

UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

Escuela Profesional de Psicología



**Estrés laboral y bienestar psicológico como factores predictores
de la satisfacción con la vida en feligreses de la Iglesia
Adventista del Séptimo Día, 2021**

Tesis para obtener el Título Profesional de Psicólogo

Autor:

Rosales Huallpa Kcana

Asesor:

Mg. Alcides Quispe Mamani

Juliaca, diciembre del 2023

DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD DE TESIS

Yo Mg Alcides Quispe Mamani, docente de la Facultad de Ciencias de la Salud, Escuela Profesional de Psicología, de la Universidad Peruana Unión.

DECLARO:

Que la presente investigación titulada: **“ESTRÉS LABORAL Y BIENESTAR PSICOLÓGICO COMO FACTORES PREDICTORES DE LA SATISFACCIÓN CON LA VIDA EN FELIGRESES DE LA IGLESIA ADVENTISTA DEL SÉPTIMO DÍA, 2021”** del autor **Rosales Huallpa Kcana**, tiene un índice de similitud de 14% verificable en el informe del programa Turnitin, y fue realizada en la Universidad Peruana Unión bajo mi dirección.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponde ante cualquier falsedad u omisión de los documentos como de la información aportada, firmo la presente declaración en la ciudad de Juliaca, a los 14 días del mes de junio del año 2024.



Mg. Alcides Quispe Mamani

Asesor



ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

En Puno, Juliaca, Villa Chullunquiari, a veintiuno día(s) del mes de diciembre del año 2021, siendo las 9:30 horas, se reunieron los miembros del jurado en la Universidad Peruana Unión Campus Juliaca, bajo la dirección del

(de la) presidente(a): Mg. Eddy Wildmar Aquize Anco, el (la) secretario(a): Mg. Joneth Lidia Zela Mamani y los demás miembros: Dra. Rosa Maria Alfaro Vasquez y el (la) asesor(a) Mg. Alcides Guspe Mamani

con el propósito de administrar el acto académico de sustentación de la tesis titulado: Estres laboral y bienestar psicologico como factores predictores de la satisfacion con la vida en feligreses de la Iglesia Adventista del Séptimo Dia, 2021 de los (las) bachilleres: a) Rosales Huallpa Kcana

b) _____
c) _____

conducente a la obtención del título profesional de: Psicólogo
(Denominación del Título Profesional)

El Presidente inició el acto académico de sustentación invitando al (a la) / a (los) (las) candidato(a)s hacer uso del tiempo determinado para su exposición. Concluida la exposición, el Presidente invitó a los demás miembros del jurado a efectuar las preguntas, y aclaraciones pertinentes, las cuales fueron absueltas por al (a la) / a (los) (las) candidato(a)s. Luego, se produjo un receso para las deliberaciones y la emisión del dictamen del jurado.

Posteriormente, el jurado procedió a dejar constancia escrita sobre la evaluación en la presente acta, con el dictamen siguiente:

Bachiller (a): Rosales Huallpa Kcana

CALIFICACIÓN	ESCALAS			Mérito
	Vigesimal	Literal	Cualitativa	
<u>Aprobado</u>	<u>14</u>	<u>C</u>	<u>Acceptable</u>	<u>Bueno</u>

Bachiller (b): _____

CALIFICACIÓN	ESCALAS			Mérito
	Vigesimal	Literal	Cualitativa	

Bachiller (c): _____

CALIFICACIÓN	ESCALAS			Mérito
	Vigesimal	Literal	Cualitativa	

(*) Ver parte posterior

Finalmente, el Presidente del jurado invitó al (a la) / a (los) (las) candidato(a)s a ponerse de pie, para recibir la evaluación final y concluir el acto académico de sustentación procediéndose a registrar las firmas respectivas.

[Firma]
Presidente/a

[Firma]
Secretario/a

[Firma]
Asesor/a

Miembro

Miembro

[Firma]
Bachiller (a)

Bachiller (b)

Bachiller (c)

INDICE

Resumen	5
Abstract.....	6
1. Introducción	7
2. Materiales y Métodos	16
2.1. Participantes.....	16
2.2. Instrumentos.....	18
2.2.1. Cuestionario de estrés laboral.....	18
2.2.2. Cuestionario de bienestar psicológico de Ryff.....	19
2.2.3. Escala de satisfacción con la vida.....	20
2.3. Análisis de datos	21
3. Resultados	21
3.1. Resultados descriptivos.....	21
3.2. Análisis predictivo	23
3.2.1. Supuestos de regresión lineal	23
3.2.2. Regresión lineal	23
3.3. Pruebas de normalidad.....	25
3.4. Correlaciones	25
4. Discusión.....	27
5. Conclusiones	31
5.1. Respecto al objetivo general	31
5.2. Respecto al primer objetivo específico	32
5.3. Respecto al segundo objetivo específico	32
6. Recomendaciones.....	32
Referencias Bibliográficas.....	33
Figuras y tablas	37
Anexos.....	40

Estrés laboral y bienestar psicológico como factores predictores de la satisfacción con la vida en feligreses de la Iglesia Adventista del Séptimo

Día, 2021

Resumen

Se tiene como objetivo determinar los coeficientes de estrés laboral y bienestar psicológico que permitan la predicción de la satisfacción con la vida en feligreses de la Iglesia Adventista del Séptimo Día. Para tal efecto se optó por metodología no experimental dentro de un nivel predictivo y correlacional, corte transversal y enfoque cuantitativo. La muestra está conformada por 134 personas, todas ellas feligreses mayores de edad, trabajadores dependientes e independientes con modalidad presencial y/o remoto a quienes se les administró el cuestionario de estrés laboral por Villalobos (1996 citado en Tualombo, 2018), el cuestionario de bienestar psicológico de Ryff y la escala de satisfacción con la vida por Diener, todos ellos con esperados índices de validez de contenido por V de Aiken y consistencia interna. Los Principales hallazgos demuestran que, solo bienestar psicológico posee coeficientes predictores significativos en la ecuación ($\beta=0.163$ con $p=0.000$) lo que, a su vez, excluye a estrés laboral ($\beta= -0.001$ con $p=0.944$). Otros hallazgos sugieren que los componentes de bienestar psicológico involucrados en la autoaceptación ($\beta=0.380$ con $p<0.05$) y en el dominio del entorno ($\beta=0.336$ con $p<0.05$) afectan positivamente la satisfacción vital sin importar el estrés laboral que el sujeto esté experimentado.

Palabras clave: estrés laboral, bienestar psicológico, satisfacción con la vida.

Work stress and psychological well-being as predictors of life satisfaction in parishioners of the Seventh-day Adventist Church, 2021

Abstract

The objective is to determine the coefficients of work stress and psychological well-being that allow the prediction of satisfaction with life in parishioners of the Seventh-day Adventist Church. For this purpose, a non-experimental methodology was chosen within a predictive and correlational level, cross section and quantitative approach. The sample is made up of 134 people, all of them parishioners of legal age, dependent and independent workers with face-to-face and/or remote modality who were administered the work stress questionnaire by Villalobos (1996 cited in Tualombo, 2018), the questionnaire of Ryff's psychological well-being and Diener's life satisfaction scale, all of them with expected content validity indices by Aiken's V and internal consistency. The main findings show that only psychological well-being has significant predictive coefficients in the equation ($\beta=0.163$, $p=0.000$) which, in turn, excludes work stress ($\beta=-0.001$ with $p=0.944$). Other findings suggest that the components of psychological well-being involved in self-acceptance ($\beta=0.380$, $p<0.05$) and in the domain of the environment ($\beta=0.336$, $p<0.05$) positively affect life satisfaction regardless of the work stress that the subject has experienced.

Keywords: work stress, psychological well-being, satisfaction with life.

1. Introducción

Es conocido que el contexto pandémico que se vivió durante 2020 a 2022 ha agudizado diversos problemas sociales que repercutían desde hace tiempo la salud mental, más específicamente en la ansiedad, angustia, depresión, duelo por fallecimientos de seres queridos, difícil acceso a atención de salud por exceso de carga laboral en los profesionales o inaccesibilidad a canales virtuales de atención en salud, adaptación de nuevas modalidades virtuales de trabajo, entre otras que incrementan el estrés y afectan en la calidad de vida de las personas (Organización Panamericana de la Salud, 2021). Respecto a lo anterior, un estudio chino demostró que, de 52 730 personas, el 35% experimentaron estrés psicológico durante el confinamiento, y las mujeres mostraron un peor estado que los varones. Otro hallazgo sugiere que los sujetos con edades de 18, 30 y 60 años presentaron mayor estrés, esto podría deberse a que los jóvenes estarían más expuestos a información por redes sociales lo que desencadenaría exceso de preocupación, y los sujetos mayores de edad, muy al margen de su riesgo mortal, tenían menor acceso a canales virtuales de atención que los servicios de salud ofrecían (Wang et al., 2020, citado en Huarcaya-Victoria, 2020).

Al respecto, se difunden algunos casos extremos a consecuencia del estrés laboral, como es el caso de un ciudadano chino de 25 años de edad, quien murió de hemorragia cerebral después de buscar tratamiento y no presentarse a su centro laboral en una conocida productora de contenidos en internet, llamada Bilibili. Este caso provocó por un tiempo, la evaluación del ritmo laboral de los trabajadores, quienes acumulaban 72 horas de trabajo durante seis días a la semana, lo que en promedio serían 12 horas diarias de trabajo (Gestión, 2022).

Además, se indagó la prevalencia del estrés laboral en Latinoamérica bajo un análisis multicéntrico donde respondieron 2 608 trabajadores, de los cuales el 63% de personas con altos niveles de estrés laboral pertenecen a Venezuela, seguido de Ecuador (54%), Panamá (49%), Honduras (34%), Perú (29%) y Colombia (26%), es decir, 3 de cada

10 peruanos mostrarán indicadores significativos de estrés laboral y es muy probable que sean las mujeres quienes sean las más afectadas (RPa:1.21; IC95%: 1.10-1.33; valor $p < 0.001$) (Mejia et al., 2019).

En el Perú, Bellido, et al. (2021) realizaron una investigación que explica el estado de los trabajadores públicos en el departamento de Arequipa durante el contexto pandémico; los hallazgos demostraron que durante el confinamiento, el 97.2% de los trabajadores públicos mostraron indicadores de estrés laboral promedio y alto, el 77.6% indicó no tener control de su trabajo, el 89.5% percibió altas exigencias laborales y solo el 18.9% indicó sentir apoyo social por compañeros de trabajo o jefes; adicionalmente se encuentra que dicho estrés laboral se manifestó de la misma manera en ambos sexos y sin importar la edad que poseían; el hallazgo encontró también, que los trabajadores bajo régimen CAS muestran mayor estrés laboral junto a mayores exigencias laborales que el personal nombrado, y los obreros muestran mayor estrés, menor control de su trabajo y mayores exigencias laborales con menor apoyo social ($p < 0.05$).

Apaza, Seminario & Santa-Cruz (2020) determinaron algunos factores psicosociales que se originaron o se agravaron en la emergencia sanitaria, los hallazgos demostraron que, de 296 jóvenes peruanos de 20 a 30 años, el 37.8% presentaron síntomas del estrés persistente como cansancio o fatiga incluso después de haber dormido, un 10.5% de los jóvenes, sintieron que las estrategias de afrontamiento que poseían eran insuficientes; un 9.5% presentó insomnio; un 9.8% mencionaron no tener motivación para hacer tareas o trabajos académicos, un 7.4% mostró dolores de cabeza, y adicionalmente se encontró que las mujeres fueron las más afectadas en comparación con los varones. Además, el 45.9% de los jóvenes presentaron depresión leve siendo el 30.1% mujeres y el 15.9% varones; y un 48% indicaron tener depresión moderada.

Pocos son los estudios que explican la dinámica del estrés laboral con comorbilidad de enfermedad física, por ejemplo, Molerio-Perez, et al. (2000) demostraron que solo el

6.6% de los sujetos con Psoriasis tenían estrategias afrontamiento al estrés centrados en el problema (estrategia recomendada), lo que quiere decir que existen 93.3% de sujetos con esta enfermedad, que manejan el estrés de manera visceral o emotiva. Y el 86.6% de sujetos con vitíligo mostraron esta misma manera de enfrentar los estresores. Los hallazgos demostraron que 73.3% de sujetos con Psoriasis y 66.6% de sujetos con vitíligo prefieren distanciarse, huir o evitar el problema y solo el 6.6% afrontan el problema, planifican y aceptan la responsabilidad. Una explicación a ello, sugiere que estas estrategias de afrontamiento son adoptadas porque los pacientes dermatológicos sienten exclusión o rechazo por su apariencia, lo que los orilla a huir, excluirse o rechazar oportunidades de interactuar.

Es por lo anterior que el estrés laboral es un problema latente y serio entre todas las naciones del mundo, y no solo porque ocasiona pérdida de la salud en los trabajadores, sino que constituye una causa de pérdidas económicas para la empresa e incluso la nación. Su estudio progresivo permitirá establecer políticas de salud en el trabajo reduciendo pérdidas monetarias

Teóricamente, el estrés laboral puede llegar a ser definido como una respuesta dentro de un proceso adaptativo ante situaciones adversas cuyo comportamiento es eficaz según la acción y capacidad de respuesta que la persona tiene a disposición para solucionar un problema laboral (Ivancevich & Matteson, 1985 citado por Atalaya, 2001, p.26).

Y entre otras definiciones, Atalaya (2001) indica que es un estado de alta tensión que se produce ante altas demandas que el sujeto perciba como no solucionables o que están por encima de su capacidad de afrontamiento. Otros investigadores como Estefania (2016) refieren que el estrés no solo se limita a conductas de afrontamiento, sino más bien, a respuestas fisiológicas ante demandas externas asociados al autocontrol, aunado a ello, hace referencia que etimológicamente estrés proviene del inglés Stress, que significa tensión.

Por su parte Weiner (1992 citado en Fernández-López, et al., 2003) y McEwen (1998 citado en Fernández-López, et al., 2003) nos recuerdan información clave basadas en evidencia científica al momento de conceptualizar el estrés laboral, por ejemplo, el estrés laboral emerge cuando hay un desequilibrio entre las exigencias de un trabajo o puesto (estresor interpretada como amenazante), y las capacidades o recursos de afrontamiento del trabajador; la ciencia ha determinado que estos estresores no solamente son externos, sino que pueden existir estresores internos e inherentes al sujeto. Además, cabe señalar que no todas las personas interpretan el estresor de la misma manera, para algunos, es inevitable la tendencia a solucionar el problema eficaz e inmediatamente según los recursos que tienen a disposición las pueden abarcar los conocimientos que poseen, experiencia, fuerza física, habilidades, resistencia o energía, apoyo material y apoyo interpersonal en función de una evaluación del problema y las probabilidades de éxito considerando los recursos de afrontamiento a disposición. El estrés no es del todo negativo, por el contrario, la superación de este, conlleva a generar sentimientos a favor de la autoeficacia del sujeto seguidos de una compensación basada en relajación y regeneración psíquica. Y, por el contrario, un diestrés (estrés negativo) emerge cuando el estresor prologa el uso desmedido de las energías, los recursos de afrontamiento (interno y externo), cuando se percibe una baja probabilidad de éxito y cuando las recompensas no son equivalentes al esfuerzo, todo ello propicias experiencias que constituyen el estrés crónico.

Se define bienestar psicológico partiendo desde Diaz et al, (2006 citado en Vielma & Alonso, 2010) quienes atribuyen el concepto concebido tradicionalmente desde la hedónica (la satisfacción con la vida y la afectividad positiva en el presente) lo cual refiere al bienestar subjetivo, y la tendencia eudamónica que refiere al bienestar psicológico (la búsqueda del crecimiento personal, el sentido de vida en el presente al futuro y el desarrollo del potencial humano). A pesar de las ideas contrariadas entre investigadores, se llega a la conclusión que el bienestar psicológico son experiencias adquiridas de manera consciente,

autónoma y disciplinada orientados a tres objetivos esenciales como, sentirse y estar bien en el presente, tener el deseo y actuar para estar y sentirse bien en el futuro y, contribuir desde el propio bienestar psicológico al bienestar psicológico de los demás aprendiendo aspectos esenciales en la relación con otras personas, con el entorno que lo rodea, con la sociedad a la cual pertenece y con su manera de contribuir a la conservación de la salud psíquica de la sociedad.

Por su parte, Garcia-Viniegras & Gonzales-Benitez (2000) indican que conceptualizar bienestar psicológico es un gran reto debido a los múltiples conceptualizaciones, por ejemplo, Lowton entiende a bienestar psicológico desde una perspectiva cognitiva, es decir, un bienestar se produce, en mayor o menor grado, cuando existe coherencia entre las metas en la vida y lo obtenido, y por el contrario Diener et al. (1997 citado en Garcia-Viniegras & Gonzales-Benitez, 2000) integran el concepto considerándolo como el resultado de una examinación que las personas hacen de su vida, del concepto que tienen sobre sí mismas y del sentimiento que producen esos conceptos, ambas vistas desde los cognitivo y emotivo respectivamente.

En este punto cabe señalar que en la bibliografía se encuentran conceptos de bienestar subjetivo y bienestar psicológico, es por ello prudente enfatizar que, el bienestar psicológico es parte del bienestar subjetivo y al respecto Araujo & Savigdon (2018) refieren que el término bienestar proviene de diferentes ramas de la ciencia, tanto sociales como políticas; y más aún, el bienestar psicológico puede confundirse con el bienestar subjetivo; esto puede explicarse porque, el bienestar psicológico trata del desarrollo y reforzamiento de las capacidades humanas y el crecimiento personal, y el segundo con la satisfacción con la vida como consecuencias más estables (Vielma & Alonso citado por Araujo & Savigdon, 2018, p.179).

Se añade que, bienestar psicológico es definido desde la perspectiva de la Teoría de la Autodeterminación, “TAD” en sus siglas, lo cual muestra este constructo como un

funcionamiento vital basado en experiencias saludables y sobre todo positivas donde el “YO” armoniza con la personalidad teniendo indicadores como la autoestima, la satisfacción con la propia vida, y la percepción subjetiva de la vitalidad, sin embargo, la satisfacción con la vida es en un sentido, el logro intrínseco de la competencia percibida, la autonomía o independencia, la percepción positiva de las relaciones intrapersonales sanas y la satisfacción de la necesidades psicológicas básicas, lo cual podría entenderse desde las necesidades fisiológicas, necesidad de pertenencia, de seguridad emocional, autoestima y la trascendencia (Deci & Ryan, 1985 citado en Nuñez, Martin-Albo, & Dominguez, 2010).

Al tener información y conceptos específicos de cada variable, pretendemos mostrar el estado de arte en cuanto a la existencia de investigaciones que contemplan estas tres variables, y la tabla 1 muestra algunos estudios (entre 2007 a 2021) que constituyen un panorama amplio en cuanto a la interacción de estas variables en el contexto laboral.

Tabla 1

Antecedentes de investigación desde el 2007 al 2021 relacionados a las variables de estudio

Título	Metodología	Aportes
Mañas, Salvador, Joan, Gonzales, & Agullo (2007)		
La satisfacción y el bienestar psicológico como antecedentes del compromiso organizacional	Predictivo no experimental, con 697 trabajadores	Demuestran que los trabajadores que indicaron estar aburridos con su trabajo actual, presentaban predictivamente un menor compromiso organizacional ($B=.241$; $p<.05$); de la misma manera, el equilibrio entre el trabajo y otros aspectos de su propia vida, se relacionaron predictivamente con el compromiso organizacional, es decir mientras el sujeto equilibre sus deberes laborales y deberes familiares u otros, más comprometido con su labor estará ($B=.197$; $p<.05$).
Zubieta & Delfino (2010)		
Satisfacción con la vida, bienestar psicológico y bienestar social en estudiantes universitarios de Buenos Aires	Estudio descriptivo de carácter correlacional con muestra intensional de 124 estudiantes	Encontraron que algunas dimensiones de bienestar psicológico se relacionaban directa y estadísticamente significativa con la satisfacción con la vida, como, por ejemplo, Autoaceptación ($r=0.445$; $p<0.01$) dominio del entorno ($r=.435$; $p<0.01$) y propósito de vida ($r=.250$; $p<0.01$), sin embargo, algunas dimensiones como relaciones positivas,

	de 18 a 40 años, el 75% son mujeres.	autonomía y crecimiento personal no estaban relacionadas con satisfacción con la vida.
Rosales (2015) Satisfacción laboral y satisfacción con la vida en trabajadores de Lima Metropolitana	Relacional con 90 trabajadores del sector salud de Lima Metropolitana	Evidencia que la satisfacción con la vida no se relaciona con el sentimiento de bienestar en el trabajo (R=0.12; p>0.05) pero sí con un buen lugar para trabajar (R=0.24; p<0.05) como dimensión de la satisfacción laboral.

(Continuación de tabla 1)

Título	Metodología	Aportes
Orgambidez-Ramos, Perez-Moreno, & Borrego-Ales (2015)		
Estrés de rol y satisfacción laboral: examinando el papel mediador del engagement en el trabajo	No experimental, predictiva en 586 trabajadores al sur de España	Mediante el modelo de ecuaciones estructurales, encontraron que la ambigüedad de rol y el conflicto del rol que mostraron los trabajadores, predecían el <i>engagement</i> en el trabajo con $\beta=-0.38$ y $\beta=-.10$, ambos significativos. Se halló que la sobrecarga de rol no afectaba el <i>engagement</i> y la satisfacción laboral ($p>0.01$) y a su vez, el <i>engagement</i> predice la satisfacción laboral hasta en un $R^2=0.17$ (17%).
Ortega & Quispe (2016)		
Estrés laboral, satisfacción laboral y bienestar psicológico en personal de salud de la Microred Ampliación Paucarpata.	Cuantitativa, correlacional, con muestra de 114 trabajadores varones y mujeres de 22 a 69 años.	El 56.1% de los trabajadores mostraban altos niveles de estrés, el 58.8% mostró desfavorable satisfacción laboral, y el 58.8% experimentó bajos niveles de bienestar psicológico. Existe relación entre estrés laboral y satisfacción laboral a un $R=0.684$ con $p<0.05$, existe relación entre estrés y bienestar psicológico a un $R=0.495$ con $p>0.05$, sin embargo, no existe relación entre bienestar psicológico y satisfacción laboral $R=0.247$ con $p>0.05$
Visitación (2017, p.92)		
Estrés laboral y satisfacción laboral en los colaboradores de la Dirección de Apoyo a la Gestión Educativa Descentralizada del Ministerio de Educación, 2016	Explicativo, prospectivo con 60 trabajadores elegidos bajo muestreo no probabilístico.	Solo 10% de la población mostró niveles bajos de estrés laboral, además, se encontró que solo 23.3% mostraba niveles altos de satisfacción laboral. En cuanto a las correlaciones, no se halló relación entre estrés laboral y satisfacción laboral ($Rho=-.124$, $p>0.05$); estrés laboral y satisfacción en las condiciones de trabajo (-0.192 , $p>0.05$) estrés laboral y satisfacción en la motivación ($Rho=-0.113$, $p>0.05$).
Moreta, Gabior & Barrera (2017)		
El bienestar psicológico y la	Predictiva, no experimental	Deja en evidencia que existen correlaciones entre bienestar psicológico y satisfacción con la vida

satisfacción con la vida como predictores del bienestar social en una muestra de universitarios ecuatorianos	con 449 estudiantes universitarios.	($R=0.830$, $p<0.05$) es decir hasta en un 80% de los casos, los sujetos que muestren alto grado de bienestar psicológico alcanzan altos grados de satisfacción con su vida. En el modelo predictivo, se encuentra que solo bienestar psicológico logra predecir intensa, positiva y estadísticamente significativa el bienestar social; y satisfacción con la vida no muestra coeficientes significativos para predecir dicha variable.
Chipoco, et al. (2018, p.78)		
Felicidad y estrés laboral de los trabajadores en una agencia de Aduanas del Callao	Relacional, no experimental con 128 trabajadores elegidos bajo un muestreo.	El 52% de los trabajadores experimentaba niveles bajos a medios de felicidad, el 47.1% de los hombres y 52.4% de las mujeres mostraron alta felicidad. En cuanto al estrés el 23% de los sujetos mostraron altos niveles de estrés. Se halló que estrés laboral y felicidad se correlacionaron indirecta pero significativamente ($R=-0.492$, $p<0.05$) solo en los varones, mientras que en el grupo de mujeres solo se vio una correlación no significativa de $R=-0.062$, $p>0.05$.
Huamani & Arias (2018)		
Modelo predictivo del Bienestar Psicológico a partir de la Satisfacción con la Vida en jóvenes de la ciudad de Arequipa (Perú)	Explicativa de diseño no experimental de alcance predictivo	Los hallazgos a partir de las ecuaciones estructurales, demostraron que el bienestar psicológico depende más de la individualidad, en específico, sobre sus proyectos de vida, vínculos cercanos y satisfacción vital, que los mismos datos sociodemográficos como la economía, la salud, inclusive la situación laboral.

(Continuación de tabla 1)

Título	Metodología	Aportes
Guitierrez-Caballero, Blasquez, & Feu (2019)		
Práctica deportiva, bienestar psicológico y satisfacción con la vida en maestros españoles	Cuantitativo, con estrategia asociativa dentro de un estudio transversal comparativo con 649 maestros de educación infantil y primario.	Los valores de satisfacción con la vida son coherentes con la Encuesta Europea de Salud en España donde el 71% de los ciudadanos con edades entre los 15 a más, califica su salud como muy buena. Se encontraron mayores niveles de satisfacción y bienestar en varones que en mujeres. Los maestros casados, con más de tres hijos y con estudios de posgrado, mostraron mejores niveles de satisfacción con la vida que el resto. Y se encontró que el tipo de contrato temporal es una condición que afecta la satisfacción. Los maestros más activos físicamente presentaron niveles más elevados de satisfacción.
Roque-Guerra & Gonzales-Malca (2020)		
Estilos de vida saludable y estrés percibido en miembros de la	Correlacional	Niveles de estrés moderado/severo prevalece en el género masculino (76%); la práctica de estilo de vida saludable es escasa en esta población. Los estilos de vida saludable no están relacionados con el estrés en

Iglesia adventista del séptimo día “La Era”, Lima, 2019		niveles elevados. Sin embargo, el autocuidado se relaciona con estrés.
Chiang, Riquelme, & Rivas (2020, p.183)		
Relación entre satisfacción laboral, estrés laboral y sus resultados en trabajadores de una Institución de Beneficencia de la Provincia de Concepción.	Empírico, relacional, con un solo corte. Muestra conformada por 184 trabajadores.	Indican que un desarrollo óptimo de satisfacción laboral y mayor control en el trabajo, logran reducir el estrés laboral en los trabajadores, sin embargo, el estudio define un coeficiente de relación insignificante entre demandas psicológicas y satisfacción por el trabajo ($r=-0.048$; $p>0.05$), además, se observa correlaciones insignificantes entre demandas psicológicas y la satisfacción con el ambiente físico ($r=-0.010$; $p>0.05$) seguido de satisfacción con la oportunidad de desarrollo ($r=-0.050$; $p>0.05$); satisfacción con la relación con el jefe ($r=-0.109$; $p>0.05$) y con la remuneración ($r=0.125$; $p>0.05$).
Cobos-Sanchiz, Sanchez-Tovar, Perez-Peña, & Matud-Aznar (2020)		
Estrés laboral, género y bienestar psicológico en personas trabajadoras jóvenes en España	Explicativo, no experimental	Los hallazgos demostraron que el 61.7% de estos jóvenes presentaron por lo menos un suceso o cambio laboral, de los cuales el 41.1% de los varones se vio afectado y correspondientemente, el 61.7% de las mujeres. En cuanto a su bienestar psicológico, se encontró que los varones se veían afectados significativamente menos que las mujeres, frente a los cambios laborales. Los análisis de regresión múltiple demostraron que las variables como las estrategias de afrontamiento al estrés centrado en el problema y la adecuada racionalización se concebían como factores predictores de bienestar psicológico. Se concluye que, son las mujeres que se ven más afectadas por los cambios laborales que los varones.
Carranza & Ortiz (2021)		
Estrés laboral, bienestar psicológico y miedo al COVID-19 en policías de Trujillo durante la pandemia.	Se contó con 246 policías en actividad en la ciudad de Trujillo en plena pandemia.	El 75.6% de los policías en actividad mostraron estrés laboral en niveles medio y alto, el 80% desencadenó estrés psicológico, mientras que el 74% experimentaron estrés fisiológico y el 77.2% percibieron mediana y alta carga laboral.

Finalmente, se tiene como objetivo general determinar si el estrés laboral y el bienestar psicológico predicen la satisfacción con la vida en feligreses de la Iglesia Adventista del Séptimo Día, 2021. Asimismo, el primer objetivo específico pretende calcular la relación entre las dimensiones de estrés laboral y las dimensiones de bienestar psicológico y el segundo objetivo específico pretende encontrar una relación estadísticamente significativa entre las dimensiones de bienestar psicológico y satisfacción con la vida.

2. Materiales y Métodos

La presente investigación no pretende manipular variable alguna sino por el contrario, evaluarla en su estado natural, por ende, pertenece a un diseño de investigación no experimental, de tipo correlacional predictivo, de corte transversal y enfoque cuantitativo, ya que el instrumento para la recolección de datos proporcionará resultados numéricos y para la elección de la muestra se usó un muestreo no probabilístico por conveniencia por haberse usado criterios de inclusión y exclusión (Hernandez, Fernandez, & Baptista, 2014).

2.1. Participantes

La población es infinita y por el contexto pandémico es parcialmente inaccesible, además que los sujetos tenían que cumplir ciertos criterios de inclusión para ser considerados en la muestra, como por ejemplo el que sean personas mayores de 18 años, trabajadores dependientes o independientes bajo modalidad de trabajo presencial o remoto, además que todos ellos deben pertenecer a la Iglesia Adventista del 7mo Día sin importar si son bautizados o no; por lo anterior, se optó por un muestreo no probabilístico por conveniencia. Las características de la población de estudio se pueden visualizar en la tabla 2, donde el 47.8% son de sexo femenino y 52.2% son de sexo masculino. Respecto a la edad, el 4.5% poseen edades entre 18 a 19 años de edad, el 28.4% tienen entre 20 a 25 años,

32.1% tienen entre 26 a 30 años, 29.9% tienen entre 31 a 40 años, el 2.2.% tienen entre 41 a 50 años, y solo el 3% tienen edades mayores a 50 años. En cuanto al grado de instrucción tenemos a 11.9% que alcanzaron el grado de instrucción secundaria, el 76.1% estudios superiores y el 11.9% son técnicos superiores. En cuanto al tipo de trabajo el 59.7% son trabajadores en una empresa y el 40.3% son dueños de su propia empresa. En cuanto a la modalidad de trabajo, el 84.3% laboran presencialmente y solo el 15.7% tienen trabajo remoto por el contexto pandémico. El 94% son bautizados en la Iglesia Adventista del Séptimo Día y solo 6% no lo son. De forma detallada, el 14.2% asistió menos de un año a la iglesia, el 11.9% tiene una permanencia entre 2 a 5 años, el 10.4% entre 6 a 7 años, el 9% asistió entre 8 a 10 años, el 11.2% asistió entre 10 a 15 años y el 43.3% tienen permanencia más de 15 años. En cuanto al estado civil el 24.6% es casado el 5.2% conviviente y el 70.1% son solteros. Y finalmente, el 91.8% proviene de la sierra, el 6.7% de la costa y solo el 1.5% de la selva.

Tabla 2

Características sociodemográficas de la población de estudio (n=134)

	Frecuencia	Porcentaje
Edad		
18 a 19 años	6	4.5 %
20 a 25 años	38	28.4 %
26 a 30 años	43	32.1 %
31 a 40 años	40	29.9 %
41 a 50 años	3	2.2 %
50 años a más	4	3.0 %
Grado de instrucción		
Secundaria	16	11.9 %
Superior	102	76.1 %
Técnico	16	11.9 %
Tipo de trabajo		
Dependiente	80	59.7 %
Independiente	54	40.3 %
Modalidad de trabajo		
Presencial	113	84.3 %
Virtual-remoto	21	15.7 %

(Continuación de tabla 2)

	Frecuencia	Porcentaje
Fue bautizado		
Bautizado	126	94.0 %
No bautizado	8	6.0 %
Tiempo de adventista		
Menos de un año	19	14.2 %
2 a 5 años	16	11.9 %
6 a 7 años	14	10.4 %
8 a 10 años	12	9.0 %
10 a 15 años	15	11.2 %
Más de 15 años	58	43.3 %
Estado civil		
Casado	33	24.6 %
Conviviente	7	5.2 %
Soltero	94	70.1 %

2.2. Instrumentos

2.2.1. Cuestionario de estrés laboral

El cuestionario de evaluación para evaluar estrés laboral fue creado por Villalobos (1996 citado en Tualombo, 2018), este cuestionario es la tercera versión el cual pasó por readaptación por Villalobos (2010); algunas características del instrumento es que posee 31 preguntas de respuesta Likert (1, nunca; 2, a veces; 3, casi siempre y 4, siempre) para evaluar un solo atributo psicológico, es decir el instrumento demuestra un solo factor. El índice de consistencia interna bajo el método Alfa de Cronbach, demostró un $\alpha=0.889$.

Cabe señalar que este instrumento fue creado para ser aplicado a trabajadores, pero para la presente investigación se tomó el criterio de 18 años a más.

En la tabla 3, se aprecian los índices de validez de contenido bajo la revisión de 7 jueces expertos; estos valores por V de Aiken dieron como resultado $V=1$ en su escala general y en sus dimensiones, por cuanto el instrumento es claro, congruente, contextualizado con pertinente dominio del constructo. En cuanto a su consistencia interna, se usaron las fórmulas Cronbach's α y McDonald's ω , los cuales muestran valores no menores a 0.7 en todos los factores del instrumento.

Tabla 3*Validez de contenido y consistencia interna del cuestionario de estrés laboral*

Dimensión	Claridad	Congruencia	Contexto	D. Constructo	I A	Cronbach's α	McDonald's ω
Clima Organizacional	1	1	1	1	1	0.831	0.839
Estructura organizacional	1	1	1	1	1	0.793	0.804
Territorio organizacional	1	1	1	1	1	0.707	0.715
Tecnología	1	1	1	1	1	0.767	0.775
Influencia del líder	1	1	1	1	1	0.844	0.847
Falta de cohesión	1	1	1	1	1	0.812	0.813
Respaldo de grupo	1	1	1	1	1	0.841	0.843
Estrés laboral	1	1	1	1	1	0.967	0.967

2.2.2. Cuestionario de bienestar psicológico de Ryff

El cuestionario de bienestar psicológico de Ryff, posee 39 items de respuesta Likert, las cuales evalúan 6 dimensiones (Auto adaptación, relaciones positivas, autonomía, dominio del entorno, crecimiento personal y propósito de vida); todas ellas poseen un rango de confiabilidad bajo el método alfa de Cronbach desde 0.70 hasta 0.84 (Tualombo, 2018). El instrumento puede ser aplicado a varones y mujeres de 16 a más años, de forma colectiva o individual, en aproximadamente 15 minutos.

Se extrajo el índice de validez de contenido del instrumento, y la tabla 4 refleja las opiniones de 7 jueces expertos en el tema. Respecto al bienestar psicológico de Ryff, el instrumento alcanza un valor total $V= 0,993$ por lo tanto un instrumento claro, congruente, adecuado al contexto poblacional y con pertinente dominio del constructo; aunado a ello, sus dimensiones alcanzan valores entre 0.982 a 1. En cuanto a los índices de consistencia interna, se usaron las fórmulas Cronbach's α y McDonald's ω , los cuales muestran una

consistencia interna entre 0.913 y 0.917 para la escala general, y valores no menores a 0.7 en sus dimensiones, con excepción de autonomía y dominio del entorno con índices de 0.5.

Tabla 4

Validez de contenido y consistencia interna del cuestionario de bienestar psicológico de Ryff

Dimensión	Claridad	Congruencia	Contexto	D. Constructo	IA	Cronbach's α	McDonald's ω
Auto aceptación	0.976	1	1	1	0.994	0.733	0.767
R. Positivas	0.952	1	1	1	0.988	0.708	0.738
Autonomía	0.929	1	1	1	0.982	0.516*	0.582*
D. Entorno	0.976	1	1	1	0.994	0.587	0.626
Crecimiento personal	1	1	1	1	1	0.705	0.710
Propósito de vida	1	1	1	1	1	0.794	0.821
Bienestar Psic.	0.972	1	1	1	0.993	0.913	0.917

Nota. (*) Los ítems 3, 10 y 21 que conforman la dimensión autonomía poseen correlación negativa con toda la escala.

2.2.3. Escala de satisfacción con la vida

La escala de satisfacción con la vida fue construida por Diener et al. (1985 citado por Mikkelsen, 2009) para evaluar el grado de satisfacción con la vida desde el enfoque cognitivo de bienestar subjetivo, inicialmente la escala de construyó teniendo como muestra una población universitaria (Diener et al., 1985 citado en Nuñez, Martín-Albo, & Domínguez, 2010). Esta versión corresponde a un estudio realizado por Vázquez, Duque y Hervás (2013 citado por Maxera, 2017) el cual es constituido por 5 preguntas de respuesta tipo likert (1, fuertemente en desacuerdo; 2, desacuerdo; 3, ligeramente en desacuerdo; 4, ni

de acuerdo y ni desacuerdo; 5, ligeramente de acuerdo; 6, de acuerdo; 7 fuertemente de acuerdo). En cuanto a las propiedades psicométricas, se extrae un índice de validez en su contenido $V=0.993$ y una consistencia interna por Cronbach's α y McDonald's ω de 0.8.

Tabla 5

Validez de contenido y consistencia interna de la escala de satisfacción con la vida

Variable	Claridad	Congruencia	Contexto	D. Constructo	IA	Cronbach's α	McDonald's ω
Satisfacción con la vida	0.971	1	1	1	0.993	0.882	0.887

2.3. Análisis de datos

Las respuestas se recabaron mediante cuestionarios sistematizados por Google Forms respetando la conducta ética basada en consentimientos informados y autorización de la organización (Ver anexo 5) en la cual nuestra población se encuentra afiliada. Al obtener los resultados de la aplicación, se procedió a su recodificación cuidando los pasos de corrección por cada prueba estandarizada con el fin de analizar la consistencia interna de los instrumentos, análisis sociodemográficos, de frecuencia, supuestos de regresión lineal y correlaciones, las cuales responden a los objetivos planteados.

3. Resultados

3.1. Resultados descriptivos

La tabla 6 presenta las categorías de estrés laboral, bienestar psicológico y satisfacción con la vida. En cuanto a estrés laboral, se observa que 42 sujetos (31.3%) mostraron estrés en niveles medios, agudos y altos; y 68.7% muestran un bajo y controlado estrés, en síntesis, aproximadamente 3 de cada 10 sujetos muestra estrés laboral moderado a

grave. Respecto al bienestar psicológico, se observa que 59.7% de los sujetos muestra un bajo bienestar, 30.6% alcanzan niveles moderados y solo 9.7% se encuentra en categoría alta, es decir solo 1 de cada 10 sujetos mostrará un alto nivel de bienestar psicológico. Respecto a la satisfacción con la vida, un 26.1% se los sujetos indica no encontrarse plenamente satisfecho con su vida, 29.1% se encuentra ligeramente satisfecho y 44.8% se encuentra en una esperada satisfacción con la vida, lo que indica que solo 4 de cada 10 sujetos estarán satisfechos plenamente con su vida.

Tabla 6
Análisis descriptivo las variables de estudio

	Frecuencia	Porcentaje
Estrés laboral		
Bajo nivel de estrés	92	68.7%
Nivel intermedio	28	20.9%
Estrés	13	9.7%
Alto nivel de estrés	1	0.7%
Bienestar psicológico		
Bajo	80	59.7%
Medio	41	30.6%
Alto	13	9.7%
Satisfacción con la vida		
Muy insatisfecho	4	3%
Insatisfecho	12	9%
Ligeramente insatisfecho	14	10.4%
Neutral	5	3.7%
Ligeramente satisfecho	39	29.1%
Satisfecho	50	37.3%
Muy satisfecho	10	7.5%

3.2. Análisis predictivo

3.2.1. Supuestos de regresión lineal

Existen supuestos establecidos para usar la regresión lineal múltiple en investigaciones predictivas como la que presentamos. Los hallazgos han demostrado cumplimiento con estos supuestos, al obtener gráficos parciales que evidencian linealidad entre las variables predictoras (ver anexo 1 y 2) por lo que se cumple con este primer supuesto. Respecto a la independencia de los errores, se observa un Durbin Watson $dw=1.820$ la cual se encuentra entre los rangos de 1.5 y 2.5 por lo tanto, se cumple con este supuesto. En cuanto a la homocedasticidad, se identifica variación uniforme de residuos por *outputs* (Ver anexo 3) por lo que se cumple con este otro supuesto. Los residuos estandarizados se comportan de forma lineal (Ver anexo 4) por lo que se cumple con el supuesto de la normalidad. Y finalmente, los valores de Tolerancia son mayores a 0.10 y los valores VIF son menores a 10 en todos los casos, por ende, el supuesto de la no colinealidad es cumplida.

3.2.2. Regresión lineal

La tabla 7 muestra los principales hallazgos bajo la regresión lineal, donde se pone a prueba si las variables independientes (bienestar psicológico y estrés laboral) predicen el comportamiento de la variable dependiente (satisfacción con la vida), de este modo, encontró un $R=.475$ y un coeficiente de determinación de $R^2=.214$, lo que demuestra que la ecuación logra explicar hasta en un 21.4% el comportamiento de satisfacción con la vida. Detalladamente, se observa que estrés laboral alcanza un coeficiente beta no estandarizado $\beta= -.001$ con un nivel Sig.=.944 y bienestar psicológico muestra un coeficiente beta no estandarizado $\beta=.163$ con un nivel de Sig.=.000; estos hallazgos demuestran que entre las variables seleccionadas, solo bienestar psicológico puede ser considerado un predictor

directo, de intensidad baja y estadísticamente significativo, por lo que tener una mayor puntuación en bienestar psicológico acarrea una probabilidad del 16% de incrementar la satisfacción con la vida. Adicionalmente, se muestra que dentro de los componentes de bienestar psicológico son la auto aceptación y el dominio del entorno con $\beta=.627$, Sig.=.000 y $\beta=.664$, Sig.=.000 respectivamente; lo que indicaría que ambas dimensiones logran posicionarse como únicos predictores directos de intensidad moderadamente y estadísticamente significativos de la satisfacción con la vida, descartando así la posibilidad de tener otros componentes de bienestar psicológico y estrés laboral que predican la satisfacción con la vida. Entonces, la ecuación predictiva con los coeficientes es $Y = [1.646 + (-0.001 * \text{Estrés laboral}) + (0.163 * \text{Bienestar psicológico})]$.

Tabla 7

Coefficientes estandarizados y no estandarizados

Modelo	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados		
	β	Desv. Error	Beta	t	p
(Constante)	1.646	3.808		0.432	0.666 >0.05
Estrés laboral	-0.001	0.016	-0.005	-0.071	0.944 >0.05
Bienestar psicológico	0.163	0.026	0.475	6.176	0.000 <0.05
Dimensiones de bienestar psicológico					
Auto aceptación	0.627	0.245	0.380	2.554	0.012 <0.05
Relaciones positivas	-0.155	0.163	-0.100	-0.956	0.341 >0.05
Autonomía	0.135	0.177	0.080	0.765	0.446 >0.05
Dominio del entorno	0.664	0.314	0.336	2.118	0.036 <0.05
Crecimiento personal	0.006	0.165	0.004	0.039	0.969 >0.05

Propósito de vida	-0.283	0.206	-0.180	-	0.172	>0.05
				1.375		
Dimensiones de estrés laboral						
Clima organizacional	0.071	0.197	0.060	0.362	0.718	>0.05
Estructura organizacional	-0.027	0.217	-0.021	-	0.903	>0.05
				0.122		
Territorio organizacional	-0.009	0.273	-0.005	-	0.973	>0.05
				0.035		
Tecnología	-0.133	0.279	-0.083	-	0.635	>0.05
				0.476		
Influencia del líder	0.070	0.212	0.064	0.331	0.742	>0.05
Falta de cohesión	-0.123	0.238	-0.103	-	0.607	>0.05
				0.515		
Respaldo de grupo	0.094	0.253	0.066	0.374	0.709	>0.05

3.3. Pruebas de normalidad

Considerando la importancia de los análisis de bondad de ajuste para elegir un estadístico inferencial de correlación correcta, se muestra los resultados del análisis normalidad por Kolmogorov Smirnov (KS), cuyos hallazgos han demostrado que las variables provienen de una distribución no normal, por lo tanto, estrés laboral (KS=0.085; $p=0.018$), bienestar psicológico (KS=0.087; $p=0.014$) y satisfacción con la vida (KS=.116; $p=0.000$) deben ser correlacionadas por Rho de Spearman como prueba no paramétrica.

3.4. Correlaciones

Los principales hallazgos, vistos en la tabla 8, demuestran que la variable estrés laboral no presenta correlación estadísticamente significativa con ninguna de las variables como satisfacción con la vida ni bienestar psicológico y de la misma manera con las mismas dimensiones. Por otro lado, la variable bienestar psicológico como factor general, ha mostrado relación moderada, directa y estadísticamente significativa con la satisfacción con la vida (Rho=.572; $p<0.05$) lo que llega a demostrar que altos puntajes de bienestar

psicológico se relacionan mejor con altos puntajes de satisfacción con la vida. Aunado a ello, se demostró que todas las dimensiones de BP se relacionan estadísticamente con SV, como por ejemplo, auto aceptación la cual mantiene una relación directa y moderada (Rho=.576; p<0.05), relaciones positivas que demuestra una relación baja y directa (Rho=.319; p<0.05), autonomía que alcanza una relación baja y directa (Rho=.368; p<0.05), dominio del entorno que se interpreta de intensidad moderada y directa (Rho=.592; p<0.05), crecimiento personal con relación baja y directa (Rho=.392; p<0.05), y propósito de vida que evidencia relación moderada y directa (Rho=.480; p<0.05); todos ellos a un nivel de confianza del 99%.

	SV	BP	Autoaceptación	Relaciones positivas	Autonomía	Dominio del entorno	Crecimiento personal	Propósito de vida
SV	--	0.572*	0.576*	0.319*	0.368*	0.592*	0.392*	0.480*
Estrés laboral	-0.090	-0.042	-0.027	-0.102	-0.097	-0.009	-0.032	-0.012
Clima organizacional	-0.055	0.020	0.036	-0.049	-0.066	0.057	0.008	0.040
Estructura organizacional	-0.055	0.002	0.016	-0.046	-0.079	0.040	0.002	0.001
Territorio organizacional	-0.126	0.099	-0.098	-0.108	-0.145	-0.059	-0.114	-0.071
Tecnología	-0.116	0.033	-0.057	-0.100	-0.055	-0.047	-0.006	0.005
Influencia del líder	-0.075	0.092	-0.080	-0.133	-0.108	-0.029	-0.076	-0.066
Falta de cohesión	-0.110	0.049	0.002	-0.102	-0.091	-0.046	-0.051	-0.026

Respaldo de grupo	-0.044	-	-0.010	-0.103	-0.114	0.028	0.021	0.030
		0.017						

Tabla 8

Coefficientes de correlación entre dimensiones por Rho de Spearman

Nota. La satisfacción con la vida está representada por las siglas SV. El “*” es significancia menor al 0.05.

4. Discusión

Considerando la hipótesis general en relación a que el bienestar psicológico y estrés laboral predicen la satisfacción con la vida, se observa que, sólo bienestar psicológico es un predictor estadísticamente significativo de la satisfacción con la vida, con un coeficiente beta no estandarizado de $\beta=0.163$ con significancia menor al 0.05. Por su parte, el estrés laboral solo alcanzó un coeficiente de $\beta=-0.001$ con significancia mayor al 0.05.

A primeras, se tuvo la preocupación que el tipo de trabajo (dependiente o independiente) que tiene el sujeto influía en los resultados predictivos, duda que fue descartada gracias a un análisis por separado. Estos hallazgos demostraron que sólo en el grupo de personas con trabajo independiente, el estrés laboral no predijo el comportamiento de satisfacción con la vida por tener un coeficiente no estandarizado $\beta=0.034$ con una significancia mayor a 0.05; por el contrario, bienestar psicológico alcanzó un coeficiente $\beta=0.215$ con significancia menor a 0.05. Este hallazgo se presentó de la misma manera al analizar la predicción en el grupo de personas con trabajo dependiente, con un coeficiente beta no estandarizado $\beta=-0.033$ con $p>0.05$ en estrés laboral; y un coeficiente $\beta=.131$; $p<0.05$ en bienestar psicológico sobre satisfacción con la vida.

Lo anteriormente mencionado, contrapone los hallazgos de Chiang, Riquelme, & Rivas (2020, p.183) quienes indican que un desarrollo óptimo de satisfacción laboral y mayor control en el trabajo, logran reducir el estrés laboral en trabajadores de una Institución de Beneficencia de la provincia de Concepción, sin embargo, el estudio define un coeficiente de relación insignificante entre demandas psicológicas y satisfacción por el

trabajo ($r=-0.048$; $p>0.05$), de igual manera, se observa correlaciones insignificantes entre demandas psicológicas y la satisfacción con el ambiente físico ($r=-0.010$; $p>0.05$) seguido de satisfacción con la oportunidad de desarrollo ($r=-0.050$; $p>0.05$); satisfacción con la relación con el jefe ($r=-0.109$; $p>0.05$) y con la remuneración ($r=0.125$; $p>0.05$), resultados que no son discutidos profundamente pero que llaman la atención.

Por su parte, Chipoco, et al. (2018, p.78) concluyen que el estrés laboral posee relación inversamente proporcional con la felicidad, sentido positivo de la vida, satisfacción con la vida, realización personal y la alegría de vivir. Sin embargo, las correlaciones en el grupo femenino denotan que las dimensiones de estrés laboral como, falta de cohesión y respaldo de grupo, no se relacionan estadísticamente con la felicidad, sentido positivo de la vida, satisfacción con la vida, ni alegría de vivir; y en el caso de los varones, la correlación entre estrés laboral y felicidad, satisfacción con la vida, realización personal, y alegría de vivir son insignificantes o no existe relación estadísticamente significativa, e igualmente estos resultados dejan de ser explicados a profundidad.

En cuanto a la predicción del bienestar psicológico sobre la satisfacción con la vida, encontramos que Moreta, Gabior & Barrera (2017) descubrieron un modelo predictivo del bienestar psicológico sobre el bienestar social que logra predecir su comportamiento hasta en un 48.6% ($R^2=0.486$) con un “p-value” menor al 0.05, en una muestra de universitarios ecuatorianos con edades entre los 17 a 39 años, característica similar a nuestra población de estudio. Y otros autores como Guitierrez-Caballero, Blasquez, & Feu (2019) han demostrado que la satisfacción con la vida y bienestar psicológico pueden ser influenciados por caracteres inherentes al sujeto como por ejemplo, el sexo, el estado civil, el estatus laboral, la especialidad profesional e inclusive el nivel de actividad física, todas ellas mostraron significancias menores a 0.05 en los análisis comparativos de bienestar y satisfacción, sin embargo no se observan diferencias significativas en función de la edad, nivel formativo, número de hijos y experiencia laboral. Aunado a ello, los trabajadores

pedagogos con mayor satisfacción con la vida son los casados o convivientes, los que trabajan en la especialidad de educación física o lenguas extranjeras. Al respecto, en esta investigación no se encontraron diferencias significativas de estrés laboral, bienestar psicológico y satisfacción con la vida según la edad, el tipo de trabajo (independiente o dependiente), los años en la iglesia adventista y el estado civil; caso contrario, se encontraron diferencias significativas en el bienestar psicológico según la modalidad de trabajo y el género, puesto que son los que trabajan de forma remota quienes perciben mejores niveles de bienestar psicológico con una media $M=147$ y $Ds=19$ para el grupo de trabajadores remotos y una media $M=132$ con $Ds=17$ para el grupo de trabajadores presenciales; de la misma manera el género de los participantes juega un papel importante en el bienestar psicológico ya que son las mujeres quienes perciben un mejor nivel con una media $M=138$ y una $Ds =19.3$ frente a los varones con una media $M=131$ y una $Ds=17.5$. No se considera si la persona es bautizada o no, ya que existen pocos casos de contraste en el segundo grupo.

Se ha encontrado además que solo auto aceptación y dominio del entorno logran predecir directa y estadísticamente significativa la satisfacción con la vida siendo sus coeficientes $\beta=.627$, $\beta=.664$ con $p<0.05$ (*ver tabla 3*). Llama la atención que estos resultados calcen casi perfectamente con el estudio realizado por Barcaleta & Rivas (2016) sin embargo esta investigación se realizó en personas de entre 13 a 18 años de edad, lo que abre la oportunidad en el planteamiento que este fenómeno relacional debuta desde los 13 años y permanece hasta los 50 años o incluso más.

Teniendo en cuenta la hipótesis específica, no se halló relación alguna entre estrés laboral y las dimensiones de bienestar psicológico, ya que al correlacionar la dimensión auto aceptación se obtiene un $Rho=-0.027$ con un $p>0.05$; por su parte, relaciones positivas alcanza $Rho=-0.102$ con un $p>0.05$; autonomía obtiene un $Rho=0.097$; dominio del entorno

un $Rho=-0.009$ con $p>0.05$; crecimiento personal un $Rho=-0.032$ con un $p>0.05$ y, finalmente, propósito de vida alcanza un $Rho=-0.012$ con un $p>0.05$.

Estos hallazgos guardan relación con el estudio de Rosales (2015) quien deja en evidencia que la satisfacción con la vida no se relaciona con el sentimiento de bienestar en el trabajo ($R=0.12$; $p>0.05$) y a su vez, Caycho (2017, p.92) expresa que la satisfacción laboral no se relaciona con el estrés laboral, ante ello, una explicación coherente no las ofrece Orgambidez-Ramos, Perez-Moreno, & Borrego-Ales (2015) quienes atribuyen a otros factores la satisfacción laboral tales como el *engagement*, ambigüedad del rol, conflicto del rol y sobrecarga de rol, factores que se asemejan a estrés pero desde un diferente constructo al utilizado en esta investigación que usa dimensiones enfocados a la interacción social tales como influencia del líder, falta de cohesión y respaldo de grupo, dimensiones que pierden discriminación en los tiempos de aislamiento social obligatorio por el COVID-19.

Por cuanto se abre la posibilidad de pensar que el agrado por el trabajo o el nivel de dificultad del trabajo juegan un papel importante en la satisfacción con la vida, siendo por ejemplo, sujetos que tienen un trabajo muy arduo, complicado pero que se sienten realizados por estar en un puesto acorde con sus competencias, a pesar del estrés que esto conlleve, dentro de esta misma posibilidad se podría encontrar a sujetos que a pesar del bajo estrés laboral que puedan estar no se sienten satisfechos ya sea por el salario, prestaciones, ambiente laboral o la actividad del trabajo.

Finalmente, los hallazgos han demostrado correlación directa y estadísticamente significativa entre las dimensiones de bienestar psicológico y satisfacción con la vida en relación a la segunda hipótesis específica, detalladamente la correlación entre auto aceptación y satisfacción con la vida alcanza un $Rho=0.576$ con un $p<0.05$; relaciones positivas, un $Rho=0.319$ con un $p<0.05$; autonomía, obtiene un $Rho=0.368$ con un $p<0.05$; dominio del entorno, alcanza un $Rho=0.592$ con $p<0.05$; crecimiento personal, un

Rho=0.392 con un $p < 0.05$ y finalmente, propósito de vida logra un coeficiente de correlación de Rho=0.480 y un $p < 0.05$; estos hallazgos demuestran que existen patrones de comportamiento relacional siendo que altos puntajes en las dimensiones de bienestar psicológico se correlacionan con altos puntajes de satisfacción con la vida.

Estos hallazgos pueden ser contrastados con Zubieta & Delfino (2010) quienes hallaron que algunas dimensiones de bienestar psicológico se relacionan directa y estadísticamente significativa con la satisfacción con la vida, como por ejemplo, autoaceptación ($r=0.445$; $p < 0.01$) dominio del entorno ($r=0.435$; $p < 0.01$) y propósito de vida ($r=0.250$; $p < 0.01$); llama la atención que las dimensiones de bienestar psicológico, tales como relaciones positivas, autonomía y crecimiento personal no guarden relación estadísticamente significativa con satisfacción con la vida. Además, Mañas, Joan, & Gonzales (2007) añaden a lo anterior que en contexto laboral; el bienestar psicológico se relaciona con la satisfacción por la vida ($r=0.539$; $p < 0.01$), con la satisfacción por el trabajo ($r=0.423$; $p < 0.01$) y compromiso organizacional ($r=0.375$; $p < 0.01$). Curiosamente el ítem que mejor logra explicar el compromiso organizacional es “sentirse constantemente bajo presión” ($B=0.220$; $p < 0.05$) lo que indica que altos niveles de trabajo bajo presión hacen que exista mejores niveles de compromiso organizacional, siempre y cuando se cumpla con condiciones como sentir que el trabajo juega un papel importante en la vida del trabajador y que a su vez sentirse bien en términos generales.

5. Conclusiones

5.1. Respecto al objetivo general

En respuesta a los objetivos de investigación se encuentra que, solo bienestar psicológico es un predictor estadísticamente significativo de la satisfacción con la vida en feligreses de la iglesia adventista del séptimo día; descartando, por consiguiente, a estrés laboral como un factor interviniente en el desarrollo de la variable satisfacción con la vida.

5.2. Respecto al primer objetivo específico

A un nivel del 95% de confianza, se concluye que no existe relación entre las dimensiones de estrés laboral y las dimensiones de bienestar psicológico en feligreses de la iglesia Adventista del Séptimo Día.

5.3. Respecto al segundo objetivo específico

A un nivel de confianza del 95%, se concluye que existe relación directa y estadísticamente significativa entre las dimensiones de bienestar psicológico y satisfacción con la vida en feligreses de la iglesia Adventista del Séptimo Día.

6. Recomendaciones

El tiempo de permanencia en la iglesia no estuvo correlacionada con el estrés laboral ($Rho=0.117, p>0.05$), bienestar psicológico ($Rho=0.090, p>0.05$) y satisfacción vital ($Rho=-0.091, p>0,05$) es necesario realizar un análisis comparativo entre una población de feligreses y una población no religiosa para determinar las diferencias significativas, lo cual es considerada una limitación para el estudio.

En el ámbito organizacional, si se desea incrementar la satisfacción con la vida en trabajadores jóvenes, se sugiere priorizar incrementar el bienestar psicológico antes, sin desmeritar la importancia del control de estrés.

Referencias Bibliográficas

- Apaza, C., Seminario, R., & Santa-Cruz, J. (2020). Factores psicosociales durante el confinamiento por el Covid-19 – Perú. *Revista Venezolana de Gerencia*, 25(90).
- Araujo, V., & Savigdon, D. (2018). Bienestar psicológico en estudiantes repitendes de la Facultad de Psicología de la Universidad de la Habana. *Revista Cubana de Educación Superior*, 178-188.
- Atalaya, M. (2001). El estrés laboral y su influencia en trabajo. *Industrial Data*, 4(2), 25-36.
- Barcaleta, E., & Rivas, D. (2016). Bienestar psicológico y satisfacción vital en adolescentes mexicanos tempranos y medios. *Revista Costarricense de Psicología*, XXXV(2), 119-137.
- Bellido, R., Gamarra, M., Aguilar, J., Pastor, K., & Morales, B. (2021). *Efectos de la COVID 19 en el estrés laboral*. Universidad, ciencia y tecnología, 124-130. doi:DOI: 10.47460/uct.v25i109.458
- Carranza, M., & Ortiz, S. (2021). *Estrés laboral, bienestar psicológico y miedo al COVID-19 en policías de Trujillo durante la pandemia*. Tesis de licenciatura, Universidad Cesar Vallejo, Facultad de Ciencias de la Salud, Trujillo.
- Caycho, M. (2017). *Estrés laboral y satisfacción laboral en los colaboradores de la Dirección de Apoyo a la Gestión Educativa Decentralizada del Ministerio de Educación*, 2016. Tesis de maestría, Lima.
- Chiang, M., Riquelme, G., & Rivas, P. (2020). Relación entre satisfacción laboral, estrés laboral y sus resultados en trabajadores de una institución de beneficencia en la Provincia de Concepción. *Revista Ciencia y Trabajo* (63), 178-186.
- Chipoco, J., Flores, A., Torres, L., & Varea, U. (2018). *Felicidad y Estrés Laboral de los Trabajadores en una Agencia de Aduanas del Callao*. Tesis de maestría, Pontificia Universidad Católica del Perú, Escuela de Posgrado - Centrum PUCP, Lima.
- Cobos-Sanchiz, D., Sanchez-Tovar, L., Perez-Peña, J., & Matud-Aznar, M. (2020). *Estrés laboral, género y bienestar psicológico en personas trabajadoras jóvenes en España*. *Salud de los trabajadores*, 28(2), 95-108.

- Estefania, J. (2016). Estrés laboral: estudio de revisión. *Divers.: Perspect. Psicol.*, 13(1), 81-90.
- Fernandez-Lopez, J., Siegrist, J., Rodel, A., & Hernandez-Mejia, R. (2003). El estrés laboral: un nuevo factor de riesgo. ¿Qué es y qué podemos hacer? *Revista atención primaria*, 38(8), 524-526.
- Garcia-Viniegras, C., & Gonzales-Benitez, I. (2000). La categoría bienestar psicológico. Su relación con otras categorías sociales. *Revista Cubana Medicina General integral*, 6(16), 586-592.
- Gestión. (09 de Febrero de 2022). Gestión Internacional. Obtenido de Muerte de un empleado agotado aviva debate sobre tiempo de trabajo en China: Obtenido de: <https://gestion.pe/mundo/internacional/muerte-de-un-empleado-agotado-aviva-debate-sobre-tiempo-de-trabajo-en-china-noticia/?ref=gesr>
- Guitierrez-Caballero, J., Blasquez, A., & Feu, S. (2019). Práctica deportiva, bienestar psicológico y satisfacción con la vida de maestros españoles. *Revista Cuadernos de Psicología del Deporte*, XIX(3), 12-23.
- Hernandez, R., Fernandez, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de investigación*. México DF, 6ta edición: Mc GrawHill.
- Huamani, J., & Arias, W. (2018). Modelo predictivo del Bienestar Psicológico a partir de la Satisfacción con la Vida en jóvenes de la ciudad de Arequipa (Perú). *Psiencia, revista latinoamericana de ciencia Psicológica*, 10(2).
- Huarcaya-Victoria, J. (2020). Consideraciones sobre la salud mental en la Pandemia de COVID 19. *Revista Peruana de Medicina Experimental y Salud Pública*, 2(37), 327-334.
- Mañas, M., Salvador, C., Joan, B., Gonzales, E., & Agullo, E. (2007). La satisfacción y el bienestar psicológico como antecedentes de compromiso organizacional. *Psicothema*, 19(3), 395-400.
- Maxera, T. (2017). *Inteligencia emocional y satisfacción vital en un grupo de estudiantes universitarios de Lima*. Tesis de grado, Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas, Lima.
- Mejia, C., Chacon, J., Enamorado-Leiva, O., Garnica, L., Chacon-Pedraza, S., & Garcia-Espinosa, Y. (2019). Factores asociados al estrés laboral en trabajadores

- de seis países de Latoniamérica. *Revista de la Asociación Española de Especialistas en Medicina del Trabajo*, 28(3), 176-235.
- Mikkelsen, F. (2009). *Satisfacción con la vida y estrategias de afrontamiento en un grupo de adolescentes universitarios de Lima*. Tesis de grado, Pontificia Universidad Católica del Perú, Facultad de Letras y Ciencias Humanas, Lima.
- Molerio-Perez, O., Gonzales-Quintana, A., Alamo-Gonzales, A., Ferrat-Clark, L., & Noriega-Fundora, N. (2000). Caracterización del estrés en pacientes con psoriasis y vitíligo. *Medicentro*, 4(2).
- Moreta, R., Gabior, I., & Barrera, L. (mayo-agosto de 2017). El bienestar psicológico y la satisfacción con la vida como predictores del bienestar social en una muestra de universitarios ecuatorianos. *Revista Salud & Sociedad*, VIII(2), 172-184.
- Núñez, J., Martín-Albo, J., & Domínguez, E. (2010). Propiedades psicométricas de la escala de satisfacción con la vida en sujetos practicantes de actividad física. *Revista de Psicología del Deporte*, 19(2), 291-304.
- Orgambidez-Ramos, A., Perez-Moreno, P., & Borrego-Ales, Y. (2015). Estrés de rol y satisfacción laboral: examinando el papel de mediador del engagement en el trabajo. *Journal of and work Organizational Psychology*, 31(1), 69-77.
- Organización Panamericana de la Salud. (2021). *Cuidado y autocuidado de la salud mental en tiempos de COVID-19*. Obtenido de OPS:
https://www.paho.org/per/index.php?option=com_content&view=article&id=4546:cuidado-y-autocuidado-de-la-salud-mental-en-tiempos-de-covid-19&Itemid=1062
- Ortega, J., & Quispe, D. (2016). *Estrés laboral, satisfacción laboral y bienestar psicológico en personal de salud de la Microred Ampliación Paucarpata*. Tesis de licenciatura, Arequipa.
- Roque, A., & Gonzales, M. (2020) *Estilos de vida saludable y estrés percibido en miembros de la Iglesia adventista del séptimo día "La Era", Lima, 2019*. Tesis de licenciatura, Lima. Obtenido de:
<https://repositorio.upeu.edu.pe/handle/20.500.12840/2975>
- Rosales, R. (2015). *Satisfacción laboral y satisfacción con la vida en trabajadores de Lima Metropolitana*. Tesis de licenciatura, Lima.

- Tualombo, L. (2018). *Estrés laboral y el bienestar psicológico en docentes de una universidad privada del Lima, Este*. Tesis de grado, Universidad Peruana Unión, Lima.
- Vielma, J., & Alonso, L. (junio-diciembre de 2010). El estudio del bienestar psicológico subjetivo. Una breve revisión teórica. *Revista Educere*, 14(49), 265-275.
- Zubieta, E., & Delfino, G. (2010). Satisfacción con la vida, bienestar psicológico y bienestar social en estudiantes universitarios de buenos aires. *Anuario de Investigaciones*, XVII, 277-283.

Figuras y tablas

Figura 1. *Supuesto de la linealidad entre estrés laboral y satisfacción con la vida*

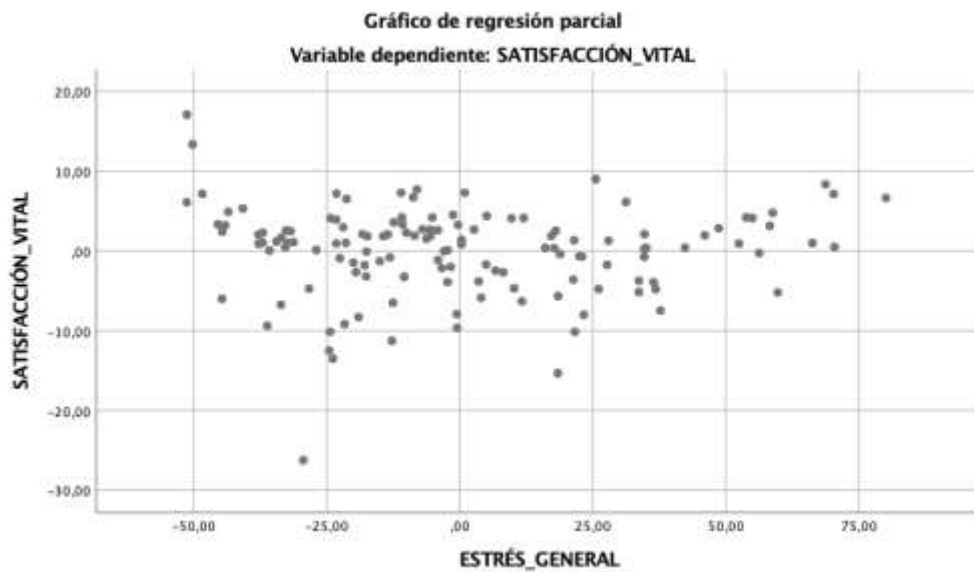


Figura 2. *Supuesto de la linealidad entre bienestar psicológico y satisfacción con la vida.*

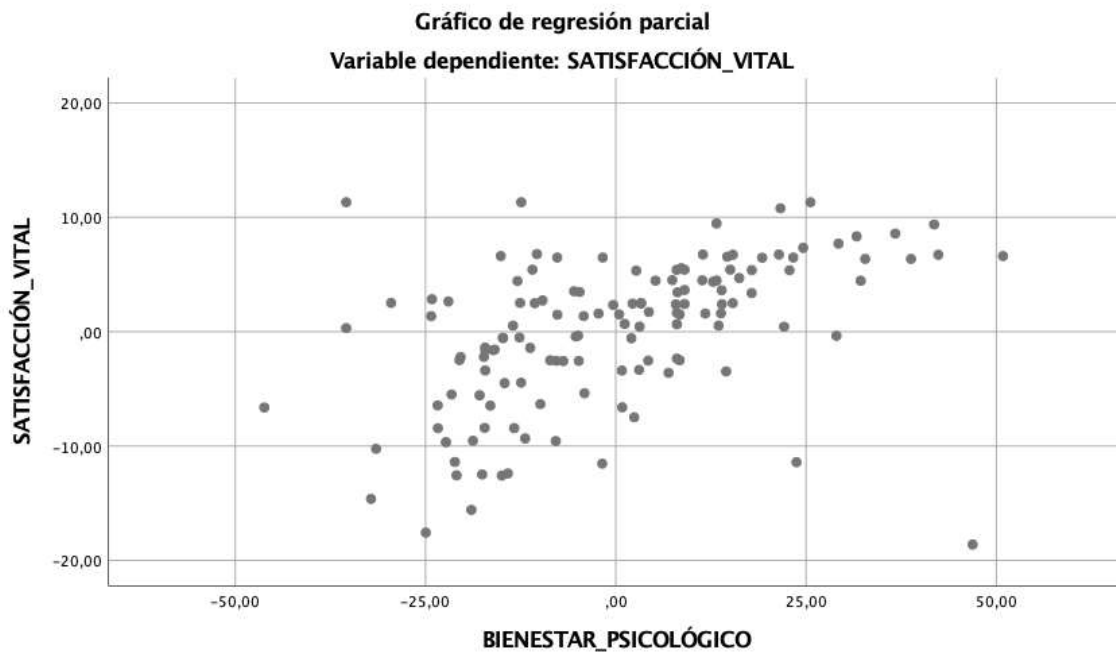


Figura 3. *Supuesto de homocedasticidad*

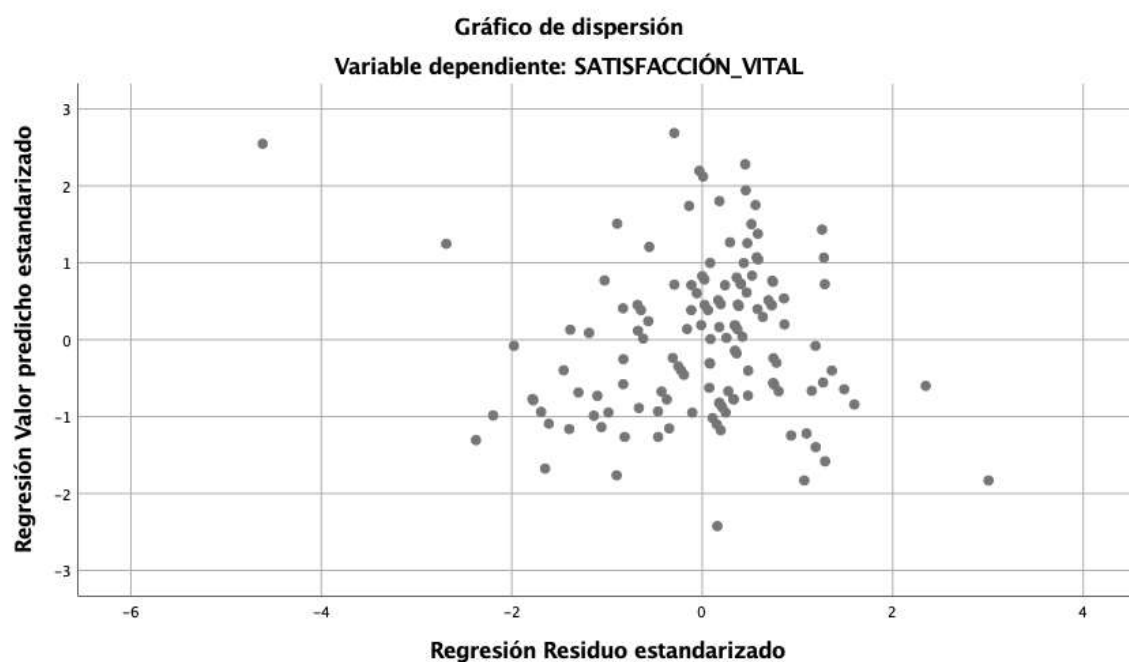


Figura 4. *Supuesto de normalidad*

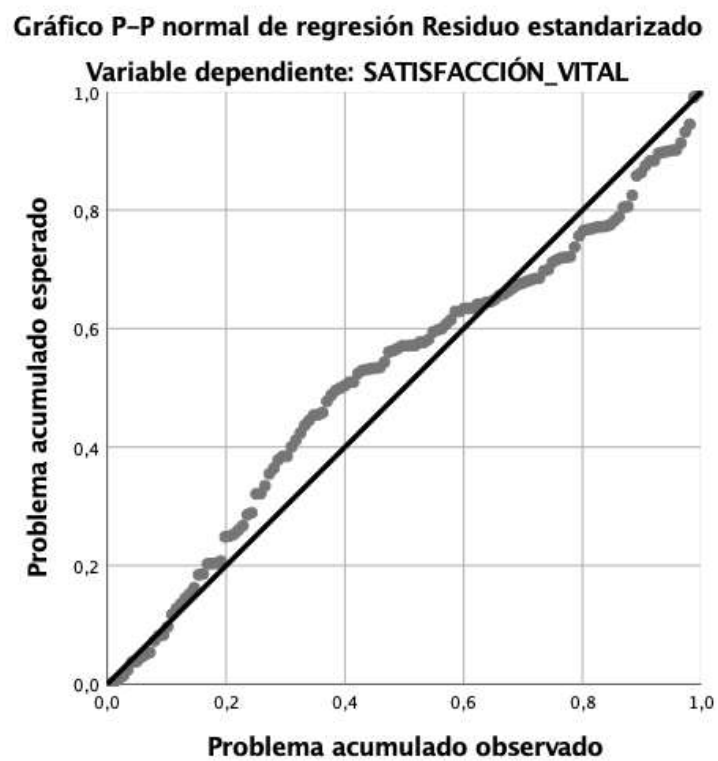


Figura 5. Supuesto de independencia de los errores (Durvin–Watson)

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación	Durbin-Watson
1	0.475a	0.226	0.214	5.68556	1.830

Nota. a. Predictores: (Constante), bienestar psicológico, estrés laboral; b. Variable dependiente: Satisfacción con la vida

Figura 6. Supuesto de no colinealidad

Modelo	Estadísticas de colinealidad	
	Tolerancia	VIF
1 (Constante)		
Estrés laboral	0.999	1.001
Bienestar psicológico	0.999	1.001

Nota. a. Variable dependiente: satisfacción vital

Anexos

Anexo 1. Evidencia de Sumisión del artículo en una revista

[rinvp] Envío recibido

Lupe García Ampudia <revistasinvestigacion@unmsm.edu.pe>

Re: 24/11/2023 9:29

Para: Eddy Aquize <eddy.wildmar@upeu.edu.pe>

Eddy Wildmar Aquize Anco;

Gracias por enviarnos su manuscrito "Estrés laboral y bienestar psicológico como factores predictores de la satisfacción con la vida en feligreses de la Iglesia Adventista del Séptimo Día, 2021: Estrés laboral y bienestar psicológico como factores predictores de la satisfacción con la vida en feligreses de la Iglesia Adventista del Séptimo Día, 2021" a Revista de Investigación en Psicología. Gracias al sistema de gestión de revistas online que usamos podrá seguir su progreso a través del proceso editorial identificándose en el sitio web de la revista:

URL del manuscrito:

<https://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/psico/authorDashboard/submission/26764>

Nombre de usuario/o: eddy-aquize

Si tiene cualquier pregunta no dude en contactar con nosotros/as. Gracias por tener en cuenta esta revista para difundir su trabajo.

Lupe García Ampudia

Nombre de revista: Revista de investigación en Psicología

Indización: Scielo

Fecha de sumisión 24 de noviembre de 2023

ISSN: 1609-7475

Link: <https://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/psico/login>

Anexo 2. Copia de La Resolución de Inscripción del perfil del proyecto de tesis en formato artículo aprobado por el consejo de facultad correspondiente



Viva Estudios y Aprendizaje

"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

RESOLUCIÓN N° 1660-2021UPEU-FCS-CF

Lima, Neña: 17 de agosto de 2021

VISTO:

El expediente de **ROSALES HUALLPA KCANA**, identificada con Código Universitario N° 201110291 de la Escuela Profesional de Psicología de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Peruana Unión;

CONSIDERANDO:

Que la Universidad Peruana Unión tiene autonomía académica, administrativa y normativa, dentro del ámbito establecido por la Ley Universitaria N° 30220 y el Estatuto de la Universidad;

Que la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Peruana Unión, mediante sus reglamentos académicos y administrativos, ha establecido las formas y procedimientos para la aprobación e inscripción del **perfil** de proyecto de tesis en formato artículo y la designación o nombramiento del asesor para la obtención del título profesional;

Que **ROSALES HUALLPA KCANA**, ha solicitado la inscripción del perfil de proyecto de tesis titulado: *Estrés laboral y bienestar psicológico como factores predictores de la satisfacción con la vida en jóvenes de la Misión del Lago Titicaca, Puno 2021*, y la designación del Asesor, encargado de orientar y asesorar la ejecución del perfil de proyecto de tesis en formato artículo;

Estando a lo acordado en la sesión del Consejo de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Peruana Unión, celebrada el 17 de agosto de 2021 y en aplicación del Estatuto y el Reglamento General de Investigación de la Universidad;

SE RESUELVE:

Aprobar el perfil de proyecto de tesis en formato artículo titulado: *Relación intrafamiliar y motivación escolar en adolescentes del tercero de secundaria, Juliaca - 2021*, y disponer su inscripción en el registro correspondiente, designar a la **Mg. Alcides Quispe Mamani** como **ASESOR**, para que oriente y asesore la ejecución del perfil de proyecto de tesis en formato artículo el cual fue dictaminado por el Mg. Rita Cordova Sancco y la Mg Mónica Ellana Cahuana Gutiérrez, otorgándoles un plazo máximo de doce (12) meses para la ejecución.

Regístrese, comuníquese y archívese.



Mtro. Roger Alborno Esteban
DECANO



MSc. Mary Luz Solorzano Aparicio
SECRETARIA ACADEMICA

Validado:
- Asesor
- Archivo

Vida Unión – Neña, altura km. 18 de la Carretera Central, Lurigancho-Chosica, Lima 13, Perú Teléfono (01) 618-1300 Fax: 6180119 Correo 3524 Web: www.upeu.edu.pe Email: secretariaacademica@upeu.edu.pe

Anexo 3. Instrumento de recolección de datos

Autorización de la Iglesia Adventista del Séptimo Día.

Iglesia Adventista
del Séptimo Día
Misión del Lago Titicaca

JR. LIMA 115
CERCADO PUNO
DPTO. PUNO - PERÚ
CEL. 951 291 613 – 951 290 177



“Año del Bicentenario del Perú: 200 años de independencia”

Puno, 12 de octubre del 2021

Rosales Huallpa Kcana

Bachiller en Psicología – UPeU FJ

Presente.-

Asunto: AUTORIZACION PARA REALIZAR ENCUESTA

REF. : SOLICITUD

De mi consideración:

Mediante el presente me dirijo a usted, en referencia al documento que presentó. Por lo que, debo informarle que con fecha 07 de octubre del 2021, se tomó el siguiente acuerdo:

2021-065 ENCUESTA PARA TRABAJO DE INVESTIGACIÓN – AUTORIZAR

Considerando, el documento presentado por Rosales Huallpa Kcana, Bachiller en Psicología de la UPeU-FJ, solicitando aplicar instrumentos de recolección de datos para su proyecto de investigación.

ACORDADO, Autorizar al bachiller Rosales Huallpa Kcana la aplicación de una encuesta a los jóvenes de la MLT, para el proyecto de investigación denominado: “*Estrés laboral y bienestar psicológico como factores predictores de la satisfacción con la vida en jóvenes de la Misión del Lago Titicaca*”, previo compromiso de compartir los hallazgos de su investigación y guardando la confidencialidad de la información.

Sin otro particular, me suscribo de usted.

Atentamente;


CPC. Samuel Martínez Darmont
TESORERO MLT

C.c. Departamento Ministerio Joven

Anexo 4. Instrumentos

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Buen día, mi nombre es Rosales Huallpa Kcana y soy investigador de la Escuela Profesional de Psicología de la Universidad Peruana Unión. Actualmente vengo realizando una investigación titulada: “Estrés laboral y bienestar psicológico como factores predictores de la satisfacción con la vida en jóvenes adventistas de iglesias afiliadas a la Misión del Lago Titicaca. Por lo tanto, solicito su colaboración para responder a estos cuestionarios. Te informo que tu participación es totalmente voluntaria por lo que no te obligaremos a resolver dichas encuestas, pero en el caso de participar en la investigación se resguardarán los datos con total hermetismo a pesar que existe la posibilidad de resolverlas anónimamente.

Requisitos para participar del estudio:

- Tener entre 18 a 30 años de edad
- Tener actualmente un trabajo
- Pertenecer a alguna Iglesia del 7mo Día del departamento de Puno.

He leído los párrafos anteriores y reconozco que al llenar este cuestionario estoy dando mi consentimiento para participar en este estudio.

Ficha de datos sociodemográficos

Edad:

Sexo: Varón (V) Mujer (M)

Grado de instrucción: Primaria () Secundaria () Universitario ()

Iglesia del cual procede:

Estado civil:

Tipo de trabajo: Dependiente () Independiente () Aún no trabajo ()

Modalidad de trabajo: Presencial () Virtual ()

Tiempo en la iglesia adventista del 7mo día en meses:

Instrucciones:

El cuestionario busca identificar el nivel de estrés percibido en el área laboral. Lea cada una de ellas y marca con un X la alternativa que consideres conveniente, según a la opinión con la que mejor se identifica Recuerda no hay respuestas correctas, ni incorrectas. Tu participación es voluntaria y al contestar estas preguntas das tu consentimiento de participación. Señale con una X la casilla que indique la frecuencia que se le ha presentado siguientes en los últimos tres meses.

Considera que:

1	2	3	4
Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre

¿Con que frecuencia te pasó o tienes...?

Nº	Items	N	A. V.	C. S.	S.
1	Dolores en el cuello y espalda o tensión muscular	1	2	3	4
2	Problemas gastrointestinales, úlceras, acidez, problemas depresivos y de colon	1	2	3	4
3	Problemas respiratorios	1	2	3	4
4	Dolor de cabeza	1	2	3	4
5	Problemas de sueño (somnolencia durante el día o la falta de sueño en la noche)	1	2	3	4
6	Palpitaciones en el pecho o problemas cardiacos	1	2	3	4
7	Cambios bruscos en el apetito	1	2	3	4
8	Problemas relacionados con la función de los órganos genitales (Frigidez o disminución sexual)	1	2	3	4
9	Dificultad en las relaciones familiares	1	2	3	4
10	Dificultad para permanecer quieta(o) o dificultad para iniciar actividades	1	2	3	4
11	Dificultad en las relaciones con otras personas	1	2	3	4
12	Sensación de aislamiento y desinterés	1	2	3	4
13	Sentimiento de sobrecarga de trabajo	1	2	3	4
14	Dificultad para concentrarse u olvidos frecuentes	1	2	3	4
15	Accidentes en el trabajo	1	2	3	4
16	Sentimiento de frustración, de no haber hecho lo que quería en la vida	1	2	3	4
17	Cansancio, aburrimiento o apatía	1	2	3	4
18	Disminución del rendimiento en el trabajo o poca creatividad	1	2	3	4
19	Deseo de no asistir en el trabajo	1	2	3	4
20	Bajo compromiso o poco interés con lo que se hace	1	2	3	4
21	Dificultad para tomar decisiones	1	2	3	4
22	Deseo de cambiar de empleo	1	2	3	4
23	Sentimientos de soledad y miedo	1	2	3	4
24	Sentimientos de irritabilidad, actitudes y pensamiento negativos	1	2	3	4
25	Sentimientos de angustia, preocupación o tristeza	1	2	3	4
26	Consumo de medicamentos para aliviar la tensión o los nervios	1	2	3	4
27	Sentimientos de "no valgo o no sirvo para nada"	1	2	3	4
28	Consumo de bebidas como el café o té	1	2	3	4
29	Sensación de que se está perdiendo la razón	1	2	3	4
30	Comportamientos rígidos, obstinación o terquedad	1	2	3	4
31	Sensación de poder manejar los problemas de la vida	1	2	3	4

ESCALA DE BIENESTAR PSICOLÓGICO DE RYFF

Apreciado colaborador, este instrumento es estrictamente confidencial. Le pedimos contestar con sinceridad cada una de ellas marcando con la (X) la opción que más se parezca a tu forma de ser (No hay opciones correctas ni incorrectas). Considera que:

1		2		3		4		5	
Totalmente en desacuerdo		En Desacuerdo		Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo		De Acuerdo		Totalmente de acuerdo	
		TD	ED	NAD	DA	TA			
1	Cuando repaso la historia de mi vida me contento de cómo han resultado las cosas.	1	2	3	4	5			
2	A menudo me siento solo porque tengo pocos amigos íntimos con quienes podría compartir mis preocupaciones.	1	2	3	4	5			
3	Logro expresar mis opiniones, incluso cuando son opuestas a la mayoría de las personas.	1	2	3	4	5			
4	Me incomoda que la gente evalúe todas las decisiones que he realizado en mi vida.	1	2	3	4	5			
5	Me resulta difícil dirigir mi vida hacia una meta que me satisfaga.	1	2	3	4	5			
6	Disfruto haciendo planes para el futuro y trabajar para hacerlos realidad.	1	2	3	4	5			
7	Generalmente, me siento seguro y positivo conmigo mismo	1	2	3	4	5			
8	Quisiera contar con muchas personas que quieran escucharme cuando necesito hablar.	1	2	3	4	5			
9	Tiendo a preocuparme por lo que las personas piensan de mí	1	2	3	4	5			
10	Me juzgo a mí mismo por lo que pienso que es importante, no por la opinión de los demás.	1	2	3	4	5			
11	He sido capaz de construir un hogar y un modo de vida a mi gusto	1	2	3	4	5			
12	Soy una persona activa al realizar los proyectos que propuse para mí mismo.	1	2	3	4	5			
13	Si tuviera la oportunidad, cambiarías cosas de mí mismo.	1	2	3	4	5			
14	Siento que mis amistades me apoyan en muchas cosas.	1	2	3	4	5			
15	Tiendo a estar influenciado por personas de convicciones fuertes.	1	2	3	4	5			
16	Generalmente, siento que soy responsable en la situación en la que vivo.	1	2	3	4	5			
17	Me siento bien cuando pienso en lo que he hecho en el pasado y lo que espero hacer en el futuro.	1	2	3	4	5			
18	Mis objetivos en la vida han sido más una fuente de satisfacción que de frustración para mí.	1	2	3	4	5			

Escala de satisfacción con la vida

A continuación, hay cinco afirmaciones con las cuales usted puede estar de acuerdo o en desacuerdo. Lea cada una de ellas y después seleccione la respuesta que mejor describa en qué grado está de acuerdo o en desacuerdo.

1	2	3	4	5	6	7
Fuertemente en desacuerdo	En desacuerdo	Ligeramente en desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	Ligeramente de acuerdo	De acuerdo	Fuertemente de acuerdo

N°	Item							
1	En la mayoría de aspectos, mi vida se acerca a mi ideal	1	2	3	4	5	6	7
2	Las condiciones de mi vida son excelentes	1	2	3	4	5	6	7
3	Estoy completamente satisfecho/a con mi vida	1	2	3	4	5	6	7
4	Hasta ahora, he conseguido las cosas más importantes que quiero en la vida.	1	2	3	4	5	6	7
5	Si pudiera vivir mi vida de nuevo, no cambiaría nada.	1	2	3	4	5	6	7