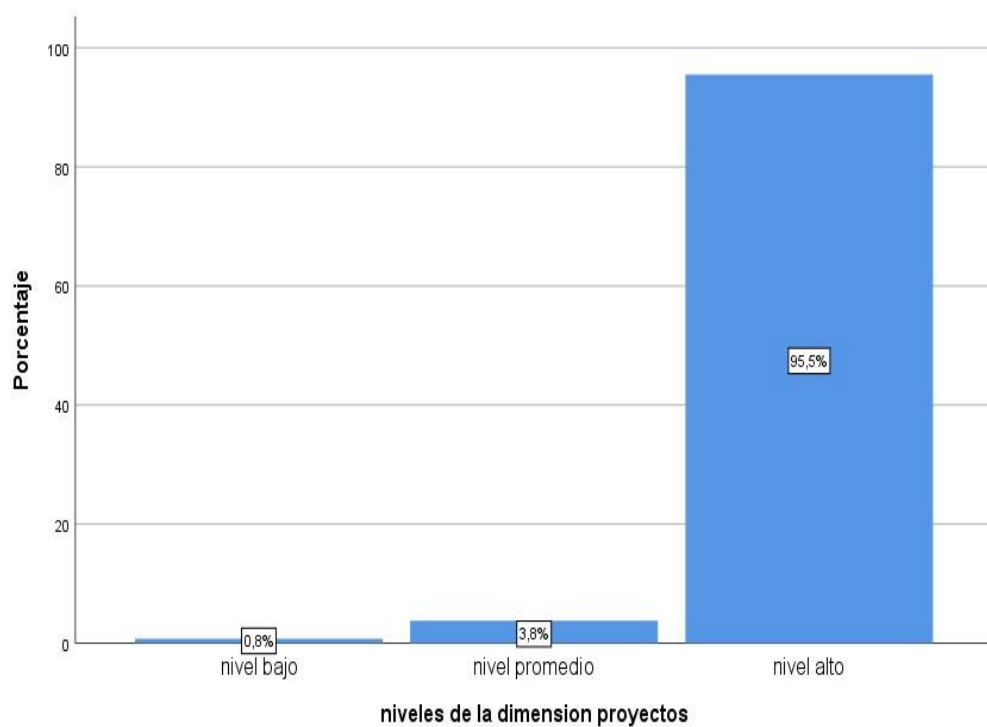


Figura 9. Niveles de la dimensión proyectos.

Tabla 10. Niveles de estrés laboral.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje	Porcentaje
				válido	acumulado
Válido	nivel bajo	86	64,7	64,7	64,7
	nivel promedio	46	34,6	34,6	99,2
	nivel alto	1	,8	,8	100,0
	Total	133	100,0	100,0	

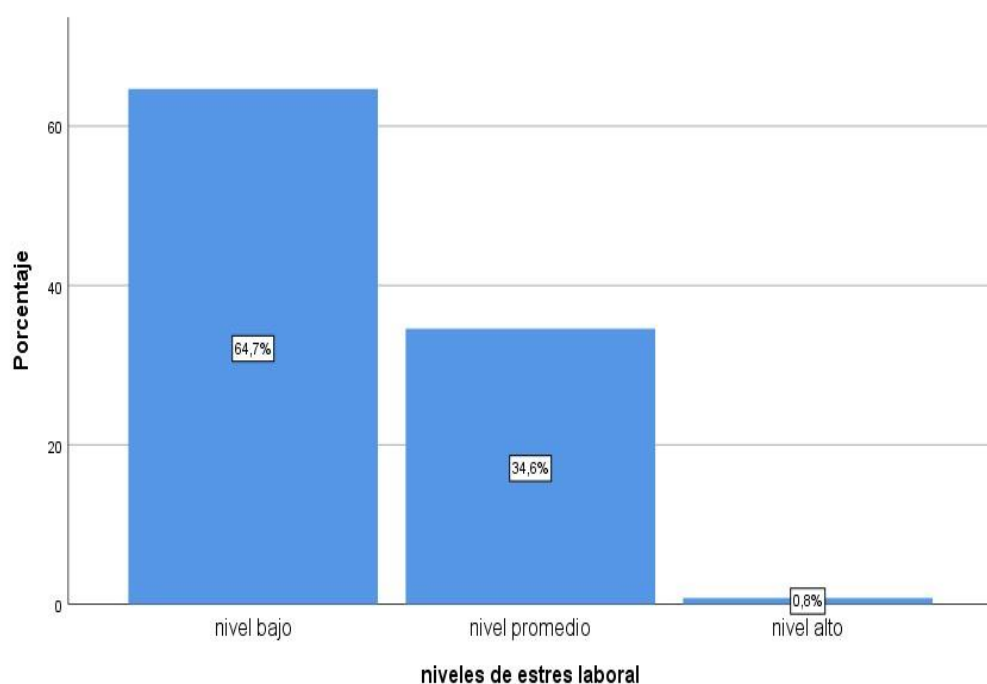


Figura 10. Niveles de estrés laboral.

Contrastación de hipótesis

Tabla 11. Prueba de normalidad.

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	n	Sig.
Bienestar psicológico	,911	133	,000
Dimensión de aceptación/control de situaciones	,473	133	,000
Dimensión de autonomía	,910	133	,000
Dimensión de vínculos sociales	,738	133	,000
Dimensión de proyectos	,657	133	,000
Estrés laboral	,957	133	,000

Tabla 12. *Correlación entre bienestar psicológico y estrés laboral.*

			Estrés laboral
Rho de Spearman	Bienestar psicológico	Coefficiente de correlación	-,085
		Sig. (bilateral)	,329
		N	133

Tabla 13. *Correlación entre la dimensión aceptación/control de situaciones y estrés laboral.*

			Estrés laboral
Rho de Spearman	Aceptación/control de situaciones	Coefficiente de correlación	,021
		Sig. (bilateral)	,809
		N	133

Tabla 14. *Correlación entre la dimensión autonomía y estrés laboral.*

			Estrés laboral
Rho de Spearman	Autonomía	Coefficiente de correlación	-,093
		Sig. (bilateral)	,284
		N	133

Tabla 15. *Correlación entre la dimensión vínculos sociales y estrés laboral.*

			Estrés laboral
Rho de Spearman	Vínculos sociales	Coefficiente de correlación	-,065
		Sig. (bilateral)	,457
		N	133

Tabla 16. *Correlación entre la dimensión proyectos y estrés laboral.*

			Estrés laboral
Rho de Spearman	Proyectos	Coefficiente de correlación	-,074
		Sig. (bilateral)	,395
		N	133

5.2. Interpretación de los Resultados

Análisis descriptivos

En la tabla 5 se observa los niveles de bienestar psicológico, lo cual la mayoría de los participantes presentan niveles altos (95,5%), luego le prosigue aquellos participantes que muestran niveles promedio (4,5%).

En la tabla 6, se visualiza los niveles de la dimensión de aceptación/control de situaciones de la variable bienestar psicológico, de modo que, la mayoría de los examinados evidencian niveles altos (99,2%), y por último los que le prosigue con niveles promedios (0,8%).

En la tabla 7, se evidencia los niveles de la dimensión de autonomía de la variable bienestar psicológico, de manera que, la mayoría de los examinados manifiestan niveles altos (79,7%), luego les prosigue aquellos con niveles promedios (19,5%) y por último aquellos evaluados con niveles bajos (0,8%).

En la tabla 8, se muestra los niveles de la dimensión de vínculos sociales de la variable bienestar psicológico, de modo que, la mayoría de los examinados manifiestan niveles altos (91,0%), luego les prosigue aquellos con niveles promedios (8,3%) y por último aquellos evaluados con niveles bajos (0,8%).

En la tabla 9, se observa los niveles de la dimensión de proyectos de la variable bienestar psicológico, de manera que, la mayoría de los examinados expresan niveles altos (95,5%), luego les prosigue aquellos con niveles promedios (3,8%) y por último aquellos evaluados con niveles bajos (0,8%).

En la tabla 10, se observa los niveles de estrés laboral, de manera que, la mayoría de los examinados expresan niveles bajos (64,7%), luego les prosigue aquellos con niveles promedios (34,6%) y por último aquellos participantes con niveles altos (0,8%).

Contrastación de hipótesis

En la tabla 11, se observa el ajuste de normalidad, asentado por la prueba de Shapiro-Wilk, porque se considera la más robusta para medir la normalidad de los datos. Permite identificar si los datos de las variables y sus dimensiones se ajustan o no a una distribución normal. Por lo tanto, cabe mencionar que se visualiza en la tabla que el valor p es menor que 0,05; lo que significa que los datos no se ajustan a una distribución normal. Ello quiere decir que, se aplica una prueba no paramétrica el coeficiente de correlación de Spearman para la constatación de hipótesis.

En la tabla 12, se muestra la correlación entre bienestar psicológico y estrés laboral, cabe señalar que, para hallar una correlación significativa el valor p tiene que ser menor que 0,05. Entonces, ello permite afirmar que no existe una relación estadística ($p = ,329$) entre bienestar psicológico y estrés laboral en los colaboradores de una empresa de transporte público de Ica.

En la tabla 13, se observa la correlación entre la dimensión aceptación/control de situaciones y estrés laboral, cabe mencionar que, para hallar una correlación significativa el valor p tiene que ser menor que 0,05. Entonces, ello permite afirmar que no existe una relación estadística ($p = ,809$) entre aceptación/control de situaciones y estrés laboral en los colaboradores de una empresa de transporte público de Ica.

En la tabla 14, se visualiza la correlación entre la dimensión autonomía y estrés laboral, cabe indicar que, para hallar una correlación significativa el valor p tiene que ser menor que 0,05. Entonces, ello permite aseverar que no existe una relación estadística ($p = ,284$) entre autonomía y estrés laboral en los colaboradores de una empresa de transporte público de Ica.

En la tabla 15, se manifiesta la correlación entre la dimensión vínculos sociales y estrés laboral, cabe señalar que, para hallar una correlación significativa el valor p

tiene que ser menor que 0,05. Entonces, ello permite corroborar que no existe una relación estadística ($p = ,457$) entre vínculos sociales y estrés laboral en los colaboradores de una empresa de transporte público de Ica.

En la tabla 16, se muestra la correlación entre la dimensión proyectos y estrés laboral, cabe expresar que, para hallar una correlación significativa el valor p tiene que ser menor que 0,05. Entonces, ello permite aseverar que no existe una relación estadística ($p = ,395$) entre autonomía y estrés laboral en los colaboradores de una empresa de transporte público de Ica.

VI. ANALISIS DE LOS RESULTADOS

6.1. Análisis descriptivo de los Resultados

De acuerdo a los resultados de los niveles de bienestar psicológico, se encontró que la mayoría de los participantes muestran niveles altos (95,5%) de bienestar psicológico en los colaboradores de una empresa de transporte público de Ica. Por lo tanto, permite afirmar que los sujetos presentan fortalezas, atribuciones cognitivas, afectivas y conductuales favorables en el contexto laboral.

En función a los resultados de los niveles de la **dimensión de aceptación/control** de situaciones, se halló que la mayoría de los participantes señalan niveles altos (99,2%) de aceptación/control de situaciones en los colaboradores de una empresa de transporte público de Ica. Por lo tanto, ello significa que los examinados se adaptan ante circunstancias de vicisitudes valorando sus habilidades, destrezas y aceptando sus debilidades, defectos. Permitiendo de este modo regular las situaciones en el área laboral, familiar, personal y social.

Respecto a los resultados de los niveles de la **dimensión de autonomía**, se encontró que la mayoría de los participantes señalan niveles altos

(79.7%) de autonomía en los colaboradores de una empresa de transporte público de Ica. Por lo que , indica que los evaluados son independientes, poseen habilidades para tomar decisiones favorables para ellos y para la empresa, indican ser asertivos y manifiestan confiar en sus propias capacidades.

Conforme a los resultados de los niveles de la dimensión de **vínculos sociales**, se halló que la mayoría de los participantes señalan niveles altos (91,0%) de vínculos sociales en los colaboradores de una empresa de transporte público de Ica. Lo cual indica que los evaluados reflejan calidez, empatía, afectividad, confianza en los demás. Se esfuerzan en crear y mantener buenos vínculos sociales.

De acuerdo con los resultados de los niveles de la **dimensión de proyectos**, se halló que la mayoría de los participantes señalan niveles altos (95,5%) de proyectos de situaciones en los colaboradores de una empresa de transporte público de Ica. Ello significa que los trabajadores manifiestan tener metas, proyectos de vida, piensan que la vida tiene gran valor ya que tiene dirección, la vida tiene sentido.

De acuerdo a los resultados de los niveles de estrés laboral , se encontró que la mayoría de los participantes muestran niveles bajos (64.7%) de estrés laboral en los colaboradores de una empresa de transporte público de Ica. Por lo tanto, permite afirmar que los sujetos presentan mayor control de la situación demandante ello implica que los trabajadores presentan recursos que hacen frente a esta presión. Tales como habilidades, capacidades, autonomía, responsabilidad. (Llaneza, 2009).

6.2. Comparación de los resultados con el marco teórico

Se sometió a correlación la hipótesis general entre bienestar psicológico con el estrés laboral en los colaboradores de una empresa de transporte público de Ica, lo cual arrojó que no existe relación significativa ($p=0,329$) entre dichas variables de estudio. Lo que quiere decir, que no se asemeja con el reporte de Estupiñán, Fuentes y Lizcano (2018) que encontró relación estadística entre bienestar psicológico, satisfacción laboral y felicidad en trabajadores de empresas de transporte. De modo que, ello presupone que en los participantes de este estudio no muestran motivación intrínseca por su trabajo, no le llena de emociones positivas y autorrealización personal. Así mismo, no guarda asociación con el estudio de Capa (2019) puesto que halló una relación estadística entre estrés laboral y ansiedad en conductores de una empresa de transporte público. Lo que permite afirmar que los colaboradores de este hallazgo es muy probable que no presenten ansiedad en la empresa de transporte público de Ica. Sin embargo, guarda relación con la investigación de Saldaña, Polo, Gutiérrez y Madrigal (2019) donde no se halló la relación entre estrés y bienestar psicológico, se identificó que los factores psicosociales predicen en mayor medida el Estrés laboral que el bienestar psicológico. Lo que permite afirmar que la cultura, identidad, idiosincrasia de dicha empresa presenta ciertas regularidades que ocasionan una semejanza en esta investigación.

Los resultados estadísticos entre bienestar psicológico y estrés laboral permiten rechazar la teoría de bienestar psicológico de Casullo, que presupone que los participantes de esta investigación no presentan aceptación, autonomía, vínculos sociales, proyectos. Así mismo no se acepta la teoría de estrés laboral de la OIT – OMS por Medina. Que quiere decir que los examinados de este manuscrito no evidencian estrés a las expectativas de las demandas, exigencia y control en los trabajadores de la empresa público de transporte.

Se sometió a correlación la hipótesis específica uno, *entre la dimensión aceptación/control de situaciones y estrés laboral*. en los colaboradores de una empresa de transporte público de Ica, lo cual arrojó que no existe relación significativa ($p= 0,809$). Que es diferente a la investigación de Ibáñez (2017) que encontró relación estadística entre Estrés Laboral y Bienestar Psicológico. Esto significa que es muy probable la muestra al ser diferente con este estudio repercute de esta manera. Se puede corroborar que los participantes prestan más importancia a los factores psicosociales como la familia, las relaciones sociales y la identidad personal.

Se analizó relación la hipótesis específica dos, dimensión autonomía y estrés laboral . en los colaboradores de una empresa de transporte público de Ica, lo cual arrojó que no existe relación significativa ($p= 0,284$). Por lo tanto, es diferente al reporte de Salazar(2019) que halló una asociación significativa entre respuesta psicosomática y emocionales en relación con el estrés laboral. Lo que quiere decir que los participantes de esta esta investigación no necesariamente presentan (síntomas)

Se subraya la correlación de la hipótesis específica tres, la dimensión vínculos sociales y estrés laboral. en los colaboradores de una empresa de transporte público de Ica, lo cual arrojó que no existe relación significativa ($p= 0,457$). De manera que Guarda relación con el estudio de Dioses (2019), de que indica que no existe correlación en el bienestar psicológico y la dimensión de los asuntos laborales de estrés laboral, ello presupone que en los participantes de este estudio hay muchos factores que determinan los vínculos sociales como las relaciones personal, las relaciones familiar.

Se sometió a correlación la hipótesis específica cuatro, la dimensión proyectos y estrés laboral. en los colaboradores de una empresa de

transporte público de Ica, lo cual arroja que no existe relación significativa ($p= 0,395$). De modo que es similar con la investigación de Taruchaín, Freire y Mayorga (2020), que no encontró asociación entre bienestar psicológico y estrés laboral. Lo que indica que se comparte en este estudio que el estrés laboral no afecta los proyectos de los trabajadores según la edad, el género, estado civil, nivel de escolaridad, nivel socio – económico.

CONCLUSIONES

1. No existe relación significativa ($r=-,085$; $P=,329$) entre bienestar psicológico y estrés laboral de en los colaboradores de una empresa de transporte público de Ica,2021.
2. No existe relación significativa ($r=,021$; $P=,809$) entre la dimensión de aceptación/control de situaciones y estrés laboral de en los colaboradores de una empresa de transporte público de Ica, 2021.
3. No existe relación significativa ($r=-,093$; $P=,284$) entre la dimensión autonomía y estrés laboral de en los colaboradores de una empresa de transporte público de Ica, 2021.
4. No existe relación significativa ($r=-,065$; $P=,457$) entre la dimensión vínculos sociales y estrés laboral de en los colaboradores de una empresa de transporte público de Ica, 2021.
5. No existe relación significativa ($r=-,074$; $P=,395$) entre la dimensión proyectos y estrés laboral de en los colaboradores de una empresa de transporte público de Ica, 2021.

RECOMENDACIONES

1. Se sugiere realizar investigaciones cuantitativas en muestras similares a la presente investigación para contrastar sus hallazgos obtenidos.
2. Se recomienda difundir los resultados de esta investigación a los colaboradores para su sensibilización y concientización de mejorar como persona y trabajador de la empresa.
3. Se sugiere fomentar la aceptación y control de situaciones en los colaboradores de la empresa de transporte privada de Ica para mejorar los niveles de bienestar psicológico y disminuir los niveles de estrés.
4. Se recomienda promover la autonomía en los colaboradores de una empresa para desarrollar el bienestar psicológico.
5. Se recomienda desarrollar los vínculos sociales mediante interacciones vivenciales entre los colaboradores de una empresa de transporte privada de Ica.
6. Se recomienda fomentar proyectos y metas en los colaboradores de una empresa privadas de Ica para mejorar el clima organizacional.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alcántara, S. (2015). México, *primer lugar en estrés laboral: OMS*. El Universal. El Universal.
- Aguilar, S. M., Serrano, M. D. L. P., & Moreno, M. P. (2007). Adaptación de la escala de estrés laboral organizacional para trabajadores mexicanos. *Revista Salud Pública y Nutrición*, 8(4), 7-10.
- Barrientos, M., & Martínez, D. (2014). *Reflexiones y controversias sobre salud mental, bienestar y felicidad*. Debates sobre el bienestar y la felicidad, 129-142.
- Bazan Esquivel, J. (2016). *Bienestar psicológico y estrés laboral en el personal administrativo de la Municipalidad de Los Olivos, 2016*.
- Bertranou, F. (2018). *El futuro del trabajo y el centenario de la OIT*. documento preparado para el Sexto Encuentro Nacional del Comercio, Santiago, 21.
- Carrasco, A. E. R., Campbel, R. Z., García-Mas, A., Brustad, R. J., Quiroz, R. G., & López, A. L. (2010). *Estrategias de afrontamiento y bienestar psicológico en jóvenes tenistas de competición*. *Revista de psicología del deporte*, 19(1), 117-133.
- Casullo, M. M., & Brenlla, M. E. (2002). *Evaluación del bienestar psicológico en Iberoamérica (Vol. 5)*. Paidós.
- Cedillo B.L. y Grijalva M. G.(2005). *Tendencias del mercado laboral en Hermosillo - Sonora, México y análisis de factores de riesgo psicosocial. Presentación oral. IV Jornada ICOH sobre Clima Laboral y enfermedad cardiovascular*. Resumen 093. Newport Beach, California. Mar.
- Chavarría Híjar, M. G. (2019). *Bienestar psicológico y engagement laboral en trabajadores de una empresa privada del distrito de San Juan de Lurigancho, 2019*.
- Cruz Vizarreta, M. L. (2019). *Estrés laboral y bienestar psicológico en servidores públicos de una municipalidad distrital de Arequipa*.
- Cuadra, H., & Florenzano, R. (2003). *El bienestar subjetivo: hacia una psicología positiva*. *Revista de Psicología*, 12(1), ág-83.
- De Camargo, B. (2004). *Estrés, Síndrome General de Adaptación o Reacción General de Alarma*. *Revista medico científica*, 17(2).

- Diener, E. (2009). *Evaluación del bienestar subjetivo: avances y oportunidades. Evaluación del bienestar*, 25-65.
- Dioses Membrillo, B. F. (2019). *Bienestar Psicológico y Estrés Laboral en colaboradores de una Organización de Trujillo*.
- Española, R. A., & Madrid, E. (2001). *Diccionario de la lengua española* (Vol. 22). Madrid: Real academia española.
- Estupiñán López, H., Fuentes Leiva, Y., & Lizcano Alvarado, C. (2018). *Bienestar psicológico y satisfacción laboral y felicidad de los trabajadores de empresas de transporte intermunicipal de la central de transporte de Cúcuta*.
- Fernández, M., Merino, C., & Guimet, M. (2015). *Propiedades psicométricas del Maslach Burnout Inventory-General Survey en una muestra de docentes de Lima, Perú*. Homenaje al Dr. Reynaldo Alarcón, 371-391.
- Flores Brito, P. R. (2018). *Estrés laboral y su afectación psico-física en el rendimiento laboral de los trabajadores de la central de gestión operativa policial del distrito metropolitano de quito (cgop)*. Elaboración de una guía preventiva (Master's thesis, Ecuador: Latacunga: Universidad Técnica de Cotopaxi (UTC).).
- García-Viniegras, V. & González Benitez, I. (2000). *La categoría bienestar psicológico: Su relación con otras categorías sociales*. Revista cubana de medicina general integral, 16(6), 586-592.
- Hernández Sampieri, R., & Mendoza Torres, C. P. (2018). *Recolección y análisis de los datos en la ruta cualitativa. Metodología de la investigación*. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta, 440-520.
- Hoy, Wayne K. y Miskel, Cecil G. (1982). *Educational Administration: Theory, Research and Practice* (2nd Ed). New York: Random House.
- Holmlund-Rytkönen, M., & Strandvik, T. (2005). *Stress in business relationships*. Journal of Business & Industrial Marketing, 20(1), 12-22.
- Houtman, I., Jettinghof, K., Cedillo, L., & World Health Organization. (2008). *Sensibilizando sobre el estrés laboral en los países en desarrollo: un riesgo moderno en un ambiente tradicional de trabajo: consejos para empleadores y representantes de los trabajadores*.
- Ibañez Panta, D. H., & Yauli Huayta, J. (2017). *Estrés laboral y bienestar psicológico en trabajadores que laboran en el turno noche* (Estudio Realizado en los Casinos del Grupo CIRSA en Arequipa-2017).
- López-Roldán, P., & Fachelli, S. (2015). *Metodología de la investigación social cuantitativa*.

- López-Trejo, H. J., Carrera-Salazar, C. O., Eurrieta-Ortiz, M. I., del Carmen García-Arroyo, L., Gómez-Márquez, M., LLanillo-Navales, J. G., ... & González-Pérez, M. (2018). *Análisis del estrés laboral y su repercusión en la salud física y mental en operadores de tracto camión*. European Scientific Journal, 14(11), 10-22.
- Llaneza, J. (2009). *Ergonomía y psicología aplicada : manual para la formación del especialista* (15 ed.). Valladolid: Lex Nova.
- Mejía, C. R., Chacon, J. I., Enamorado-Leiva, O. M., Garnica, L. R., Chacón-Pedraza, S. A., & García-Espinosa, Y. A. (2019). *Factores asociados al estrés laboral en trabajadores de seis países de Latinoamérica*. Revista de la Asociación Española de Especialistas en Medicina del Trabajo, 28(3), 204-211.
- Moreta, R., Gaibor, I., Barrera, L., (2017), *El bienestar psicológico y la satisfacción con la vida como predictores del bienestar social en una muestra de Universitarios Ecuatorianos*, Pontificia Universitaria, Católica del Ecuador), Ecuador, Recuperado por <http://revistas.ucn.cl/index.php/saludysociedad/article/view/1678/pdf>
- Nava Debernardi, L. (2019). *Estrés laboral y ansiedad en conductores de una empresa de transporte público*.
- OIT. Estrés en el trabajo: *Un reto colectivo*. Primera ed. Ginebra: International Training Centre of the ILO; 2016.
- OMS. (2005). *La organización del trabajo y el estrés* (3). Recuperado de http://www.who.int/occupational_health/publications/pwh3sp.pdf
- Organización Internacional del Trabajo (2013). *Enciclopedia de Salud y Seguridad en el trabajo* (Tercera ed., Vol. II). (BB. Chantal Dufresne, Ed.) Madrid, España: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
- Organización mundial de la salud. (2004). *La organización del trabajo y el estrés*. Serie protección de la salud de los trabajadores n°3. Recuperado de: http://www.who.int/occupational_health/publications/pwh3sp.pdf.
- Orozco, C. S., Vargas, J. D. P., Carvajal, O. I. G., & Torres, B. E. M. (2020). *Bienestar psicológico, estrés y factores psicosociales en trabajadores de instituciones gubernamentales de Jalisco-México*. Revista de ciencias sociales, 26(1), 25-30
- Ortiz Arriagada, J. B., & Castro Salas, M. (2009). *Bienestar psicológico de los adultos mayores, su relación con la autoestima y la autoeficacia: Contribución de enfermería*. Ciencia y enfermería, 15(1), 25-31.

- Otzen, T., & Manterola, C. (2017). *Técnicas de Muestreo sobre una Población a Estudio*. International journal of morphology, 35(1), 227-232.
- Pacheco, A. M. G. (2019). *Estrés laboral o doble presencia en mujeres: abordaje desde la salud ocupacional*. Libros Universidad Nacional Abierta ya Distancia, 261-286.
- Pozo, L. F. T., Palacios, V. A. F., & Álvarez, M. D. L. Á. M. (2020). *Bienestar psicológico y estrés laboral en trabajadores no profesionales de la ciudad de Ambato*, aplicando el cuestionario de salud general de Goldberg GHQ-12. Ciencia Digital, 4(1.1.), 32-44.
- Rodríguez, Y. R., & Berrios, A. Q. (2012). *El bienestar psicológico en el proceso de ayuda con estudiantes universitarios*. Revista Griot, 5(1), 7-17.
- Ryff, CD (1989). *La felicidad lo es todo, ¿o no? Exploraciones sobre el significado del bienestar psicológico*. Revista de personalidad y psicología social, 57 (6), 1069.
- Sadock B. y Sadock V. (2004), *Desarrollo humano y ciclo vital*, editorial. Waverly Hispánica S.A., Madrid, España.
- Salazar, J. M. R. (2019). *Relación de respuestas psicosomáticas y emocionales con los niveles de estrés laboral en funcionarios públicos: Un estudio transversal en el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar Regional Antioquia en el año 2019* (Doctoral dissertation, Universidad de San Buenaventura Colombia).
- Schiffman, L. Lazar, L. y Wisenblit, J. (2014). *Comportamiento organizacional*. 12 edición. Mexico. Pearson.
- Vásquez Sánchez, D., & Agudelo Velásquez, C. C. (2017). *El bienestar psicológico, la satisfacción laboral y el compromiso organizacional en los empleados de la biblioteca de una institución de educación superior*.
- Vázquez, C., Hervás, G., Rahona, J. J., & Gómez, D. (2009). *Bienestar psicológico y salud: Aportaciones desde la Psicología Positiva*. Anuario de Psicología Clínica y de la Salud, 5(1), 15-28
- Veenhoven, R. (2013). *Condiciones de felicidad*. Springer Science & Business Media.
- Vielma, J., & Alonso, L. (2010). *El bienestar psicológico subjetivo en estudiantes universitarios: la evaluación sistemática del flujo en la vida cotidiana*. Manuscrito no publicado. Tesis doctoral en proceso.
- Vielma, J., & Alonso, L. (2010). *El bienestar psicológico subjetivo en estudiantes universitarios: la evaluación sistemática del flujo en la vida cotidiana*. Manuscrito no publicado. Tesis doctoral en proceso.

ANEXOS

Anexo 01: Matriz de consistencia

Título: “BIENESTAR PSICOLOGICO Y ESTRÉS LABORAL EN COLABORADORES DE UNA EMPRESA DE TRANSPORTE PUBLICO DE ICA,2021.”

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA
<p>Problema general ¿Cuál es la relación entre Bienestar Psicológico y estrés laboral en colaboradores de una empresa de transporte público - Ica, 2021?</p> <p>Problemas específicos</p> <p>P.E.1: ¿Cuál es la relación entre la dimensión de autonomía de bienestar psicológico y estrés laboral en colaboradores de una empresa de transporte público - Ica, 2021?</p> <p>P.E.2: ¿Cuál es la relación entre la dimensión de vínculos sociales de bienestar psicológico y estrés laboral en colaboradores de una empresa de transporte público - Ica, 2021?</p>	<p>Objetivo general Determinar la relación entre Bienestar Psicológico y estrés laboral en colaboradores de una empresa de transporte público - Ica, 2021.</p> <p>Objetivos específicos: O.E.1: Determinar la relación entre la dimensión de autonomía de bienestar psicológico y estrés laboral en colaboradores de una empresa de transporte público - Ica, 2021.</p> <p>O.E.2: Establecer la relación entre la dimensión de vínculos sociales de bienestar psicológico y estrés laboral en colaboradores de una empresa de transporte público - Ica, 2021.</p> <p>O.E.3: Identificar la relación entre la dimensión de proyectos de bienestar psicológicos y estrés laboral</p>	<p>Hipótesis general Existe relación estadística entre Bienestar Psicológico y estrés laboral en colaboradores de una empresa de transporte público - Ica, 2021.</p> <p>Hipótesis específicas: H.E.1: Existe relación estadística entre la dimensión de autonomía de bienestar psicológico y estrés laboral en colaboradores de una empresa de transporte público - Ica, 2021.</p> <p>H.E.2: Existe relación estadística entre la dimensión de vínculos sociales de bienestar psicológico y estrés laboral en colaboradores de una empresa de transporte público - Ica, 2021.</p>	<p>Variable 1: Bienestar Psicológico Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Aceptación y control - Vínculo psicosocial - Autonomía - Proyecto <p>Variable 2: Estrés Laboral Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Clima organizacional - Estructura organizacional - Territorio organizacional - Tecnología - Influencia del líder - Falta de cohesión - Respaldo del grupo 	<p>Enfoque: Cuantitativo Tipo de investigación: tipo descriptivo correlacional Diseño de Investigación: correlacional Diseño: no experimental de corte transversal</p> <p>Población: La población está constituida por 230 colaboradores varones y mujeres de una empresa de transporte público de Ica.</p> <p>Muestra: La muestra está determinada por 133 colaboradores varones y mujeres mayores de 18 años aproximadamente a 50 años de edad. Pertenecientes a una empresa de transporte público de Ica.</p> <p>Técnica e instrumentos: Técnica: La encuesta Instrumentos: Cuestionario ESCALA BIEPS-A (Adultos)</p>

<p>P.E.3: ¿Cuál es la relación entre la dimensión de proyectos de bienestar psicológicos y estrés laboral en colaboradores de una empresa de transporte público - Ica, 2021?</p> <p>P.E.4: ¿Cuál es la relación entre la dimensión de aceptación/control de bienestar psicológico y estrés laboral en colaboradores de una empresa de transporte público - Ica, 2021?</p>	<p>en colaboradores de una empresa de transporte público - Ica, 2021.</p> <p>O.E.4: Analizar la relación entre la dimensión de aceptación/control de bienestar psicológico y estrés laboral en colaboradores de una empresa de transporte público - Ica, 2021.</p>	<p>H.E.3: Existe relación estadística entre la dimensión de proyectos de bienestar psicológicos y estrés laboral en colaboradores de una empresa de transporte público - Ica, 2021.</p> <p>H.E.4: Existe relación estadística entre la dimensión de aceptación/control de bienestar psicológico y estrés laboral en colaboradores de una empresa de transporte público - Ica, 2021.</p>		<p>escala de estrés laboral de la OIT – OMS</p> <p>Métodos de análisis de datos</p>
---	--	---	--	--

Anexo 2: Instrumentos de investigación y Ficha de validación por juicio de expertos

ESCALA BIEPS-A (Adultos)

Sexo: _____

Edad: _____

Le pedimos que lea con atención las frases siguientes. Marque su respuesta en cada una de ellas sobre la base de lo que pensó y sintió durante el último mes. Las alternativas de respuesta son: **-ESTOY DE ACUERDO- NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO -ESTOY EN DESACUERDO-** No hay respuestas buenas o malas: todas sirven. No deje frases sin responder. Marque su respuesta con *una cruz (aspa) en uno* de los tres espacios.

N	ENUNCIADO	DE ACUERDO	NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO	EN DESACUERDO
1	Creo que sé lo que quiero hacer con mi vida.			
2	Si algo me sale mal puedo aceptarlo, admitirlo.			
3	Me importa pensar qué haré en el futuro.			
4	Puedo decir lo que pienso sin mayores problemas.			
5	Generalmente le caigo bien a la gente.			
6	Siento que podré lograr las metas que me proponga.			
7	Cuento con personas que me ayudan si lo necesito.			
8	Creo que en general me llevo bien con la gente.			
9	En general hago lo que quiero, soy poco influenciable.			
10	Soy una persona capaz de pensar en un proyecto para mi vida.			
11	puedo aceptar mis equivocaciones y tratar de mejorar.			

12	Puedo tomar decisiones sin dudar mucho.			
13	Encaro sin mayores problemas mis obligaciones diarias.			

ENCUESTA PARA EVALUAR EL ESTRÉS LABORAL ORGANIZACIONAL

NOMBRE _____ EDAD _____ SEXO _____

—

PROFESIÓN U OFICIO _____ ÚLTIMO GRADO ESCOLAR _____

LUGAR DE TRABAJO _____ ANTIGUEDAD _____

PUESTO QUE
OCUPA _____

Para cada reactivo de la encuesta, indique con que frecuencia la condición descrita es una fuente actual de estrés.

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

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

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

Anexo 3: Informe de Turnitin al 28% de similitud

"BIENESTAR PSICOLOGICO Y ESTRÉS LABORAL EN COLABORADORES DE UNA EMPRESA DE TRANSPORTE PUBLICO DE ICA, 2021."

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.autonomadeica.edu.pe Fuente de Internet	2%
2	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	2%
3	repositorio.untumbes.edu.pe Fuente de Internet	1%
4	hdl.handle.net Fuente de Internet	1%
5	repositorio.upagu.edu.pe Fuente de Internet	1%
6	manglar.uninorte.edu.co Fuente de Internet	1%
7	revistas.ucv.edu.pe Fuente de Internet	1%
8	docplayer.es Fuente de Internet	1%

Re: SOLICITUD DE AUTORIZACION PARA APLICAR LA ESCALA DE BIENESTAR PSICOLOGICO



Sergio Dominguez <sdominguezmpcs@gmail.com>
Tue 2/9/2021 8:01 AM
To: You



Show all 4 attachments (690 KB) Download all Save all to OneDrive

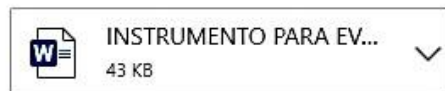
Estimada Deysi, muchas gracias por el interés. Te envío la escala trabajada en Perú, clave, y artículos donde fue usada.

Además, es bueno agregar que los test como este no tienen manual o algo así ya que son pruebas de difusión académica, no son tests comerciales (como los que vende TEA o MANUAL MODERNO). Podrían elaborarse, sí; pero no fue el objetivo de las investigaciones. En tal sentido, tendrías que enfocarte más en aspectos teóricos y estudios psicométricos para sustentar su uso, y "construir" la ficha técnica (si te la solicitaran) en base a los datos que figuran en los artículos de validación.

Re: SOLICITUD PARA LA APLICACION DE LA ESCALA DE ESTRES LABORAL.



samuel MEDINA AGUILAR <samaguilar460@hotmail.com>
Tue 3/2/2021 11:31 AM
To: You



2 attachments (178 KB) Download all Save all to OneDrive

Buenos días Srita Méndez. El presente es para comunicarle que le otorgo la utilización del instrumento solicitado, así mismo, le envío información adicional para la aplicación y análisis estadístico de manera correcta, de igual manera para presentar sus resultados. para cualquier duda quedo a sus órdenes.

Atte. Dr. Samuel Medina Aguilar