

UNIVERSIDAD DE HUANUCO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
PROGRAMA ACADÉMICO DE PSICOLOGÍA



TESIS

“Estrés laboral y su relación con el bienestar psicológico del personal de salud Aparicio Pomares Huánuco, 2023”

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

AUTORA: Rosales Encarnación, Vilda

ASESOR: Acencio Malpartida, Larry Franklin

HUÁNUCO – PERÚ

2024

U

D

H



UDH
UNIVERSIDAD DE HUANUCO
<http://www.udh.edu.pe>

TIPO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN:

- Tesis (X)
- Trabajo de Suficiencia Profesional ()
- Trabajo de Investigación ()
- Trabajo Académico ()

LÍNEAS DE INVESTIGACIÓN: Salud Mental
AÑO DE LA LÍNEA DE INVESTIGACIÓN (2020)

CAMPO DE CONOCIMIENTO OCDE:

Área: Ciencias sociales

Sub área: Psicología

Disciplina: Psicología (incluye terapias de aprendizaje, habla, visual y otras discapacidades físicas mentales)

DATOS DEL PROGRAMA:

Nombre del Grado/Título a recibir: Título
Profesional de licenciado(a) en psicología
Código del Programa: P05
Tipo de Financiamiento:

- Propio (X)
- UDH ()
- Fondos Concursables ()

DATOS DEL AUTOR:

Documento Nacional de Identidad (DNI): 48038094

DATOS DEL ASESOR:

Documento Nacional de Identidad (DNI): 45723125
Grado/Título: Maestro en educación, mención:
investigación y docencia superior
Código ORCID: 0000-0002-4442-9082

DATOS DE LOS JURADOS:

Nº	APELLIDOS Y NOMBRES	GRADO	DNI	Código ORCID
1	Mendoza Morales, Carmen	Maestra en gestión pública	22515653	0000-0002-5360-1649
2	Miraval Tarazona, Lincoln Abraham	Magister en psicología educativa	22404062	0000-0003-0269-8599
3	Diestro Caloretti, Karina Vanessa	Maestra en administración de la educación	25769441	0000-0002-0497-1889



Facultad de Ciencias de la Salud
Programa Académico Profesional de Psicología



"Psicología, la fuerza que mueve al mundo y lo cambia"

**"AÑO DEL BICENTENARIO, DE LA CONSOLIDACIÓN DE NUESTRA
INDEPENDENCIA, Y DE LA CONMEMORACIÓN DE LAS HEROICAS BATALLAS DE
JUNÍN Y AYACUCHO"**

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

En la ciudad de Huánuco, siendo las **10:00 A.M** horas del día **12** del mes de **noviembre** del año dos mil veinticuatro, en el auditorio de la Facultad de Ciencias de la Salud de la ciudad universitaria La Esperanza en cumplimiento de lo señalado en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad de Huánuco, se reunió el **Jurado Calificador** integrado por los docentes:

- MG. CARMEN MENDOZA MORALES **PRESIDENTA**
- MG. LINCOLN ABRAHAM MIRAVAL TARAZONA **SECRETARIO**
- MG. LEYDI JACKELINE CHICLOTE ROBLES **VOCAL**
- MG. KARINA VANESSA DIESTRO CALORETTI **(JURADO ACCESITARIO)**
- **ASESOR DE TESIS. MG. LARRY FRANKLIN ACENCIO MALPARTIDA.**

Nombrados mediante Resolución N° 3105-2024-D-FCS-UDH, para evaluar la Tesis titulada. **"ESTRÉS LABORAL Y SU RELACIÓN CON EL BIENESTAR PSICOLÓGICO DEL PERSONAL DE SALUD APARICIO POMARES HUANUCO, 2023"**; Presentado por la Bachiller en Psicología, Sra. **ROSALES ENCARNACION, VILDA**, para optar el Título Profesional de **LICENCIADA EN PSICOLOGÍA**.

Dicho acto de sustentación se desarrolló en dos etapas: exposición y absolución de preguntas, procediéndose luego a la evaluación por parte de los miembros del Jurado.

Habiendo absuelto las objeciones que le fueron formuladas por los miembros del jurado y de conformidad con las respectivas disposiciones reglamentarias, procedieron a deliberar y calificar, declarándolo (a) **APROBADO** por **UNANIMIDAD** con el calificativo cuantitativo de **14** y cualitativo de **SUFICIENTE**

Siendo las, **11:00** Horas del día **12** del mes de **NOVIEMBRE** del año **2024**, los miembros del Jurado Calificador firman la presente Acta en señal de conformidad.

MG. CARMEN MENDOZA MORALES
Orcid.org/0000-0002-5360-1649 - DNI - 22515653
PRESIDENTA

MG. LINCOLN ABRAHAM MIRAVAL TARAZONA
Orcid.org/0000-0003-0269-8599 - DNI 24404062
SECRETARIO

MG. KARINA VANESSA DIESTRO CALORETTI
(Jurado Accesitario)
Orcid.org/0000-0001-5713-6126 DNI - 22515643
VOCAL



VICERRECTORADO DE
INVESTIGACIÓN



UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO

CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD

El comité de integridad científica, realizó la revisión del trabajo de investigación del estudiante: VILDA ROSALES ENCARNACIÓN, de la investigación titulada “Estrés laboral y su relación con el bienestar psicológico del personal de salud Aparicio Pomares Huánuco, 2023”, con asesor LARRY FRANKLIN ACENCIO MALPARTIDA, designada mediante documento: RESOLUCIÓN N° 2335-2023-D-FCS-UDH del P. A. de PSICOLOGÍA.

Puede constar que la misma tiene un índice de similitud del 23 % verificable en el reporte final del análisis de originalidad mediante el Software Turnitin.

Por lo que concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio y cumple con todas las normas de la Universidad de Huánuco.

Se expide la presente, a solicitud del interesado para los fines que estime conveniente.

Huánuco, 18 de octubre de 2024



RICHARD J. SOLIS TOLEDO
D.N.I.: 47074047
cod. ORCID: 0000-0002-7629-6421



FERNANDO F. SILVERIO BRAVO
D.N.I.: 40618286
cod. ORCID: 0009-0008-6777-3370

7. Rosales Encarnación, Vilda.docx

INFORME DE ORIGINALIDAD

23%

INDICE DE SIMILITUD

23%

FUENTES DE INTERNET

7%

PUBLICACIONES

12%

TRABAJOS DEL
ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1

hdl.handle.net

Fuente de Internet

6%

2

repositorio.udh.edu.pe

Fuente de Internet

2%

3

repositorio.ucv.edu.pe

Fuente de Internet

1%

4

[Submitted to uncedu](#)

Trabajo del estudiante

1%

5

repositorio.continental.edu.pe

Fuente de Internet

1%



RICHARD J. SOLIS TOLEDO
D.N.I.: 47074047
cod. ORCID: 0000-0002-7629-6421



FERNANDO F. SILVERIO BRAVO
D.N.I.: 40618286
cod. ORCID: 0009-0008-6777-3370

DEDICATORIA

A mis padres, por el esfuerzo que han realizado para ayudarme a alcanzar mis metas y ser un profesional competente para el servicio de la sociedad.

A mi hermano Fredy Alberto Rosales que en vida su apoyo fue incondicional, con sus palabras de aliento para lograr mis objetivos, me haces mucha falta. ¡Te extraño!

AGRADECIMIENTO

A mi hermana Yesi Rosales Encarnación, por hacer posible mis sueños, agradezco el esfuerzo, la dedicación y el apoyo incondicional que nunca me hizo falta y cada uno de mi familia.

Quiero expresar mi más sincera gratitud a mi asesor y a cada uno de mis jurados, La importancia de su perspicacia y dirección crítica no puede exagerarse en relación con la realización de este estudio. El compromiso inquebrantable y las contribuciones constructivas que han realizado han sido vitales para facilitar mi investigación.

A mis amigas, Anyghela, Estrella y Karin que siempre me han acompañado, alentándome a seguir, han sido mi apoyo en mis momentos difíciles y siempre feliz por mí en cada paso que doy.

Al Centro de Salud Aparicio Pomares, agradecerles las facilidades que brindaron para llevar a cabo la indagación.

¡Gracias a todos por haber hecho posible lograr mis objetivos en especial esta investigación!

ÍNDICE

DEDICATORIA	II
AGRADECIMIENTO	III
ÍNDICE	IV
ÍNDICE DE TABLAS	VII
ÍNDICE DE GRÁFICOS	IX
RESUMEN	X
ABSTRACT	XI
INTRODUCCIÓN	XII
CAPÍTULO I	14
PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	14
1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA	14
1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	20
1.2.1. PROBLEMA GENERAL	20
1.2.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS	21
1.3. OBJETIVOS	21
1.3.1. OBJETIVO GENERAL	21
1.3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS	21
1.4. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN	22
1.4.1. JUSTIFICACIÓN TEÓRICA	22
1.4.2. JUSTIFICACIÓN PRÁCTICA	22
1.4.3. JUSTIFICACIÓN METODOLÓGICA	23
1.5. LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN	24
1.6. VIABILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN	24
1.6.1. RECURSOS HUMANOS	24
1.6.2. RECURSOS ECONÓMICOS	24
1.6.3. RECURSOS TECNOLÓGICOS	24
CAPÍTULO II	26
MARCO TEÓRICO	26
2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN	26
2.1.1. ANTECEDENTES INTERNACIONALES	26
2.1.2. ANTECEDENTES NACIONAL	27
2.1.3. ANTECEDENTES REGIONALES	30

2.2. BASES TEÓRICAS	32
2.2.1. ESTRÉS LABORAL	32
2.2.2. TIPOS DE ESTRÉS	36
2.2.3. MODELOS DE ESTUDIO EN LOS PROCESOS DE ESTRÉS LABORAL Y DESGASTE PROFESIONAL.....	39
2.2.4. BIENESTAR PSICOLÓGICO.....	55
2.2.5. DIMENSIONES DE LA VARIABLE BIENESTAR PSICOLÓGICO	59
2.3. DEFINICIONES CONCEPTUALES	67
2.4. HIPÓTESIS.....	68
2.4.1. HIPÓTESIS GENERAL.....	68
2.4.2. HIPÓTESIS ESPECÍFICAS	68
2.5. VARIABLES.....	70
2.5.1. VARIABLE INDEPENDIENTE O DEPENDIENTE	70
2.5.2. VARIABLE 1 O VARIABLE 2	70
2.6. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES (DIMENSIONES E INDICADORES)	71
CAPÍTULO III.....	73
METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN.....	73
3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN (REFERENCIAL).....	73
3.1.1. TIPO.....	73
3.1.2. ENFOQUE	73
3.1.3. ALCANCE O NIVEL DE INVESTIGACIÓN	73
3.1.4. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	74
3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA	74
3.2.1. POBLACIÓN	74
3.2.2. MUESTRA	75
3.3. TÉCNICAS E INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS... 78	
3.3.1. PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS	78
3.4. TÉCNICAS PARA EL PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE DATOS..... 86	
3.4.1. PLAN DE TABULACIÓN	86
3.4.2. PRUEBAS ESTADÍSTICAS (ESTADÍGRAFOS).....	86
CAPÍTULO IV.....	87
RESULTADOS.....	87

4.1. PRESENTACIÓN DE TABLAS Y FIGURAS CON SU RESPECTIVA INTERPRETACIÓN.....	87
4.2. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS, PRUEBA DE HIPÓTESIS ..	108
4.2.1. HIPÓTESIS GENERAL.....	109
CAPÍTULO V.....	119
DISCUSIÓN DERESULTADOS.....	119
CONCLUSIONES	122
RECOMENDACIONES.....	124
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	126
ANEXOS.....	129

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Operacionalización de las variables.....	71
Tabla 2 Distribución de la población	75
Tabla 3 Distribución de la muestra.....	77
Tabla 4 Puntuaciones	81
Tabla 5 Confiabilidad de la variable bienestar psicológico.....	85
Tabla 6 Confiabilidad de la variable estrés laboral.....	85
Tabla 7 Prueba de normalidad.....	85
Tabla 8 Tablas cruzadas entre profesionales y el Estrés Laboral.....	87
Tabla 9 Tablas cruzadas entre sexo y el Estrés Laboral	89
Tabla 10 Tablas cruzadas entre los profesionales y el Bienestar Psicológico	91
Tabla 11 Tablas cruzadas entre sexo y el Bienestar Psicológico	93
Tabla 12 Frecuencia y porcentaje de la variable Estrés Laboral.....	94
Tabla 13 Frecuencia y porcentaje de la dimensión Clima Organizacional...	95
Tabla 14 Frecuencia y porcentaje de la dimensión Estructura Organizacional	96
Tabla 15 Frecuencia y porcentaje de la dimensión Territorio Organizacional	97
Tabla 16 Frecuencia y porcentaje de la dimensión Tecnología	98
Tabla 17 Frecuencia y porcentaje de la dimensión Influencia del Líder.....	99
Tabla 18 Frecuencia y porcentaje de la dimensión Falta de Cohesión	100
Tabla 19 Frecuencia y porcentaje de la dimensión Respaldo de Grupo	101
Tabla 20 Frecuencia y porcentaje de la variable Bienestar Psicológico	102
Tabla 21 Frecuencia y porcentaje de la variable Bienestar Psicológico Fuente. Tabla N°20	102
Tabla 22 Frecuencia y porcentaje de la dimensión Control de Situaciones	103
Tabla 23 Frecuencia y porcentaje de la dimensión Aceptación de Si	104
Tabla 24 Frecuencia y porcentaje de la dimensión Vínculos Psicosociales	105

Tabla 25 Frecuencia y porcentaje de la dimensión Autonomía	106
Tabla 26 Frecuencia y porcentaje de la dimensión Autonomía	106
Tabla 27 Frecuencia y porcentaje de la dimensión Proyectos	107
Tabla 28 Prueba de normalidad de las variables, Estrés Laboral, Bienestar Psicológico y sus dimensiones	108
Tabla 29 Correlación entre las variables estrés laboral y bienestar psicológico	109
Tabla 30 Correlación entre las variables Estrés Laboral y Bienestar Psicológico en la dimensión Clima organizacional.....	110
Tabla 31 Correlación entre las variables Estrés Laboral y Bienestar Psicológico en la dimensión Estructura Organizacional.....	111
Tabla 32 Correlación entre las variables Estrés Laboral y Bienestar Psicológico en la dimensión Territorio Organizacional.....	112
Tabla 33 Correlación entre las variables Estrés Laboral y Bienestar Psicológico en la dimensión Tecnología	114
Tabla 34 Correlación entre las variables Estrés Laboral y Bienestar Psicológico en la dimensión Influencia del líder.....	115
Tabla 35 Correlación entre las variables Estrés Laboral y Bienestar Psicológico en la dimensión Falta de Cohesión.....	116
Tabla 36 Correlación entre las variables Estrés Laboral y Bienestar Psicológico en la dimensión Respaldo del grupo.....	117

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Figura 1 Modelo de facetas ampliado de Beehr y Newman.....	42
Figura 2 Modelo extendido sobre demanda y recursos laborales.....	45
Figura 3 Modelo teórico sobre demanda y recursos laborales	46
Figura 4 Modelo procesual y transaccional de desgaste profesional.....	47
Figura 5 Dimensiones del modelo de bienestar propuesto por Ryff (1989) .	58
Figura 6 Figuras cruzadas entre profesionales y el Estrés Laboral	88
Figura 7 Figuras cruzadas entre sexo y el Estrés Laboral	89
Figura 8 Figuras cruzadas entre los profesionales y el Bienestar Psicológico	92
Figura 9 Figuras cruzadas entre sexo y el Bienestar Psicológico	93
Figura 10 Frecuencia y porcentaje de la variable Estrés Laboral	94
Figura 11 Frecuencia y porcentaje de la dimensión Clima Organizacional..	95
Figura 12 Frecuencia y porcentaje de la dimensión Estructura Organizacional	96
Figura 13 Frecuencia y porcentaje de la dimensión Territorio Organizacional	97
Figura 14 Frecuencia y porcentaje de la dimensión Tecnología	98
Figura 15 Frecuencia y porcentaje de la dimensión Influencia del Líder	99
Figura 16 Frecuencia y porcentaje de la dimensión Falta de Cohesión.....	100
Figura 17 Frecuencia y porcentaje de la dimensión Respaldo del Grupo..	101
Figura 19 Frecuencia y porcentaje de la dimensión Control de Situaciones	103
Figura 20 Frecuencia y porcentaje de la dimensión Aceptación de Si.....	104
Figura 21 Frecuencia y porcentaje de la dimensión Vínculos Psicosociales	105
Figura 23 Frecuencia y porcentaje de la dimensión Proyectos.....	107

RESUMEN

El presente estudio tuvo como objetivo analizar la relación entre el estrés laboral y el bienestar psicológico del personal de salud del Hospital Aparicio Pomares, en Huánuco, durante el año 2023. Se realizó una investigación de tipo básica, con un enfoque cuantitativo, un nivel correlacional y un diseño no experimental. La población estuvo compuesta por 162 trabajadores de salud, de los cuales se seleccionó una muestra de 115 mediante muestreo probabilístico aleatorio simple. Los instrumentos utilizados fueron la escala de bienestar psicológico de Casullo (2000) y la escala adaptada de estrés laboral de la OIT-OMS. Para el análisis de datos se empleó el software SPSS v.26. Los resultados indicaron que 31 técnicas en enfermería, equivalente al 27% de la muestra, presentaban un nivel medio de estrés laboral, mientras que 35 técnicas, representando el 30%, reportaron un alto nivel de bienestar psicológico. Para verificar la normalidad de los datos, se emplearon pruebas no paramétricas debido a que el nivel de significancia fue menor a 0.05. El coeficiente de correlación de Spearman se utilizó para evaluar la relación entre ambas variables, encontrando que el estrés laboral se relaciona significativamente con el bienestar psicológico ($p = 0.000$, $p \leq 0.05$). El análisis reveló que el coeficiente de correlación de Spearman ($r = -0.967$) muestra una relación negativa muy fuerte, lo que implica que a medida que aumenta el estrés laboral, el bienestar psicológico disminuye considerablemente. Estos hallazgos permitieron aceptar la hipótesis alterna (H_i) y rechazar la hipótesis nula, confirmando así que el estrés laboral afecta de manera inversa el bienestar psicológico.

Palabras clave: Estrés, bienestar, personal, salud, Aparicio.

ABSTRACT

The objective of this study was to analyze the relationship between job stress and psychological well-being among the healthcare staff at Aparicio Pomares Hospital in Huánuco, during the year 2023. The research was basic in nature, with a quantitative approach, a correlational level, and a non-experimental design. The population consisted of 162 healthcare workers, from which a sample of 115 was selected using simple random probabilistic sampling. The instruments used were the psychological well-being scale by Casullo (2000) and the adapted job stress scale from the ILO-WHO. Data analysis was performed using SPSS v.26 software. The results indicated that 31 nursing technicians, equivalent to 27% of the sample, reported a medium level of job stress, while 35 technicians, representing 30%, reported a high level of psychological well-being. To verify data normality, non-parametric tests were used since the significance level was less than 0.05. The Spearman correlation coefficient was used to assess the relationship between the two variables, finding that job stress is significantly related to psychological well-being ($p = 0.000$, $p \leq 0.05$). The analysis revealed that the Spearman correlation coefficient ($r = -0.967$) indicates a very strong negative relationship, implying that as job stress increases, psychological well-being significantly decreases. These findings led to the acceptance of the alternative hypothesis (H_i) and the rejection of the null hypothesis, confirming that job stress inversely affects psychological well-being.

Keywords: Stress, well-being, personal, health, Aparicio.

INTRODUCCIÓN

Según la Organización Mundial de la Salud (OMS), México es el país más afectado por el estrés laboral a nivel mundial, seguido de China y Estados Unidos. La OMS clasifica el estrés laboral como una epidemia global, dado que representa el único riesgo ocupacional que puede impactar a todos los trabajadores, ocasionando alteraciones en la salud y disminuyendo la productividad.

Por su parte, la Organización de las Naciones Unidas (ONU, 2020) señala que el estrés es actualmente una enfermedad que afecta tanto las esferas físicas como emocionales del individuo. No obstante, las personas afectadas en estos ámbitos continúan cumpliendo con sus labores, ya que dependen de ellas para cubrir sus necesidades.

En este contexto, a nivel nacional y regional, el estrés laboral aumentó en un 60 % durante el 2020 como consecuencia de la pandemia causada por la COVID-19, impactando de diferentes formas. Esto incluyó la disminución del rendimiento laboral, junto con la aparición de síntomas como ansiedad, apatía, depresión, fatiga, frustración, irritabilidad, baja autoestima, tensión y nerviosismo, entre otros.

Lo mencionado resalta la relevancia de esta investigación, que nos permitió examinar cómo el estrés laboral se relaciona con el bienestar psicológico de los trabajadores del área de salud del Aparicio Pomares, Huánuco, en 2023.

En esta línea, la presente investigación se organiza en capítulos que se han desarrollado de manera sistemática y coherente:

Capítulo I: Problema de investigación. Contiene la descripción y formulación del problema, el objetivo general y los objetivos específicos, la justificación, las limitaciones y la viabilidad de la investigación.

Capítulo II: Marco Teórico. Incluye los antecedentes de la investigación, las bases teóricas, las definiciones conceptuales, la hipótesis, las variables y

la operacionalización de estas.

Capítulo III: Metodología de la investigación. Aborda el tipo de investigación, el enfoque, el alcance o nivel, el diseño, la población y muestra, las técnicas e instrumentos de recopilación de datos, así como las técnicas de procesamiento y análisis de la información.

Capítulo IV: Resultados. Presenta tablas y gráficos estadísticos, junto con la contrastación y prueba de hipótesis.

Capítulo V: Discusión de los resultados. Finalmente, se presentan las conclusiones, recomendaciones, referencias bibliográficas y anexos.

CAPÍTULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

La Organización Mundial de la Salud (OMS, 2016) señala que México es el país más afectado a nivel mundial, con un alarmante 75% de los trabajadores experimentando estrés laboral. Le siguen China, con un 73%, y Estados Unidos, con un 59%. Este panorama sugiere que el estrés laboral se ha convertido en un problema crítico en el ámbito laboral global.

La Organización Mundial de la Salud (2005) informó que el 50% de los trabajadores en empresas de países industrializados admiten que sus empleos demandan un elevado esfuerzo mental. Esta creciente demanda está contribuyendo a un aumento constante de la presión laboral en estas naciones, lo que genera un entorno de trabajo cada vez más estresante.

El estrés laboral se ha identificado como un riesgo ocupacional que puede afectar a todos los trabajadores, considerándose una epidemia global. Según la OMS (2005), esta situación provoca alteraciones en la salud, una disminución en la productividad, y un incremento en la incidencia de enfermedades y accidentes laborales. Esto subraya la relevancia de tratar el estrés laboral no solo como una cuestión personal, sino como un reto organizacional y social que demanda una intervención inmediata.

El estrés laboral se considera, a nivel mundial, uno de los retos más significativos para las personas, impactando entre un 5% y un 10% de los trabajadores en países desarrollados. De acuerdo con la Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo (EU-OSHA, 2012), este fenómeno afecta a entre un 20% y un 50% de los empleados en los países industrializados. La EU-OSHA subraya que diversos factores, entre ellos las transformaciones políticas, socioeconómicas y demográficas, así como la globalización, han provocado aumento en los niveles de estrés en el trabajo, lo cual puede repercutir negativamente en la salud y el bienestar de los empleados en grandes corporaciones. Por lo tanto, es crucial desarrollar

estrategias efectivas para mitigar el estrés laboral y promover un ambiente de trabajo saludable

La Organización Mundial de la Salud (OMS) define el estrés laboral como la reacción de un individuo ante demandas y presiones en el entorno laboral que exceden sus conocimientos y habilidades, lo que desafía su capacidad para manejarlas (Colombia, 2020, Potencia de la Vida). Este tipo de estrés puede manifestarse de diversas maneras, impactando no solo la salud física de los trabajadores, sino también su bienestar emocional y mental.

En este contexto, la OMS también define la salud mental como la capacidad de las personas para enfrentar las presiones de la vida, desarrollar plenamente su potencial, aprender, trabajar de manera efectiva y contribuir al bienestar de su comunidad. Este estado de bienestar mental es fundamental para la salud general, ya que sustenta nuestras capacidades individuales y colectivas para tomar decisiones, establecer relaciones interpersonales y dar forma al entorno en el que vivimos.

La salud mental no solo es un aspecto crucial del bienestar personal, sino que también se considera un derecho humano fundamental. Su importancia se extiende más allá del ámbito individual, ya que es esencial para el desarrollo personal, comunitario y socioeconómico. La promoción de la salud mental contribuye a la creación de sociedades más resilientes y saludables, donde cada individuo tiene la oportunidad de prosperar y participar activamente en su comunidad. Así, es vital implementar políticas y programas que apoyen la salud mental en el trabajo y en la vida cotidiana, reconociendo su impacto en la calidad de vida y en el desarrollo sostenible de las sociedades.

Por lo tanto, la Organización de las Naciones Unidas (ONU, 2020) declaró que el estrés se considera actualmente una enfermedad que afecta a las personas en sus áreas físicas y emocionales. Dado que dependen de ellos para cubrir sus necesidades, las personas que se han visto afectadas en estos ámbitos siguen desempeñando sus responsabilidades como trabajadores. Los horarios inadecuados, los conflictos dentro del aula, la falta de disciplina

en las tareas escolares, la ausencia de orientación parental y la desorganización en las actividades asignadas son algunas de las causas del estrés en el contexto escolar. Estos elementos contribuyen a que los estudiantes experimenten insatisfacción y malestar en su entorno de aprendizaje (Ayuso, 2020).

La crisis sanitaria global ha generado una severa disrupción en el entorno laboral, impactando de manera significativa al personal de salud. En los últimos diez años, muchos peruanos se han visto obligados a enfrentar situaciones de inestabilidad laboral, desempleo y subempleo, lo que ha generado numerosos conflictos en el entorno de trabajo. Estas circunstancias han llevado a que una gran parte de la población experimente altos niveles de estrés, con efectos adversos significativos en su salud mental.

Según la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2020), las estadísticas relacionadas con el estrés laboral han aumentado considerablemente, y esta condición ha comenzado a ser reconocida como una enfermedad laboral. Este fenómeno no solo afecta el bienestar emocional de los trabajadores, sino que también tiene repercusiones en su salud física. El personal de salud, que ha estado en la primera línea del combate contra la crisis sanitaria, se encuentra particularmente vulnerable. Su responsabilidad de cuidar vidas humanas implica un nivel de presión y estrés que, si no se gestiona adecuadamente, puede llevar a un deterioro significativo de su bienestar general.

No se debe subestimar la influencia del estrés laboral en el personal de salud. Además de las consecuencias emocionales, como la ansiedad y la depresión, este estrés puede manifestarse físicamente en forma de enfermedades crónicas, fatiga y un menor rendimiento laboral. Por lo tanto, es crucial implementar estrategias efectivas de manejo del estrés y promover un ambiente laboral saludable. Este enfoque no solo favorecerá al personal de salud, sino que también ayudará a elevar la calidad del servicio que proporcionan a la comunidad, garantizando de esta manera una reacción más eficaz frente a posibles crisis sanitarias en el futuro. En resumen, abordar el estrés laboral en el sector salud es esencial para proteger la salud de quienes están al servicio de la sociedad y garantizar un sistema de salud robusto y resiliente.

En este contexto, un estudio del Ministerio de Salud (2021) revela que más de la mitad de los residentes de Lima experimentan niveles de estrés que van de moderados a severos. Este incremento en los niveles de estrés está principalmente relacionado con las circunstancias que surgieron tras la llegada de la COVID-19, las cuales han tenido un impacto significativo en diversos aspectos de la vida cotidiana, incluidas las finanzas, las relaciones sociales y la salud física y mental.

Los síntomas relacionados con el estrés son alarmantes e incluyen ansiedad, tensión emocional, dolor físico, especialmente en la cabeza y la espalda, trastornos digestivos, irritabilidad y altos niveles de frustración. Debido a estos factores, el 54.6% de la población de Lima Metropolitana ha informado dificultades para dormir, lo que agrava su situación de estrés y afecta su bienestar general. Ante esta realidad, es imperativo que el plan bicentenario del nuevo gobierno aborde este desafío crítico, integrando medidas que promuevan la salud mental y el bienestar de la población.

Además, la ineficaz administración presente en numerosas organizaciones ayuda a establecer un entorno de trabajo que resulta insatisfactorio, lo que provoca estrés tanto en el entorno laboral como en la vida personal de los trabajadores. A pesar de la creciente evidencia sobre la importancia de la salud mental, muchas empresas aún no priorizan el bienestar psicológico de su personal. Esto es preocupante, ya que un entorno laboral saludable es fundamental para el rendimiento y la satisfacción de los empleados.

De acuerdo con Díaz et al. (2006), el bienestar psicológico se define como el crecimiento de las capacidades personales y la realización individual, lo cual es visto como una manifestación de un funcionamiento positivo en la vida de la persona. Esta perspectiva se fundamenta en la idea de que numerosas personas se encuentran con obstáculos significativos que dificultan la realización y expansión de su potencial. Estas dificultades pueden surgir, ya sea por la falta de acceso a oportunidades para llevar a cabo sus metas o por no contar con la capacidad necesaria para hacer caso omiso a tales impedimentos. Del mismo modo, desarrollarse como persona implica un desarrollo intelectual, afectivo, social y espiritual. (p. 162)

Del mismo modo, Ryff (1989, 1998), considerada una pionera en los modelos actuales de psicología positiva, elaboró un modelo holístico de bienestar psicológico que sigue siendo una de las aportaciones más relevantes a las teorías y prácticas vinculadas al bienestar humano. Este enfoque se distingue por su utilización de factores no hedónicos en la definición del bienestar psicológico. Según Ryff, el funcionamiento humano óptimo se asocia no solo con la generación de emociones positivas o placer, sino que se fundamenta en el desarrollo de competencias y la realización del potencial personal.

En este sentido, Ryff y Keyes (1995) argumentan que el bienestar psicológico se concibe como un esfuerzo activo de los individuos por superarse y alcanzar su máximo potencial. Este proceso implica la búsqueda de un propósito en la vida que aporte significado y dirección. Para lograrlo, es esencial que los individuos enfrenten y superen obstáculos, lo que requiere un compromiso continuo y una dedicación a la autorrealización. Este enfoque no solo aboga por la satisfacción inmediata, sino que enfatiza la importancia del crecimiento personal, la resiliencia y la capacidad de afrontar desafíos en la consecución de los objetivos personales.

La perspectiva de Ryff se centra en dimensiones esenciales, como la autoaceptación, el desarrollo de relaciones positivas con los demás, la autonomía personal, la capacidad de gestionar el entorno, el sentido de propósito vital y el crecimiento personal continuo. Estas dimensiones, interconectadas entre sí, conforman un sólido marco para entender el bienestar psicológico como un proceso dinámico y complejo. Así, su modelo ofrece una guía valiosa para la intervención en salud mental y el desarrollo personal, promoviendo un enfoque holístico que va más allá de la simple ausencia de trastornos, abogando por una vida plena y significativa. En conclusión, la contribución de Ryff ha tenido un impacto duradero en el ámbito de la psicología, ofreciendo recursos efectivos que fomentan el bienestar y mejoran la calidad de vida de los individuos.

A nivel regional, el estrés laboral se incrementó en un 60% en el año 2020, a raíz de la pandemia provocada por el COVID-19, afectando de

diversas maneras, Al igual que en el caso de los trabajadores del Centro de Salud Aparicio Pomares Huánuco, se han presentado alteraciones en el desempeño laboral, entre las que destacan ansiedad, depresión, irritabilidad, fatiga, frustración, baja autoestima, tensión y nerviosismo, entre otras. Además, se han presentado alteraciones cognitivas, como falta de concentración, irritabilidad y percepción de falta de control, según Fabián

Las responsabilidades del personal de salud Aparicio Pomares implican enfrentarse a situaciones como el cuidado de pacientes en riesgo, en estado crítico o que requieren intervenciones especiales para preservar su salud y vida. Esta realidad demanda una capacitación continua por parte de los profesionales, lo que, a su vez, genera un aumento en los niveles de estrés debido a la presión constante en su lugar de labores. En el caso del personal de salud, el contacto directo con los pacientes implica hacer frente a demandas que conllevan una fuerte carga emocional, lo que puede desencadenar síntomas como agotamiento físico, falta de energía, fatiga, estrés crónico y desgaste emocional. Es importante destacar las diversas alteraciones en la salud mental y el estrés laboral que experimentan los profesionales del equipo de salud.

El desgaste o agotamiento laboral es un trastorno que indudablemente impacta al personal de salud Aparicio Pomares, lo que tiene consecuencias directas en la calidad de la atención al paciente y en la calidad de vida del personal sanitario. Esto se manifiesta a través del nerviosismo, síntomas de tensión, fatiga e irritabilidad, así como insolencia, rigidez en las relaciones con los pacientes y colegas de trabajo. En última instancia, puede llevar al aislamiento emocional y social. Los efectos de condiciones desfavorables y el incremento del estrés incluyen, entre otros, el incremento en la tasa de accidentes, la morbilidad y el absentismo.

(2019), el patrón de comportamiento de los empleados está fuertemente impactado por el estrés laboral, con un Chi2 calculado de 31,807 y p 0,000. Estas complejidades se exhibieron al tomar decisiones difíciles sobre la identificación de pacientes sospechosos, el sufrimiento como resultado de la pérdida de compañeros de trabajo y pacientes, y el riesgo diario de infección

con el nuevo coronavirus. Este estudio tiene como objetivo determinar la influencia del estrés laboral en el bienestar psicológico del personal sanitario. El 65,0% de las personas con bajos niveles de estrés laboral mostraron un comportamiento satisfactorio, mientras que solo el 17,5% de quienes experimentan altos niveles de estrés presentaron un comportamiento deficiente.

Asimismo, Berrios, Clemente (2018) en su investigación Nivel de estrés y actitudes frente a la satisfacción Laboral en docentes de una institución educativa pública – Huánuco, concluyó que si existe una relación significativa entre el estrés y la satisfacción laboral lo cual nos permite entender que el estrés es un indicador significativo para realizar bien nuestro trabajo. Suarez L. (2021) Niveles de estrés en los trabajadores de serenazgo del distrito de Pillco Marca – Huánuco 2018, concluye que el 100% presenta nivel bajo en logros personales, este nivel disminuye la autoestima personal, sienten frustración, sienten que las exigencias laborales rebasan su capacidad, no se sienten bien con sus logros profesionales, responden negativamente hacia sí mismo y su labor, característicos de la depresión, evita las relaciones interpersonales, baja productividad y es incapaz de soportar la presión.

Reafirmando lo mencionado por Paterson y Neufel (1984) que refieren que “el estrés viene a ser un trastorno que somete a las personas a enfrentar situaciones que exceden sus fuerzas físicas y psíquicas”.

En consecuencia, se realizó la investigación titulada: El estrés laboral y su relación con el bienestar psicológico del personal de Salud Aparicio pomares Huánuco, 2023. Este estudio analizó la geografía organizativa, el clima organizativo, la estructura organizativa y la tecnología organizativa para examinar el estrés relacionado con el trabajo.

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.2.1. PROBLEMA GENERAL

¿De qué manera se relaciona el estrés laboral con el bienestar psicológico del personal de Salud Aparicio Pomares Huánuco, 2023?

1.2.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS

- ¿De qué manera el clima organizacional se relaciona con el bienestar psicológico del personal de Salud Aparicio Pomares Huánuco, 2023?
- ¿De qué manera la estructura organizacional se relaciona con el bienestar psicológico del personal de Salud Aparicio Pomares Huánuco, 2023?
- ¿De qué manera el territorio organizacional se relaciona con el bienestar psicológico del personal de Salud Aparicio Pomares Huánuco, 2023?
- ¿De qué manera la tecnología se relaciona con el bienestar psicológico del personal de Salud Aparicio Pomares Huánuco, 2023?
- ¿De qué manera la Influencia del líder se relaciona con el bienestar psicológico del personal de Salud Aparicio Pomares Huánuco, 2023?
- ¿De qué manera la Falta de Cohesión se relaciona con el bienestar psicológico del personal de Salud Aparicio Pomares Huánuco, 2023?
- ¿De qué manera el Respaldo del grupo se relaciona con el bienestar psicológico del personal de Salud Aparicio Pomares Huánuco, 2023?

1.3. OBJETIVOS

1.3.1. OBJETIVO GENERAL

Analizar de qué manera se relaciona el estrés laboral con el bienestar psicológico del personal de Salud Aparicio Pomares Huánuco, 2023.

1.3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Determinar de qué manera el clima organizacional se relaciona con el bienestar psicológico del personal de Salud Aparicio Pomares Huánuco, 2023.

- Analizar de qué manera la estructura organizacional se relaciona con el bienestar psicológico del personal de Salud Aparicio Pomares Huánuco, 2023.
- Explicar de qué manera el territorio organizacional se relaciona con el bienestar psicológico del personal de Salud Aparicio Pomares Huánuco, 2023.
- Establecer de qué manera la tecnología se relaciona con el bienestar psicológico del personal de Salud Aparicio Pomares Huánuco, 2023.
- Analizar de qué manera la Influencia del líder se relaciona con el bienestar psicológico del personal de Salud Aparicio Pomares Huánuco, 2023.
- Determinar de qué manera la Falta de Cohesión se relaciona con el bienestar psicológico del personal de Salud Aparicio Pomares Huánuco, 2023.
- Analizar de qué manera el Respaldo del grupo se relaciona con el bienestar psicológico del personal de Salud Aparicio Pomares Huánuco, 2023.

1.4. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

1.4.1. JUSTIFICACIÓN TEÓRICA

Porque ha sido modificada y fundamentada de forma rigurosa por los autores. Dichos autores mantienen las variables independiente y dependiente de la investigación sobre bienestar psicológico y estrés laboral, a pesar de que ambas variables han sido objeto de estudios anteriores. En consecuencia, la aportación teórica se añade al ámbito del estudio, por estar relacionado con un centro sanitario.

1.4.2. JUSTIFICACIÓN PRÁCTICA

La justificación de este estudio radica en que los hallazgos obtenidos permitieron al director del Centro de Salud Aparicio Pomares, en Huánuco, evaluar la relación entre el estrés laboral y la salud psicológica de los profesionales sanitarios. Además, los resultados

fueron valiosos para otros investigadores que trabajan en el mismo campo relacionado con la variable que sustenta este estudio. Su objetivo es poner en marcha programas eficaces de intervención y promoción de la salud, diseñados para disminuir los niveles de estrés entre los profesionales sanitarios de este centro. De igual manera, los directores responsables de la gestión recibieron una valiosa contribución de esta investigación, que contenía datos esenciales fundamentados en los resultados y pruebas objetivas.

1.4.3. JUSTIFICACIÓN METODOLÓGICA

Se llevó a cabo una encuesta utilizando un cuestionario que fue creado específicamente en función de las variables que se estaban investigando. Este método facilitó la recopilación adecuada y suficiente de información, tanto de fuentes primarias como secundarias, en el Centro de Salud Aparicio Pomares, ubicado en Huánuco, con el propósito de evaluar la relación entre el estrés laboral y el bienestar psicológico del personal de salud. La investigación se estructuró como un estudio correlacional y no experimental. Se empleó un enfoque cuantitativo, lo que implica que los datos fueron analizados de manera numérica y estadística. Todos los instrumentos utilizados fueron validados adecuadamente para asegurar tanto la fiabilidad como la validez de los resultados obtenidos. La elección de una muestra no probabilística del personal de salud permite conseguir una representación adecuada de la población objetivo, lo que facilita la exploración de las interacciones entre ambas variables. Este tipo de diseño metodológico resulta esencial para identificar patrones y tendencias que pueden guiar futuras intervenciones en el ámbito de la salud mental y el manejo del estrés en el lugar de trabajo. Por lo tanto, los resultados de este estudio no solo enriquecerán el conocimiento académico, sino que también brindarán recomendaciones prácticas para mejorar el bienestar de los trabajadores en el sector salud.

1.5. LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN

No se presentaron limitaciones, ya que se realizó una coordinación con los jefes de área para llevar a cabo la aplicación del cuestionario según sus horarios rotativos, sin interrumpir su trabajo. Esto se debe a que el personal necesita cumplir con sus horas laborales conforme a las demandas de cada servicio.

1.6. VIABILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN

En lo que respecta a la viabilidad del estudio (Hernández et al., 2003), se establece que la viabilidad o factibilidad de la investigación debe evaluar la disponibilidad de recursos financieros, humanos y materiales, ya que estos elementos influirán decisivamente en los límites que tendrá el proyecto (p. 51).

1.6.1. RECURSOS HUMANOS

La investigación se benefició de contar con suficientes recursos humanos, lo que incluyó la colaboración de profesionales con experiencia en investigación, lo cual es un aspecto de notable importancia. Además, se recibió apoyo del personal de salud del Centro de Salud de Aparicio Pomares en Huánuco.

1.6.2. RECURSOS ECONÓMICOS

Para la presente investigación se dispuso los recursos económicos indispensables para desarrollar con toda normalidad y asimismo el financiamiento para su ejecución fue propio de la investigadora.

1.6.3. RECURSOS TECNOLÓGICOS

Para realizar esta investigación, se utilizaron diversos recursos tecnológicos como computadoras, impresoras, escáneres y programas estadísticos. Estos recursos permitieron procesar los datos y obtener la información necesaria a través de las técnicas e instrumentos planificados.

En resumen, se contó con herramientas tecnológicas de información y comunicación para llevar a cabo el desarrollo de la investigación, el procesamiento de los datos y la obtención de la información requerida.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

2.1.1. ANTECEDENTES INTERNACIONALES

Villanueva (2021), tiene como propósito su proyecto de investigación, que consiste en un análisis del estrés laboral en relación con el clima organizacional y el compromiso de los trabajadores, realizado en la Universidad Mayor de San Andrés en La Paz, Bolivia. Este estudio tiene por objetivo determinar el nivel de estrés relacionado con el entorno laboral y el grado de compromiso de los trabajadores en Yacimientos Petrolíferos Fiscales Bolivianos (YPFB) de la Regional La Paz. Para llevar a cabo esta investigación, se tomó una muestra de 460 empleados de dicha sucursal, seleccionados conforme al registro oficial de YPFB Regional. Se empleó el cuestionario Maslach como herramienta de evaluación, el cual permite identificar el estrés laboral de forma eficaz. El estudio adopta un enfoque cuantitativo con un diseño correlacional no experimental. Además, se analiza de qué manera el clima organizacional influye en la percepción del estrés laboral y el nivel de compromiso de los empleados. Este análisis es fundamental para entender las dinámicas dentro de la organización y cómo pueden ser mejoradas para promover un clima laboral más saludable. La recopilación de datos se lleva a cabo a través de encuestas, lo que permite obtener información directa de los empleados sobre sus experiencias y percepciones relacionadas con su entorno laboral. Los resultados obtenidos podrán proporcionar recomendaciones valiosas para la gestión y mejora del clima organizacional en la empresa.

Cárdenas (2021), en su estudio llevado a cabo en la Universidad Técnica de Ambato (Ecuador), titulado El estrés laboral y su influencia en las relaciones familiares de los trabajadores de la empresa EMAPA-A, tuvo como objetivo determinar cómo influye el estrés laboral en las relaciones familiares de los empleados de EMAPA-A. Se utilizaron el Cuestionario de Estrés Laboral de la OIT-OMS y el Cuestionario de

Funcionamiento Familiar (FF-SIL) en entrevistas realizadas a 465 personas de la institución, tanto del personal administrativo como operativo. Esta investigación presenta un diseño descriptivo en el que se aplicó el análisis correlacional. Los resultados mostraron que no existe una correlación significativa entre el estrés laboral y la funcionalidad familiar, lo que sugiere que la modalidad virtual actualmente en uso y la baja aglomeración en la institución permiten a los empleados mantener un nivel de estrés equilibrado.

Navas (2023), en su investigación titulada En 2022, el bienestar psicológico del personal de una unidad militar ecuatoriana en Sangolquí, Cantón Rumiñahui, provincia de Pichincha, se vio afectada por el estrés realizada en la Universidad Politécnica Salesiana Quito – Ecuador. Identificado como objetivo para 2022, en la unidad militar del Ejército Ecuatoriano situada en Sangolquí, cantón Rumiñahui, provincia de Pichincha, se buscó investigar la conexión entre los niveles de estrés y el bienestar psicológico. Se utilizó un método cuantitativo para evaluar y analizar los datos sociodemográficos. Se emplearon la Escala de Bienestar Psicológico de Carol Ryff y la Escala de Estrés Percibido de Cohen. Se evidenció una correlación ligeramente positiva entre el estrés percibido y el bienestar psicológico, lo cual destaca la relevancia de considerar el bienestar psicológico en los aspectos de propósito vital y autonomía.

2.1.2. ANTECEDENTES NACIONAL

Vásquez (2022), en su estudio realizado en la Universidad Autónoma del Perú, analiza la investigación sobre la relación entre el bienestar psicológico y el estrés laboral en docentes de educación básica regular durante el confinamiento en la ciudad de Bambamarca. El propósito del estudio fue analizar la asociación entre el bienestar psicológico y el estrés laboral en este grupo de docentes del mencionado lugar de Cajamarca. El diseño de la investigación fue de tipo correlacional transversal, cuantitativo, básico y no experimental. Se incluyó a un total de 111 profesores de enseñanza primaria y secundaria.

Los instrumentos utilizados fueron la Escala de Bienestar Psicológico y la Escala de Estrés Laboral de los Profesores (ED-6). Los resultados mostraron una intensidad moderada ($\rho = .679$) y un coeficiente de correlación altamente significativo ($p < .001$). Se demostró una relación altamente significativa ($p < .001$) entre el estrés laboral y el bienestar psicológico. En la muestra analizada, se observa que los niveles de bienestar psicológico disminuyen de manera proporcional al incremento en los niveles de estrés laboral.

Ramírez (2022) realizó un estudio exhaustivo sobre el estrés laboral y el bienestar psicológico entre el personal de seguridad de una entidad estatal peruana ubicada en Lima. La investigación se llevó a cabo en la Universidad Ricardo Palma, destacando la relevancia de la colaboración entre instituciones académicas y organismos gubernamentales para abordar temas clave en el ámbito laboral. El objetivo principal del estudio fue analizar en profundidad la relación entre el bienestar psicológico y el estrés laboral, con un enfoque particular en el personal de seguridad de la entidad estatal mencionada. Este estudio adoptó un diseño descriptivo-correlacional, lo que permite no solo describir las características del fenómeno estudiado, sino también establecer relaciones entre variables. Además, se empleó un enfoque no experimental, lo que significa que los investigadores observaron y registraron datos sin manipular las condiciones del entorno laboral. La muestra estuvo compuesta por noventa y siete oficiales de seguridad, con edades que variaron entre 27 y 50 años, seleccionados de una organización gubernamental en Perú. La variabilidad en las edades de los participantes brinda una comprensión más extensa de los factores que podrían impactar el estrés en el trabajo y el bienestar mental. Para la recolección de datos, se utilizaron instrumentos validados, como la Escala de Estrés Laboral OIT-OMS (BIEPS-B) y la Escala de Bienestar Psicológico (BIEPS-A), desarrolladas por Casullo y Castro (2000). Estas escalas son herramientas robustas que permiten medir de manera efectiva el estrés laboral y el bienestar psicológico, asegurando la validez y fiabilidad de los resultados obtenidos. El estudio evidenció una relación

significativa entre la autonomía laboral y el estrés en el personal de seguridad. En particular, se halló que el 59,6% de los empleados reporta una vinculación directa entre su estrés y la percepción de control que tienen sobre sus actividades laborales. Esto indica que la posibilidad de los trabajadores de gestionar sus responsabilidades y tomar decisiones de forma independiente es un elemento esencial que afecta su bienestar psicológico. La falta de autonomía, por otro lado, puede exacerbar el estrés y afectar negativamente la salud mental de los trabajadores. Estos resultados tienen importantes implicaciones para la gestión del recurso humano en el sector público. Destacan la necesidad de implementar políticas y prácticas que promuevan la autonomía y el empoderamiento de los trabajadores. Fomentar un ambiente laboral donde los empleados sientan que tienen control sobre su trabajo no solo puede contribuir a la reducción del estrés laboral, sino que también puede mejorar su bienestar general y aumentar la satisfacción laboral. En consecuencia, la investigación de Ramírez subraya la relevancia de integrar factores psicológicos en el diseño de entornos laborales. Al reconocer y gestionar el estrés laboral y su impacto en el bienestar psicológico, las organizaciones pueden implementar estrategias más eficaces que benefician tanto a los empleados como a la productividad y eficiencia de la empresa. Por lo tanto, el cuidado de la salud mental en el entorno laboral constituye una inversión estratégica clave para el desarrollo sostenible y el éxito a largo plazo de cualquier entidad, ya sea pública o privada.

Méndez (2021), llevó a cabo una investigación sobre el bienestar psicológico y el estrés laboral en los empleados de una empresa de transporte público, realizada en la Universidad Autónoma de Ica – Lima. El objetivo era determinar si existía una relación entre el bienestar psicológico y el estrés laboral de los empleados de una empresa de transporte público en Ica durante el año 2021. En su investigación, que tuvo un diseño correlacional, buscaba encontrar si había una conexión entre estas variables. Para el estudio se incluyeron 133 trabajadores en la muestra. Para medir el bienestar psicológico se utilizó una escala

creada por Casullo, mientras que para evaluar el estrés laboral se empleó una escala de la OIT-OMS, respaldada por Medina. Las conclusiones indicaron que no había una conexión estadística significativa entre el bienestar psicológico y el estrés laboral en los empleados de la empresa de transporte público. Tampoco se encontró relación entre los diferentes aspectos del bienestar psicológico y el estrés laboral.

2.1.3. ANTECEDENTES REGIONALES

Mayhuasca (2023), en su investigación titulada Clima Laboral y Bienestar Psicológico del Personal Policial de la Comisaría PNP Independencia en el distrito de Independencia, provincia y departamento de Lima 2021, fue realizada en la Universidad de Huánuco. Este estudio utilizó un enfoque cuantitativo, no experimental, descriptivo y transversal, con un diseño correlacional, para explorar la relación entre el bienestar psicológico y el clima laboral en los policías que trabajaron en la Comisaría PNP Independencia durante el año 2022. De un total de 285 funcionarios, se incluyó una muestra de 164. Para la recolección de datos, se aplicaron el Cuestionario de Bienestar Psicológico y el Cuestionario de Clima Laboral CL-SPC. Los resultados mostraron que el bienestar psicológico del personal policial se clasificó como bajo en el 91,1% de los casos, moderado en el 7,8% y alto en el 1,1%. El análisis del clima laboral indicó que el 72,2% experimentaba un ambiente bajo, el 20% moderado y el 7,8% alto. Además, se identificó una correlación positiva significativa entre el bienestar psicológico ($\rho = 0,287$; $p = 0,006$) y el clima laboral de los policías que trabajaron en la Comisaría PNP Independencia en 2022. Estos resultados son cruciales para entender de qué manera el entorno laboral puede afectar el bienestar psicológico del personal policial. Un clima laboral negativo puede tener repercusiones adversas en la salud mental de los funcionarios, lo que a su vez puede impactar su desempeño y la calidad del servicio que brindan a la comunidad. Por lo tanto, es esencial que se implementen estrategias que mejoren el clima organizacional, promoviendo así un

ambiente de trabajo más saludable y productivo. Este enfoque no solo beneficiaría a los empleados, sino que también contribuiría a la eficacia operativa de la institución policial, creando un ciclo positivo de bienestar y rendimiento.

Irribarren (2023), en su estudio sobre la inteligencia emocional y el bienestar psicológico del personal de tropa del batallón de fuerzas especiales n°201 de Huánuco, desarrollado en la Universidad Nacional Hermilio Valdizán Huánuco. El objetivo fue explorar la relación entre el bienestar psicológico y la inteligencia emocional de los miembros del batallón de fuerzas especiales n°201 de Huánuco en 2021. El diseño de la investigación fue no experimental, correlacional y cuantitativo. En una muestra de 150 soldados del batallón n°201, se utilizaron como instrumentos la técnica psicométrica, el SPWB de Ryff y el Trait Meta-Mood Scale Test (TMMS-24). En el ámbito de la inteligencia emocional, los resultados mostraron que el 87,3% de los participantes alcanzó un nivel adecuado, el 12,7% obtuvo un nivel alto y el 0% presentó un nivel bajo. En cuanto al bienestar psicológico, el 64,7% alcanzó un nivel alto, el 34% registró un nivel promedio y el 1,3% presentó un nivel bajo. Se concluye que existe una relación moderada y estadísticamente significativa entre la inteligencia emocional y el bienestar psicológico del personal de la tropa del Batallón de Fuerzas Especiales N° 201 de Huánuco en 2021.

Villareal (2022), en su trabajo de investigación, investigó si el estrés de los obstetras afecta la calidad del cuidado que brindan a las mujeres durante el embarazo, parto y posparto en el Hospital de Tingo María en 2018. El objetivo consistía en determinar si existe una relación entre el estrés laboral de los obstetras y la calidad del cuidado que proporcionan. El estudio fue transversal y cuantitativo. Participaron los 40 obstetras que trabajan en ese hospital. Los resultados muestran que la mayoría de los obstetras, el 60%, dieron una atención regular. El 35% dio una buena atención y solo el 5% dio una mala atención. La conclusión es que no existe una relación entre el estrés laboral de los obstetras y la calidad de

la atención que ofrecen a las mujeres durante el embarazo, el parto y el posparto en este hospital.

2.2. BASES TEÓRICAS

2.2.1. ESTRÉS LABORAL

El estrés es el conjunto de reacciones fisiológicas que preparan al organismo para la acción, según la Organización Mundial de la Salud (OMS). En términos generales, el estrés se considera un sistema biológico de alerta esencial para la supervivencia. Además, otros autores lo definen como una relación específica entre un organismo, ya sea físico o social, y su entorno, que se presenta cuando hay un desbalance significativo entre las exigencias ambientales y la capacidad de respuesta del organismo. Este fenómeno no se reduce a una simple demanda y capacidad. Más bien, se trata de una interacción subjetiva entre las demandas del entorno y las propias capacidades para satisfacerlas, donde se origina el estrés.

Por lo tanto, en su contexto médico y psicológico, el estrés es inherente a la vida y necesario para la supervivencia. Es una respuesta natural de nuestro organismo que facilita la adaptación a los cambios en el entorno. Sin embargo, es crucial no exceder el nivel óptimo que cada individuo posee, evitando que se supere la capacidad de adaptación y resistencia del organismo, para así prevenir efectos negativos en la salud. En este contexto, se pueden identificar dos tipos de estrés:

- **Estrés:** El cuerpo tiene la capacidad de manejar las circunstancias y, además, de experimentar sensaciones placenteras. Sin embargo, la conexión con las percepciones del mundo exterior no genera un desequilibrio orgánico, sino que produce un estrés positivo. También, es una reacción normal del cuerpo cuando enfrentamos situaciones difíciles o desafiantes. Puede ser causado por cosas buenas, como empezar un nuevo trabajo, o cosas malas, como problemas de dinero.

Además, el estrés se define como una respuesta fisiológica y psicológica ante situaciones percibidas como desafiantes o amenazantes. Según Hans Selye (1956), es una reacción no específica del organismo frente a cualquier demanda externa. Lazarus y Folkman (1984) lo conceptualizan como un desequilibrio entre las demandas del entorno y la capacidad del individuo para afrontarlas, siendo una experiencia subjetiva que depende de la evaluación cognitiva del individuo sobre sus recursos y el entorno.

- **Distrés:** El estrés es algo desagradable que ocurre cuando nuestro cuerpo se acelera demasiado. Esto puede causar problemas físicos como hiperactividad, donde la persona está demasiado activa sin control; tensión muscular, cuando los músculos se ponen rígidos y acortados; somatizaciones, cuando los problemas psicológicos se manifiestan físicamente; y envejecimiento prematuro, cuando el cuerpo se desgasta más rápido de lo normal. Así que el estrés es una reacción incómoda de nuestro cuerpo que se acelera demasiado y puede generar diversos problemas físicos desagradables. Siendo un tipo de estrés negativo que ocurre cuando nos sentimos abrumados y no podemos manejar una situación. A diferencia del estrés normal, que puede motivarnos, el distrés nos causa malestar y puede afectar nuestra salud mental y física.

El estrés laboral es una de las principales consecuencias de la exposición frecuente a condiciones organizativas desfavorables en el entorno de trabajo. Debe abordarse como un problema colectivo, no individual, ya que puede afectar a toda la población trabajadora, independientemente de la categoría o profesión. Además de sus efectos sobre la salud, el estrés laboral influye en la manera en que se realiza el trabajo, lo que puede repercutir en la eficiencia y productividad. Se puede entender como la respuesta a un desajuste entre las demandas laborales percibidas y la capacidad para afrontarlas. Aunque este fenómeno ha estado presente de manera constante en el ámbito laboral, su intensidad e incidencia han aumentado significativamente debido a las nuevas

formas de organización y las relaciones socio-laborales. En consecuencia, también se ha incrementado la conciencia respecto a la necesidad de implementar medidas para abordar el estrés laboral.

- **Definiciones.**

Cavanaugh, (2000) Los efectos físicos y psicológicos perjudiciales que surgen cuando se superan las exigencias del trabajo se denominan estrés laboral. A veces se confunde esta idea con la de desafío, aunque ambas no son lo mismo. Este tipo de estrés laboral puede ser crónico o esporádico, aunque la mayoría de los casos reaccionan mejor al segundo tipo (Cavanaugh, Boswell, Roehling y Boudreau, 2000).

Cuando se habla de estrés, generalmente se refiere a la tensión o presión que sentimos, ya sea nerviosa, emocional o que causa esa tensión. Los expertos han definido el estrés de diferentes maneras: como una reacción general e inespecífica del cuerpo (Selye, 1936), como un evento o situación que genera esa tensión (Holmes y Rahe, 1967), o como la interacción entre la persona y su entorno (Lazarus y Folkman, 1986). Así que el estrés tiene que ver con la tensión o presión que sentimos, ya sea por cosas que nos pasan o por cómo reaccionamos a ellas.

Desde que el fisiólogo canadiense Selye introdujo el término estrés en la psicología en 1956, se ha debatido mucho sobre qué constituye exactamente el estrés. Selye definió el estrés como reacción o respuesta de un individuo (cambios fisiológicos, reacciones emocionales, cambios de comportamiento, etc.); estímulo (capaz de provocar una reacción de estrés); interacción entre las características del estímulo y los recursos del individuo. (Selye, 1956). Siendo la definición más completa la de este autor.

El término estrés (stress) proviene de la física y la arquitectura, disciplinas que han estudiado la tensión generada en elementos sólidos como respuesta a fuerzas externas, las cuales pueden deformarlos o romperlos. En 1911, Walter Cannon fue el primero en aplicar este

término a cualquier estímulo capaz de desencadenar una reacción de lucha o huida. Posteriormente, también se empleó para referirse a los factores del entorno que requieren un esfuerzo inusual de los mecanismos de regulación del individuo.

Es evidente que La mayoría de la gente ha pasado por momentos estresantes en su vida. El estrés puede deberse a diversas causas, como tener muchas cosas entre manos tanto en el trabajo como en casa, no saber diferenciar entre la vida personal y la profesional, Cuando no tenemos suficientes recursos o habilidades para hacer algo, y además pasamos por eventos traumáticos, junto con el poco tiempo que dedicamos a actividades divertidas, relajantes y agradables, todo eso puede llevar a un estrés que puede ser peligroso. Es decir, si no tenemos las herramientas necesarias para afrontar ciertas situaciones, si pasamos por experiencias traumáticas, y si no nos damos tiempo para actividades placenteras, eso puede generar un estrés que puede tener consecuencias potencialmente dañinas.

Hans Selye (1936, 1878), definió el estrés como la forma en que el cuerpo reacciona de manera general cuando enfrenta cualquier demanda o exigencia. Selye pensaba que cualquier cosa que hiciera que el cuerpo tuviera que reajustarse puede ser un factor de estrés, aunque no incluyó a los estímulos psicológicos como causas del estrés. En resumen, Selye definió el estrés como la respuesta física que tiene el cuerpo cuando enfrenta cualquier tipo de exigencia, sin importar el tipo de exigencia, ya sea física o no. Pero no consideró que los factores psicológicos también pueden causar estrés. De acuerdo con Selye, al enfrentarnos a una situación novedosa, el cerebro recibe la información a través de los sentidos, la cual es procesada y comparada con recuerdos almacenados de experiencias previas. Si la evaluación es desfavorable, se envía una señal que desencadena la liberación de adrenalina, colocando al organismo en un estado de alerta o tensión, lo que puede generar síntomas de fatiga y agotamiento. En la mayoría de los casos, una vez que la sensación de amenaza desaparece, el cuerpo

se recupera. Sin embargo, si la situación se prolonga, puede alcanzarse un estado de extenuación. En ese punto, los niveles de resistencia disminuirían, apareciendo nuevas señales de alarma y provocando sufrimiento físico y mental. Si esta condición persiste, la persona comenzará a experimentar problemas, incluso llegando a enfermar.

Además, Guerrero Barona (1999) presenta otras definiciones: los estímulos físicos y sociales que someten a las personas a expectativas que no pueden cumplir al mismo tiempo que sienten la necesidad de satisfacer esas demandas son la causa principal del estrés. Las necesidades del entorno y los recursos disponibles están, por lo tanto, desbalanceados.

Lazarus y Folkman (1984) Definen el estrés como un determinado conjunto de interacciones que existen entre un individuo y una circunstancia, en las que la situación se considera como algo que pone en riesgo su propio bienestar y lo carga más allá de lo que puede soportar. Hacen especial hincapié en el proceso de evaluación y en los aspectos psicológicos o cognitivos. Definen el estrés como un determinado conjunto de interacciones que existen entre un individuo y una circunstancia, en las que la situación se considera como algo que pone en riesgo su propio bienestar y lo carga más allá de lo que puede soportar. Hacen especial hincapié en el proceso de evaluación y en los aspectos psicológicos o cognitivos.

2.2.2. TIPOS DE ESTRÉS

2.2.2.1. ESTRÉS Y DISTRÉS

El estrés actúa como un factor de motivación para superar y superar obstáculos. Se podría decir que nos ayuda a tener éxito y alimenta nuestras ambiciones. Este nivel normal e ideal puede denominarse simplemente estrés. Sin embargo, exceder este nivel puede ser potencialmente dañino y esta condición puede distinguirse con el nombre de dolor. La distinción entre estrés y distrés, la diferencia entre condiciones necesarias y normales y condiciones anormales.

El estrés es la respuesta del cuerpo a factores que se perciben como desafiantes o amenazantes. Puede ser físico, mental o emocional, y puede surgir debido a diversas situaciones en la vida cotidiana. El distrés es una forma de estrés negativo que ocurre cuando las demandas superan la capacidad de una persona para enfrentarlas, lo que genera efectos adversos en la salud y el bienestar. A diferencia del eustrés (estrés positivo que motiva), el distrés contribuye a la fatiga, ansiedad y agotamiento.

2.2.2.2. ESTRÉS FÍSICO Y MENTAL

Cuando se habla de estrés, algunos autores distinguen entre estrés psicológico y físico, mientras que otros incorporan ambos significados. El estrés físico se define comúnmente como cansancio o fatiga física, según un artículo de Biomonitor. Según el origen o la causa del estrés, se hace una distinción. Es posible ampliar este término para incluir la exposición a irritantes, materiales peligrosos y temperaturas extremas. Por el contrario, las relaciones, los apegos y frustraciones, los desacuerdos con nuestra cultura o religión, o la preocupación por la enfermedad son las principales causas de estrés mental.

El estrés físico es la respuesta del cuerpo a factores externos como el esfuerzo físico intenso, la falta de sueño o una enfermedad. Puede manifestarse en síntomas como fatiga, dolores musculares o problemas del sistema inmunológico.

El estrés mental, por otro lado, es la respuesta emocional o psicológica ante situaciones que se perciben como difíciles o amenazantes, como la sobrecarga laboral o problemas personales. Se manifiesta a través de ansiedad, irritabilidad, dificultades para concentrarse y otros efectos cognitivos y emocionales

2.2.2.3. ESTRÉS AGUDO

El resultado de una agresión física o emocional intensa (incluso violenta) que está limitada en el tiempo, pero que excede

el umbral del individuo, provocando así una respuesta igualmente intensa, rápida y a menudo violenta. Cuando ocurre estrés agudo, pueden ocurrir úlceras pépticas, hemorragias y enfermedades cardiovasculares. En estos casos, las personas con factores de riesgo importantes pueden sufrir un infarto. El estrés agudo es común y, en general, no es dañino si ocurre esporádicamente. Sin embargo, en situaciones extremas o recurrentes, puede generar efectos adversos si no se gestiona adecuadamente.

2.2.2.4. ESTRÉS CRÓNICO

El umbral de resistencia del sujeto se traspasa para provocar los llamados trastornos adaptativos cuando el estrés adopta una forma crónica de duración prolongada, continua y no siempre aguda. Es decir, el estrés se convierte en angustia cuando el organismo se sobre estimula hasta el punto de vaciar las normas fisiológicas del individuo. El estrés crónico puede ser provocado por niveles persistentemente elevados de exposición a factores estresantes externos (como en el caso de periodistas, ejecutivos, pilotos o médicos) o por niveles persistentemente elevados de respuesta al estrés (como en el caso de individuos deprimidos y trastorno de estrés postraumático). En este caso, la persona está expuesta a las llamadas hormonas del estrés -glucocorticoides, catecolaminas y adrenalina y noradrenalina generadas por el sistema nervioso simpático- durante un periodo prolongado. Según algunos autores, el estrés puede clasificarse como agudo si se produce en un plazo de seis meses o menos, y crónico si se produce en un plazo de seis meses o más.

El estrés crónico, si no se maneja adecuadamente, puede llevar a problemas de salud graves, como enfermedades cardíacas, hipertensión, trastornos de ansiedad, depresión e incluso agotamiento emocional o burnout. La intervención temprana, con técnicas de manejo del estrés y apoyo psicológico, es clave para reducir sus efectos

2.2.2.5. DISTRÉS CRÓNICO

Es importante recordar que la subestimulación del organismo a veces puede causar angustia. Nuestro ciclo biológico dicta que la relajación prolongada, la poca estimulación o la inactividad extrema pueden conducir a la impaciencia y el agotamiento, que son signos de estrés por subestimulación.

El distrés crónico puede llevar a trastornos graves como depresión clínica, trastornos de ansiedad y enfermedades psicosomáticas. Su tratamiento suele requerir intervenciones terapéuticas y estrategias de manejo del estrés para aliviar los síntomas y restaurar el bienestar del individuo.

2.2.3. MODELOS DE ESTUDIO EN LOS PROCESOS DE ESTRÉS LABORAL Y DESGASTE PROFESIONAL

A continuación, intentaremos presentar las distintas teorías que explican el estrés laboral y el desgaste profesional, ordenándolas por relevancia según el número de publicaciones que han validado empíricamente cada modelo.

2.2.3.1. MODELOS DE PROCESO DE ESTRÉS LABORAL

❖ Modelo de Ajuste Persona-Ambiente de Harrison

La diferenciación entre persona y entorno (P-A) se considera una característica fundamental de este modelo teórico. Esta distinción es esencial porque facilita la comprensión de cómo el individuo y su entorno se relacionan de forma casual. En otras palabras, entender los niveles de corrección P-A es esencial para analizar la forma en que las acciones y características de una persona influyen en su medio ambiente y viceversa.

Además, el modelo también enfatiza la importancia de diferenciar entre las dimensiones objetiva y perceptual. La dimensión objetiva se refiere a las características tangibles y

medibles del entorno y de las personas, mientras que la dimensión perceptual abarca las interpretaciones y experiencias subjetivas que cada individuo tiene de su entorno. Esta separación ayuda a entender que, aunque las personas interactúan con su entorno físico, sus percepciones y experiencias pueden variar significativamente, afectando así su comportamiento y respuestas.

En este contexto, Harlinson consideraba fundamental analizar los efectos diferenciales entre las características objetivas de las personas y su entorno, y la percepción que el individuo tiene de sí mismo (es decir, el autoconcepto) y del clima organizacional. Por lo tanto, al evaluar el nivel de adaptación, es necesario no sólo examinar la adaptación entre las personas y el clima organizacional, tanto en su nivel objetivo como en su percepción, sino también la adaptación entre la percepción del entorno y sus propiedades objetivas, como una precisión de autorregulación. Es importante destacar que la aplicación de este modelo en diversos estudios empíricos ha llevado a modificarlo, observándose que el ajuste objetivo entre la persona y el entorno no tiene un impacto claro en la salud mental, a menos que el individuo lo perciba y, por lo tanto, no lo alcance en la dimensión subjetiva.

Además, se centra en la interacción entre las características de una persona (habilidades, necesidades, valores) y las demandas y recursos que ofrece el entorno o ambiente (como el entorno laboral, social o educativo). Este modelo sugiere que el nivel de ajuste o compatibilidad entre una persona y su ambiente determina el grado de bienestar, satisfacción y desempeño de la persona.

❖ **Modelo de facetas ampliado de Beehr y Newman**

En este modelo (ver Figura 2), el estrés laboral se sitúa en el ámbito ambiental, mientras que las reacciones al estrés forman parte de las consecuencias personales. De acuerdo con la

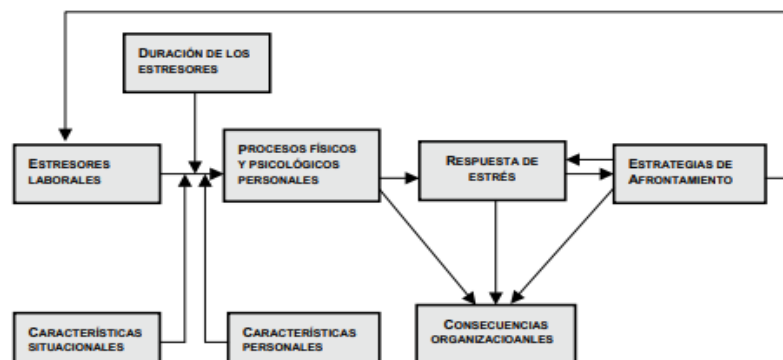
presencia del estresor y la simulación de la respuesta al estrés serán dos condiciones es necesario y suficiente hablar de situaciones de estrés laboral. Sensación de presencia Para otros, indicarán la posible influencia de otras variables en el proceso. Página Un individuo consta de características personales relativamente estables (p. ej. personalidad, sus características o características sociodemográficas). Diferentes factores estresantes generan mayores variaciones en la respuesta a la presión. Las implicaciones organizativas cambiantes incluyen que los empleados sometidos a un alto nivel de estrés afectarán directamente la eficiencia de la empresa u organización, manifestándose en fenómenos como el ausentismo, la rotación de personal o cambios en el equipo actual. Finalmente, el aspecto de la duración resalta que el tiempo es una parte inherente del proceso de estrés laboral, un factor que puede estar menos reconocido en la investigación sobre dichos procesos. Luego se desarrolló un modelo ampliado en el que dividir los factores ambientales en dos partes: estrés laboral y otras características Condición. Otros signos de la enfermedad pueden debilitar la relación entre las diferentes fuentes de presión y otras variables del proceso. En esta nueva versión del modelo, se modifica la representación de los rasgos de personalidad del personaje, lo que permite identificar mejor su papel mediador en la relación entre los factores estresantes y las respuestas al estrés. En este contexto, las características personales de cada individuo pueden influir de manera significativa en los resultados que se obtienen en diferentes situaciones. Por ejemplo, la forma en que una persona reacciona ante el estrés puede variar según su personalidad, experiencias previas y habilidades de afrontamiento. Algunas personas pueden manejar el estrés de manera efectiva, mientras que otras pueden sentirse abrumadas, lo que puede llevar a diferentes consecuencias en su vida personal y profesional.

Además, la manera en que las personas enfrentan el estrés y buscan mantener un equilibrio en sus vidas es fundamental. Este proceso de afrontamiento puede incluir técnicas como la planificación, la búsqueda de apoyo social o la práctica de la relajación. La forma en que cada persona aborda estos desafíos puede tener un impacto directo en su bienestar general y en su rendimiento en el trabajo.

El modelo mencionado también ilustra las acciones que se toman para resolver problemas a medida que surgen. Esto implica identificar los factores que generan estrés, comprender cómo las personas responden a esos factores y analizar los efectos que estas reacciones pueden tener a nivel organizacional. Por ejemplo, un ambiente de trabajo estresante puede afectar la moral del equipo, la productividad y la salud mental de los empleados

El Modelo de Conservación de Recursos de Hobfoll ofrece una perspectiva valiosa sobre cómo las personas interactúan con su entorno y manejan el estrés. Al enfocarse en la conservación y gestión de recursos, este modelo proporciona herramientas para entender y mejorar el bienestar psicológico en diversas situaciones.

Figura 1
Modelo de facetas ampliado de Beehr y Newman



❖ Modelo Cibernético del estrés laboral de Edwards

En este modelo se intentan incluir aspectos de la investigación sobre autorregulación y estrés laboral. Este modelo

propone que el estrés en las organizaciones puede explicarse a partir de la interacción entre dos factores, en lugar de centrarse en los distintos rasgos del individuo o el entorno. Según esta definición, el estrés organizativo es el grado en que la perspectiva de un individuo sobre su situación actual difiere de su estado ideal, en la medida en que considera que esta diferencia es significativa. Tanto la descripción subjetiva del entorno laboral existente como los objetivos, valores y ambiciones particulares que el individuo pretende alcanzar se incluirían en la descripción amplia de las concepciones de los estados actual y deseado. Esto proporciona una validez ecológica superior al uso de este paradigma. Por lo tanto, el desarrollo y la aplicación práctica del modelo exigirían la adopción de una técnica que permita definir metas y objetivos específicos para cada individuo evaluado, como la propuesta por Emmons. Aunque hayan demostrado un valor adicional considerable, no existen muchos estudios empíricos desde este punto de vista.

❖ **Teoría de la Activación Cognitiva del Estrés de Meurs**

Se trata de una teoría explicativa del estrés ocupacional de reciente creación que resume los avances en el estudio del estrés fuera del ámbito empresarial con el objetivo de integrar los modelos actuales. El primer modelo indica que deben examinarse cuatro niveles de estrés distintos. En la medida en que el sujeto interpreta el estímulo y lo considera una amenaza, el estrés funciona como estímulo y estresor. La evaluación se basará en las expectativas del sujeto sobre el resultado y en experiencias pasadas. En segundo lugar, la sensación de tensión.

Es decir, cognición subjetiva y sentimientos de estrés emocional. La respuesta al estrés se entendió entonces desde este paradigma como un aumento de la excitabilidad cerebral o un proceso activado por el estrés. En este sentido, las respuestas al estrés se evalúan utilizando métodos psicofisiológicos,

neuroendocrinos, psicoimmunología, conducta y bioquímica cerebral. Finalmente, existe retroalimentación sobre la respuesta al estrés, lo que significa que se producen cambios periféricos como resultado de la percepción de dicha respuesta o de la experiencia misma de esta. Debido a que la incorporación de este paradigma en la investigación sobre el estrés laboral es reciente, el repositorio aún no cuenta con estudios empíricos.

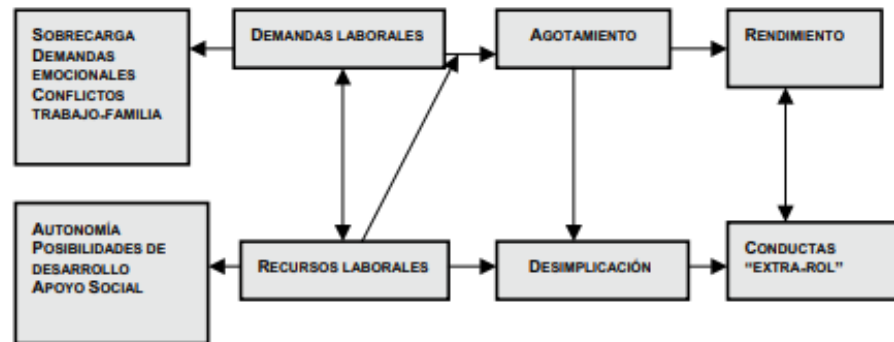
2.2.3.2. MODELOS DE PROCESO DE DESGASTE PROFESIONAL

❖ Modelo de Demandas y Recursos de Demerouti y colaboradores

Este modelo se basa en la premisa de que, sin importar la ocupación, las personas sufren agotamiento energético y desmotivación al enfrentar altas expectativas laborales y recursos limitados. Esto promoverá el desarrollo del burnout profesional. Las demandas laborales son aquellos elementos del entorno físico, social y organizativo que exigen un esfuerzo constante, tanto mental como físico, y que tienen un impacto en la propia salud. En relación con el modelo de control de la demanda de gestión propuesto por Hockey, se considera que las personas perciben las exigencias laborales como tensiones ambientales que deben aprender a gestionar para salvaguardarse. Sin embargo, los recursos laborales incluyen aquellos elementos organizativos, sociales, psicológicos o físicos que ayudan a alcanzar las metas laborales, disminuyen los costos psicológicos y físicos para satisfacer las exigencias y promueven el crecimiento personal. En consecuencia, existen dos posibles caminos por los que puede ocurrir el burnout. La primera se asocia al agotamiento y cansancio provocados por una carga de trabajo excesiva, mientras que la segunda se asocia a una deficiencia de recursos que intensifica las consecuencias negativas de las exigencias y conduce a comportamientos de desvinculación y abandono.

Figura 2

Modelo extendido sobre demanda y recursos laborales

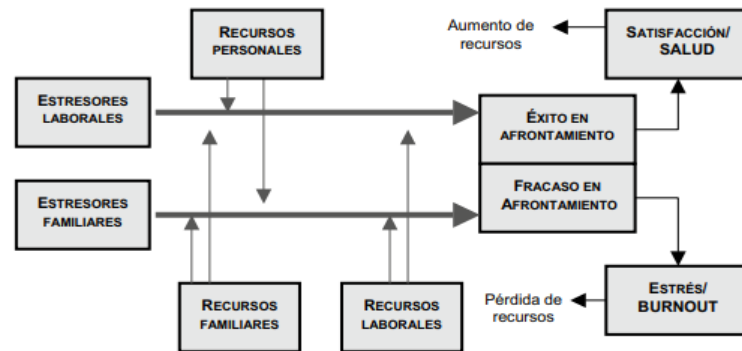


❖ Modelo de Conservación de Recursos de Hobfoll

Según esta postura sobre el agotamiento, los recursos personales se describen como elementos, características de la persona, situaciones o energía que son valiosos por sí mismos, o porque contribuyen a obtener o proteger otros recursos significativos para el individuo. En otras palabras, los recursos personales son todo aquello que tiene valor para la persona, ya sea algo propio de ella (como sus cualidades) o algo que le ayuda a tener o mantener cosas valiosas. (Véase la Figura 4). Estos factores cognitivos y ambientales son el foco principal de esta teoría. Por tanto, los recursos ocupan un lugar central en este modelo. La idea fundamental de esta teoría es que las personas buscan obtener, mantener y proteger los recursos que poseen, ya que consideran que la pérdida de recursos, ya sean reales o potenciales, resulta incómoda, al igual que la pérdida de un beneficio anticipado. En consecuencia, la experiencia de estrés estaría causada por la pérdida de estos recursos o incluso solo por la posibilidad de que se produzca dicha pérdida. Del mismo modo, según este concepto, las relaciones sociales son recursos en la medida en que ayudan al sujeto a preservar recursos importantes sirviendo de proveedores o facilitadores.

Figura 3

Modelo teórico sobre demanda y recursos laborales



❖ Modelo de Esfuerzo-Recompensa de Siegrist

Según este modelo, los roles sociales son importantes porque proporcionan a las personas oportunidades de participar en actividades o completar tareas, lo que aumenta los sentimientos de autoeficacia; oportunidades de sentirse apreciados y recompensados, lo que incrementa la autoestima y ofrece oportunidades para integrarse en un grupo significativo. Estos factores apoyan la hipótesis de que la ausencia de reciprocidad o paridad entre beneficios y costes es la causa fundamental del malestar emocional que, a la larga, provoca problemas de salud y agotamiento en el lugar de trabajo. El sistema nervioso autónomo experimenta una serie de reacciones de estrés como resultado de estas emociones de trato injusto y falta de reconocimiento provocadas por un sistema de recompensas inadecuado. Esto es el resultado de la experiencia repetida de la falta de recompensa, lo que dificulta la capacidad de control y adaptación.

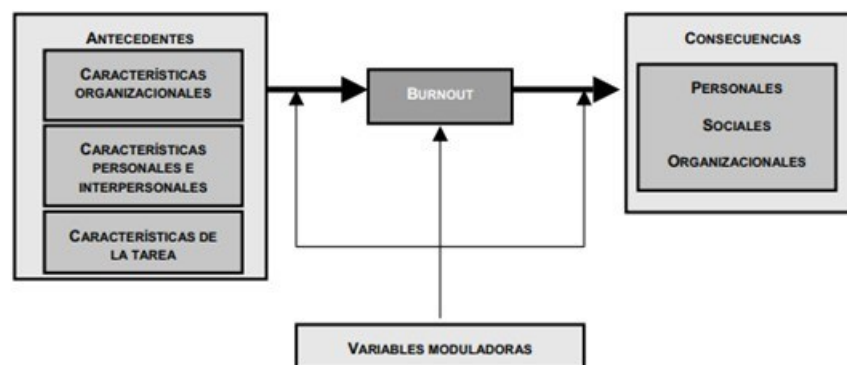
❖ Modelo Transaccional de Moreno-Jiménez al entorno

Según esta teoría, las características de la organización, las relaciones sociales, las tareas a realizar y la personalidad de la persona pueden ser causas independientes y directas del proceso de estrés. En otras palabras, los aspectos de la empresa, las interacciones con otras personas, las actividades a realizar y los

rasgos de la propia persona pueden ser factores que provocan y generan estrés de manera directa, por sí mismos. Han sido normalmente el centro de atención de la investigación tradicional sobre el estrés organizativo y el burnout. Sin embargo, la adhesión al marco teórico cognitivo-motivacional relacional de Lazarus cuestiona esta presunción, ya que considera que las reacciones emocionales dependen de los significados relacionales que se forman a través de las interacciones de un individuo con su entorno. Lazarus afirma que intentar cambiar las condiciones laborales sin tener en cuenta los objetivos, recursos y actitudes de los empleados resulta ineficaz como estrategia para disminuir el estrés.

Figura 4

Modelo procesual y transaccional de desgaste profesional



❖ **Modelo de interacción entre el individuo y la organización según Leiter y Maslach.**

De acuerdo con el marco teórico elaborado por Leiter y Maslach para este modelo, un desajuste entre un individuo y su entorno laboral disminuye su capacidad de energía, compromiso y sentido de eficacia. En cambio, realizar una corrección en estos aspectos tendría el efecto contrario, elevando los niveles de compromiso. La carga de trabajo, o la cantidad de tareas realizadas en un momento dado, es uno de los temas más relevantes que consideran los autores y la literatura científica. La habilidad para tomar decisiones, resolver problemas y ayudar a cumplir con las

obligaciones se denomina control, que se clasifica como el segundo componente más significativo en este modelo. Cuando no se reconoce el trabajo de una persona, puede sentirse que su esfuerzo y valor personal disminuyen. El reconocimiento en el trabajo es esencial para mantener una moral alta y motivar a los trabajadores. Cuando las personas sienten que su trabajo es valorado, es más probable que se comprometan y sean productivas. Esto no solo beneficia a los individuos, sino también a la organización en su conjunto, ya que un equipo motivado tiende a alcanzar mejores resultados.

Las recompensas pueden ser tanto tangibles, como un aumento salarial o bonificaciones, como intangibles, como elogios o reconocimiento público. Ambas formas de recompensa son esenciales para fomentar un ambiente de trabajo positivo.

El factor comunitario es clave porque un entorno colaborativo y de apoyo no solo mejora las relaciones entre los empleados, sino que también crea un espacio donde todos se sienten seguros para compartir ideas y expresar sus preocupaciones. Esto puede conducir a una mayor innovación y a una cultura organizacional más fuerte, donde todos trabajan juntos hacia objetivos comunes.

❖ **Consecuencias del estrés laboral**

Está claro que los problemas de muchos empleados, que repercuten en su salud y productividad en el trabajo, empiezan allí, en parte porque pasan allí la mayor parte de sus horas de vigilia, donde también se relacionan y desarrollan.

La adaptación al estrés es importante porque permite a las personas enfrentar desafíos y recuperar su equilibrio. Por ejemplo, cuando alguien enfrenta un problema en el trabajo, una buena reacción podría ser buscar soluciones o pedir ayuda. Esto ayuda a reducir la presión y a manejar la situación.

Sin embargo, si el organismo no responde bien al estrés, puede haber consecuencias negativas. Por ejemplo, una persona puede sentirse abrumada y no encontrar formas efectivas de lidiar con el estrés. Esto puede llevar a problemas como la ansiedad, la depresión, o incluso trastornos físicos como dolores de cabeza o problemas digestivos.

Además, la falta de una respuesta adecuada puede hacer que la persona se sienta atrapada en una situación estresante, lo que puede afectar su salud mental y su bienestar general. Por eso, es importante aprender a reconocer las señales de estrés y desarrollar estrategias de afrontamiento que ayuden a mantener una buena adaptación y salud.

Consecuencias físicas

En las personas con malestar crónico o susceptible de padecerlo, la estimulación psicofisiológica prolongada da lugar a un abuso funcional, que a su vez provoca una alteración estructural y/o la aceleración de los procesos clínicos.

Consecuencias psicológicas

Los efectos del estrés pueden cambiar el funcionamiento del sistema neurológico, lo que puede repercutir en el cerebro. Dado que el cerebro es el órgano que controla diversos comportamientos, cualquier cambio en la composición fisiológica del cerebro provocará cambios en el comportamiento. A continuación, se enumeran algunas de las consecuencias perjudiciales de la activación repetida de la respuesta al estrés:

- Una fijación abrumadora.
- Incapacidad para decidir.
- Una sensación de incertidumbre.
- Incapaz de concentrarse.

- Tener problemas para prestar atención.
- Una sensación de no poder hacer nada.
- Una sensación de estar perdido o confuso.
- Olvidar las cosas con frecuencia.
- Bloqueos en la mente.
- Excesivamente sensible a la retroalimentación.
- Disposición triste.
- Una mayor vulnerabilidad a los percances.
- Consumo de cigarrillos, alcohol y drogas

Si estos efectos persisten, pueden aparecer depresión y otras enfermedades psiquiátricas relacionadas con el estrés. Entre las más comunes se encuentran:

- Problemas con el sueño.
- Miedos, fobias y ansiedad.
- Adicción al alcohol y las drogas.
- Enfermedades afectivas, incluida la depresión.
- Modificación de los hábitos alimentarios.
- Trastornos de la personalidad.
- Afecciones relacionadas con la esquizofrenia.

A continuación, se presentan ejemplos de conductas externas e indicadores a nivel motor y conductual:

- Hablar rápidamente.
- Temblando.

- Hablar despacio.
- Hablar con imprecisión.
- Llover mientras se realiza la acción.
- Chorros de emoción.
- Voz arrastrada.
- Exceso de indulgencia en la comida.
- Falta de apetito.
- Acciones impulsivas.
- Risa estremecedora.
- Bostezos frecuentes.

Consecuencias para la empresa

Las consecuencias adversas descritas pueden perjudicar no solo al individuo, sino también al lugar de trabajo, provocando una disminución del rendimiento y la productividad, así como de las relaciones interpersonales. Esto puede dar lugar a enfermedades, bajas laborales o incluso incapacidad laboral.

Unos niveles de estrés demasiado elevados provocan que la empresa funcione con estrés negativo, lo que tiene todos los efectos negativos que puede tener: toma de decisiones deficiente, baja creatividad y productividad, mala comunicación, falta de espíritu de equipo, relaciones interpersonales tensas, alto absentismo y rotación de personal, etcétera. Estos factores suponen importantes costes financieros y humanos para la empresa.

La identificación de indicadores o señales que el empresario debe tener en cuenta de la existencia de un problema de estrés y descontento en la empresa es especialmente importante a la hora

de desarrollar programas y analizar el estrés.

Los siguientes son indicadores de estrés en las organizaciones:

- Reducción de la producción, ya sea en cantidad o en calidad.
- Compañeros de trabajo que no se llevan bien.
- Aumento de las solicitudes de cambio de trabajo.
- Se necesita más supervisión del personal.
- Aumento de las quejas de los clientes.
- Las interacciones humanas se deterioran.
- Ausencia de limpieza y orden.
- Un incremento en el índice de ausentismo.
- Un aumento de los percances y accidentes.
- Un aumento de las quejas de los servicios médicos.
- Un aumento del consumo de medicamentos, alcohol y tabaco.

De acuerdo con García (2016), hay cinco factores que se utilizan para evaluar el estrés en el entorno laboral, y se detallan a continuación:

a. Sobre carga laboral: La sobrecarga de trabajo es un tipo relacionado con el número, tiempo o dificultad de las tareas laborales, que pueden ser mayores o menores que la capacidad del sujeto en el momento de su desarrollo, y porque la autoestima es más importante para el empleado, hace esto porque los procesos de acción excesivos o repetitivos pueden ser una pérdida de tiempo. Esta situación se da cuando la división del trabajo en días u horas es insuficiente, no hay gestión de turnos y el final es bueno. Extendido Esto afecta en

gran medida las normas familiares y sociales y, por lo tanto, crea un ambiente estresante.

- b. Control sobre las actividades laborales:** Estos son procesos de gestión creados como parte de su estrategia comercial que le brindan información detallada sobre el comportamiento de los empleados de su empresa u organización. Estos mecanismos se utilizan como parte del proceso de seguimiento del personal y, a menudo, pueden resultar onerosos para el personal. Por otro lado, una organización puede referirse a un grupo. Mecanismos para el seguimiento de las actividades o tareas de los socios. Para ello se pueden utilizar varias herramientas, desde tecnología de vídeo hasta GPS.
- c. Desgaste emocional:** En ambos casos, la pérdida emocional implica la pérdida de expectativas que las personas pueden cumplir. Pero una vez identificada la causa de esta situación, esta pérdida no es segura, porque las personas pueden recuperar sus habilidades y potencial y alcanzar sus objetivos y objetivos tanto a nivel individual como laboral. Para definir este tipo de fatiga, puede ser actividad extrema o agotamiento general, que puede expresarse física y emocionalmente. Los fenómenos físicos suelen ocurrir con el tiempo debido al creciente estrés al que estamos expuestos. Y las sensaciones son evidentes desde la mañana.
- d. Desequilibrio entre esfuerzo y retribución:** Este desequilibrio se produce cuando los empleados sienten que sus esfuerzos o trabajo son más productivos que las recompensas que reciben. En este sentido, se puede argumentar que es una actividad que hace que un empleado se sienta insatisfecho con su clima laboral, porque no está satisfecho con el salario o el reconocimiento que recibe de la organización, o incluso puede sentirse una persona que no sea apreciado o que la empresa no reconozca su contribución al desarrollo de sus operaciones.

- e. **Apoyo institucional:** Este es un conjunto de actividades que consideramos internamente para que nuestros empleados no se sientan abrumados. Es importante que las empresas se interesen en la planificación e implementación de mecanismos y herramientas que apoyen a los socios para que tengan diferentes opciones de apoyo a su trabajo. Por otro lado, las herramientas y equipos introducidos por la empresa, que permiten a los empleados trabajar de manera más efectiva, no solo se consideran un apoyo institucional, sino que esta denominación también es una forma sencilla y flexible de brindar servicios, como actividades sociales, donde las actividades de la empresa están planeadas actividades culturales, educativas y recreativas.

2.2.3.3. DIMENSIONES DE LA VARIABLE ESTRÉS LABORAL

Con base en el modelo de Ivancevich & Matteson (OMS, 2007), se proponen las siete dimensiones siguientes para ayudar a los empleados de la empresa a identificar mejor su nivel de estrés.

- **Clima organizacional:** Son las características del trabajo diario que pueden afectar de manera positiva o negativa a la producción de la empresa y al desarrollo personal de los empleados. En otras palabras, son los aspectos del trabajo cotidiano que pueden impactar, ya sea de forma beneficiosa o perjudicial, tanto en los resultados de la entidad como en el crecimiento personal de los trabajadores.
- **Estructura organizacional:** cuando se habla de cómo se coordinan u organizan las personas, generalmente hay cuatro puntos a considerar: jerarquía de autoridad, coordinación del trabajo, objetivos comunes y división del trabajo.
- **Territorio organizacional:** Es el espacio físico que se encuentra disponible en el lugar de trabajo.
- **Territorio:** Es el entorno de trabajo en el que trabajan los

empleados y se refiere no solo al espacio físico, sino también a los factores que afectan la salud y el bienestar de los empleados.

- **Influencia del líder:** consiste en influir en otros empleados (especialmente gerentes o líderes) para que cambien su comportamiento.
- **Falta de Cohesión:** Sucede cuando los empleados no se sienten identificados con su equipo o área de trabajo.
- **Respaldo:** Se trata de promover las relaciones interpersonales entre los miembros de un mismo grupo o área de trabajo, de modo que todos se sientan respaldados para alcanzar mejores resultados.

2.2.4. BIENESTAR PSICOLÓGICO

2.2.4.1. HISTORIA

Romero, (2016) menciona que las investigaciones sobre el bienestar subjetivo, o felicidad, se publicaron en publicaciones científicas revisadas por pares en todo el mundo en 1981. En 2012 se publicaron cada vez más de 12.000 artículos académicos sobre el tema (Diener, 2013), lo que supone un aumento de alrededor del 1.000%. Esta sorprendente estadística muestra el creciente interés de las ciencias sociales por la comprensión del bienestar psicológico.

El estudio del bienestar psicológico, en particular, está revolucionando —o, al menos, mejorando enormemente— el ámbito de la investigación y la práctica psicológica. A pesar de que el bienestar psicológico ha sido un concepto fundamental en el pensamiento humano y la filosofía a lo largo de los siglos, su interés en la psicología ha surgido de manera tardía, como indican Vázquez y Hervás (2009). Sin embargo, el fervor y la profundidad con que los estudiosos están profundizando en la satisfacción y la

felicidad humanas -o lo que se conoce como bienestar subjetivo en el lenguaje académico- están compensando este retraso.

La psicología ha pasado una parte importante de su historia centrándose en los problemas humanos y las psicopatologías (Seligman, 2002, Seligman y Csikszentmihalyi, 2000). Esto resultó en una preocupante tendencia hacia lo negativo y en una profesión basada en una comprensión limitada de la vida. Por un lado, facilitó el desarrollo de técnicas efectivas para abordar diversas enfermedades y aliviar el sufrimiento emocional de las personas, lo que representa un logro considerable (Peterson, 2006, p. 11).

Definiciones:

Díaz et al. (2006) indican que este concepto está relacionado con la idea de que muchas personas enfrentan obstáculos significativos para alcanzar y desarrollar su potencial. Estas barreras pueden deberse a la falta de oportunidades para poner en práctica estas habilidades o a la falta de cultivo por no tenerlas en cuenta. Del mismo modo, el desarrollo personal implica un crecimiento intelectual, emotivo, espiritual y social a nivel interior.

De acuerdo con Fredrickson (2009), el bienestar psicológico se define como un estado de funcionamiento saludable, caracterizado por la vivencia de emociones positivas, la participación en actividades significativas y la interacción con otras personas.

Por otro lado, Huppert y So (2013) describen el bienestar psicológico como un estado de funcionamiento positivo que incluye el bienestar subjetivo, el bienestar psicológico en sí mismo y el bienestar social.

Ryff (1989): Un estado de bienestar completo que se define por seis aspectos: aceptarse a uno mismo, tener buenas relaciones con los demás, ser independiente, manejar bien el entorno, tener un propósito en la vida y buscar el crecimiento personal.

Keyes (2002): Un estado de funcionamiento positivo que se caracteriza por la presencia de seis elementos: relaciones positivas, propósito en la vida, dominio del ambiente, autoaceptación, crecimiento personal y ausencia de síntomas emocionales negativos.

Seligman (2002): La vida es buena cuando se vive con propósito, cuando se experimenta la felicidad y cuando se superan los desafíos de la vida.

Carol Ryff (1989, 1998) desarrolló una teoría de bienestar psicológico que aún se considera uno de los aportes más significativos a las teorías y prácticas relacionadas con el bienestar humano. Puede verse como un precursor de los modelos de psicología positiva que se usan hoy en día. De acuerdo con este autor, el bienestar psicológico no se determina únicamente por la cantidad de emociones positivas o la búsqueda de placer, sino que se basa en alcanzar un funcionamiento humano óptimo, el cual es responsable de generar un mayor nivel de emociones positivas, en lugar de ser el resultado de estas emociones. Este enfoque sugiere que el verdadero bienestar psicológico se consigue mediante un funcionamiento saludable de la persona, en vez de depender simplemente de la presencia de más emociones placenteras.

❖ Modelos teóricos

El modelo multidimensional del Bienestar Psicológico BP

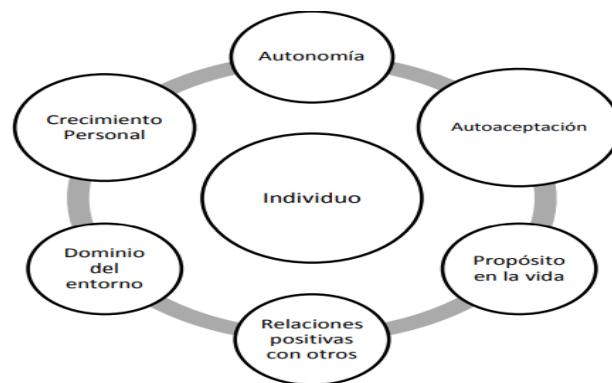
Carol Ryff tenía como objetivo desarrollar un modelo que uniera diversas ideas previamente analizadas. Las preocupaciones de los autores se derivan de un análisis minucioso de la investigación existente, que ha demostrado que no se ha formulado de manera adecuada un constructo que integre el concepto original con nociones como la autorrealización, el crecimiento humano y la aspiración a mejorar las capacidades humanas (Ryff & Singer). La autorrealización, el crecimiento personal y la búsqueda de la

mejora de las capacidades humanas (Ryff & Singer, 2008) son conceptos que ya habían sido investigados en el contexto del humanismo.

Ante esta situación, Ryff (1989) desarrolló un paradigma denominado bienestar psicológico (BP), que ha facilitado elaboraciones científicas más completas. Definió el bienestar psicológico como el crecimiento y desarrollo de las capacidades de un individuo, evidenciado cuando esta muestra signos de funcionamiento positivo. Ryff (1989) identificó seis aspectos en su integración teórica que pueden utilizarse para evaluar el BP de un individuo en un continuo positivo-negativo.

Figura 5

Dimensiones del modelo de bienestar propuesto por Ryff (1989)



❖ Modelo multidimensional de Carol Ryff

El modelo de bienestar psicológico propuesto por Carol Ryff en 1989 se compone de seis áreas fundamentales: autoaceptación, relaciones positivas, autonomía, dominio del entorno, propósito en la vida y crecimiento personal. La autoaceptación implica reconocer tanto las fortalezas como las debilidades individuales, mientras que las relaciones positivas se refieren a mantener conexiones saludables con los demás. La autonomía significa ser capaz de tomar decisiones de manera independiente. La capacidad de manejar y controlar las circunstancias de la vida está relacionada con el dominio del entorno. Tener un propósito en la vida ayuda a motivar y dar sentido a las acciones, y el crecimiento personal

refleja el deseo de aprender y desarrollarse continuamente. Juntas, estas dimensiones contribuyen a un estado general de bienestar y satisfacción en la vida. El modelo define el bienestar psicológico como una condición de funcionamiento óptimo y satisfactorio. Según Carol Ryff, el bienestar psicológico está vinculado a factores no hedónicos, lo que implica que un funcionamiento óptimo genera mayores emociones positivas y placer, en lugar de que estas emociones sean su causa.

Al referirse al bienestar psicológico, se aborda un concepto amplio que abarca diversos aspectos, incluidos los sociales, personales y psicológicos. Además, también incluye comportamientos relacionados con la salud general que permiten a las personas operar de manera positiva.

En otras palabras, el bienestar psicológico abarca varios elementos, desde cómo nos relacionamos con los demás, hasta nuestras características personales y psicológicas, así como los comportamientos saludables que nos ayudan a tener un buen funcionamiento en la vida. Esto también se vincula con cómo las personas enfrentan diariamente los desafíos que se presentan en sus vidas, aprendiendo de ellos y conectando su existencia con un propósito de vida.

El modelo de bienestar de Carol Ryff se puede implementar en diversos contextos y grupos poblacionales, de manera que muchas personas podrían lograr bienestar psicológico, capacidad de emprendimiento y satisfacción vital.

2.2.5. DIMENSIONES DE LA VARIABLE BIENESTAR PSICOLÓGICO

- **Autoaceptación:** La autoaceptación es la capacidad de aceptarse a uno mismo, con sus fortalezas y debilidades. Las personas que se aceptan a sí mismas son capaces de apreciar sus cualidades positivas y aceptar sus defectos.

- **Relaciones positivas:** Son muy importantes para el bienestar psicológico. Las personas que tienen relaciones sólidas con los demás suelen ser más felices y saludables.
- **Autonomía:** Es la capacidad de tomar decisiones por uno mismo y vivir de acuerdo con sus propios valores. Las personas autónomas son capaces de controlar su propia vida y no se dejan llevar por las opiniones de los demás.
- **Dominio del ambiente:** Se refiere a la capacidad de manejar el entorno de forma eficiente para alcanzar los objetivos planteados. Las personas que dominan su entorno suelen sentirse más seguras y competentes.
- **Propósito en la vida:** Se trata de la sensación de que la vida posee un significado y un objetivo. Aquellas personas que encuentran un propósito en su vida tienden a sentirse más motivadas y enfocadas.
- **Crecimiento personal:** Capacidad de aprender y desarrollarse a lo largo de la vida. Las personas que crecen personalmente suelen sentirse más satisfechas con sus vidas.

El modelo de seis dimensiones de Ryff permite llevar a cabo una evaluación completa de la persona, considerando su funcionamiento integral. Por ejemplo, el grado de autoaceptación que exhibe la persona puede actuar como factor mediador en el desarrollo de conexiones positivas con los demás. A su vez, el grado de autonomía de cada una de las partes de la conexión determina la salud de estas asociaciones. Sin embargo, la capacidad de controlar el entorno depende con frecuencia del nivel de desarrollo personal, que a su vez depende del establecimiento de objetivos específicos (propósito vital). Dado que los modelos de desarrollo humano coinciden con el concepto de bienestar psicológico, es imperativo que tengamos en cuenta esta perspectiva al hablar de bienestar psicológico. Se ha descubierto que a medida que un individuo envejece, muestra niveles más bajos en los dominios de crecimiento personal y propósito vital. Esto concuerda con la teoría del

desarrollo y la forma en que las dimensiones se relacionan entre sí (Ryff & Keyes, 1995; Ryff & Singer, 1998).

Finalmente, gracias a una visión que abarca diferentes aspectos, podemos observar cómo esas dimensiones interactúan tal como ocurren en la vida diaria de las personas. Con este enfoque, tenemos en cuenta cómo los individuos se relacionan entre sí y cómo utilizan los recursos disponibles en cada área de su desarrollo, por lo que podemos considerar múltiples dimensiones del bienestar, podemos ver cómo se conectan y afectan mutuamente en la vida cotidiana de las personas. Este enfoque facilita la comprensión de la manera en que las personas se conectan con los demás y cómo utilizan los recursos disponibles en las diversas áreas de su desarrollo personal. Como resultado, la noción de crecimiento brinda a cada individuo la oportunidad de seguir resaltando sus fortalezas sin que se vea obligada a enfocarse constantemente en sus debilidades o disfunciones.

Condición de disfunción, el bienestar psicológico, como se ha mencionado anteriormente, no es algo simple o directo. En lugar de seguir una línea recta, se asemeja más a un ciclo que está influenciado por las diferentes etapas del desarrollo humano. Esto significa que nuestro bienestar puede cambiar y evolucionar a medida que pasamos por diversas experiencias y momentos en la vida.

Por ejemplo, durante la infancia, las relaciones con la familia y los amigos pueden jugar un papel crucial en nuestro bienestar. A medida que crecemos y enfrentamos nuevos desafíos, como la adolescencia y la adultez, nuestras emociones y bienestar psicológico pueden verse afectados por factores como la educación, el trabajo y las relaciones románticas. Así, el bienestar psicológico es un proceso dinámico que se adapta y cambia a lo largo de nuestras vidas.

❖ **Modelo SPIRE**

En lugar de fundamentarse en conceptos psicológicos, Tal Ben-Shahar y sus colegas del Wholebeing Institute han desarrollado un modelo de bienestar que abarca cinco áreas de experiencia personal,

las cuales constituyen diferentes tipos de bienestar que, en conjunto, forman un bienestar integral y holístico del ser humano (Wholebeing Institute, s.f.). Además, este modelo se presenta como un acrónimo:

- La letra S significa bienestar espiritual en la palabra espiritual. Tiene que ver con llevar una vida con propósito y apreciar conscientemente el aquí y el ahora.
- La letra P, que significa físico, denota salud física, cuidar bien de nuestro cuerpo y comprender el vínculo mente-cuerpo.
- La I significa salud intelectual, aprendizaje profundo y receptividad a nuevas experiencias.
- La R está relacionada con el bienestar relacional y el desarrollo de conexiones positivas tanto en nuestro interior como entre nosotros y los demás.
- La letra E simboliza el bienestar emocional, que abarca la capacidad de sentir todas las emociones y enfocarse en la resiliencia y el optimismo.

❖ **Modelo PERMA de Martin Seligman (2011)**

El modelo PERMA de Martin Seligman (2002) es un enfoque del bienestar psicológico que sostiene que este concepto abarca más que simplemente la falta de malestar. Este modelo se compone de cinco elementos:

- **Positividad:** La positividad es el elemento central del modelo PERMA. Seligman cree que las emociones positivas son importantes para el bienestar porque nos ayudan a afrontar los desafíos de la vida, nos hacen más resilientes y nos permiten disfrutar de la vida.
- **Conexión:** Las relaciones sociales positivas son esenciales para el bienestar. Aquellos que mantienen vínculos sólidos con los demás tienden a experimentar mayor felicidad y salud.

- **Compromiso:** El compromiso es la participación en actividades significativas que nos apasionan. Cuando nos comprometemos con algo que nos importa, nos sentimos más satisfechos con nuestras vidas.
- **Propósito:** El propósito es la sensación de que la vida tiene un sentido y un propósito. Las personas que tienen un propósito en la vida suelen ser más felices y productivas.
- **Logro:** El logro es el éxito en la consecución de metas y objetivos. Cuando logramos algo que nos hemos propuesto, nos sentimos bien con nosotros mismos.

Seligman (2011) explica que los puntos fuertes del carácter son un componente del modelo PERMA y que colorean todos los aspectos del bienestar. Las fortalezas personales pueden afectar a nuestros sentimientos y experiencias de flujo, mejorar nuestras conexiones interpersonales, ayudarnos a descubrir el propósito de nuestra vida y permitimos alcanzar nuestros objetivos.

El modelo PERMA está disponible en muchas formas. Por ejemplo, el modelo de bienestar de la Universidad Tecmilenio de México (2013) incluye todos los componentes de PERMA, así como dos factores adicionales: el bienestar físico, que abarca la atención plena (mindfulness), el ejercicio, una dieta adecuada y un sueño reparador. Se han incorporado estos elementos debido a la abundante evidencia que respalda su contribución al bienestar (Tecnológico de Monterrey, s.f.).

De manera similar, Emily Zhivotovskaya y Luis Alloro, ambos graduados de la Maestría en Psicología Aplicada (MAPP) de la Universidad de Pennsylvania, han desarrollado un modelo denominado PERMA-V, que incluye los elementos de PERMA, además de la letra V que representa la vitalidad, relacionada con el bienestar físico (Zhivotovskaya, 2013).

❖ **Cómo mejorar el bienestar psicológico según el modelo PERMA**

El modelo PERMA ofrece una serie de consejos para mejorar el bienestar psicológico. Estos consejos incluyen:

- Fomentar las emociones positivas: Centrarse en las cosas buenas de la vida y practicar la gratitud.
- Fortalecer las relaciones sociales: Pasar tiempo con los seres queridos construir relaciones significativas.
- Encontrar un propósito: Dedicarse a actividades que nos apasionen y que tengan un impacto positivo en el mundo.
- Fijarse metas y objetivos: Establecer metas desafiantes, pero realistas que nos motiven a alcanzarlas.

❖ **El modelo de bienestar subjetivo de Ed Diener (1984)**

Es un modelo de bienestar psicológico que se centra en las experiencias emocionales positivas y negativas de las personas. Este modelo define el bienestar psicológico como un estado que se caracteriza por la presencia de emociones positivas y la ausencia de emociones negativas.

Componentes del bienestar subjetivo

El modelo de bienestar subjetivo de Diener consta de dos componentes:

- Afecto positivo: Las emociones positivas, como la alegría, la felicidad, la satisfacción y el amor.
- Afecto negativo: Las emociones negativas, como la tristeza, la ira, el miedo y la ansiedad.

❖ **Medición del bienestar subjetivo**

El bienestar subjetivo se puede medir mediante una serie de instrumentos, como cuestionarios, escalas y diarios. Los cuestionarios y escalas son las formas más comunes de medir el bienestar subjetivo.

Estos instrumentos suelen pedir a los participantes que califiquen sus emociones positivas y negativas.

❖ Factores que influyen en el bienestar subjetivo

El bienestar subjetivo está influenciado por una serie de factores, tanto internos como externos. Los factores internos incluyen la personalidad, los valores y las creencias. Los factores externos incluyen las relaciones sociales, el entorno y los acontecimientos de la vida.

❖ Cómo mejorar el bienestar subjetivo

Hay una serie de cosas que se pueden hacer para mejorar el bienestar subjetivo. Estas incluyen:

- Centrarse en las experiencias positivas: Practicar la gratitud y centrarse en las cosas buenas de la vida.
- Enfrentar las emociones negativas: Aprender a gestionar las emociones negativas de forma saludable.
- Promover las relaciones sociales positivas: Pasar tiempo con los seres queridos y construir relaciones significativas.
- Crear un entorno positivo: Vivir en un entorno seguro y saludable.

❖ Concepciones Modernas sobre el Bienestar

Csikszentmihalyi (1998) sostiene que el mundo ha experimentado un notable progreso económico. No obstante, esta mejora en las condiciones materiales de vida de las personas no se tradujo en beneficios emocionales evidentes. El enfoque excesivo en el dinero y en la valoración económica de las condiciones de vida llevó a las personas a priorizar el bienestar económico como su principal objetivo. Buscar mejores condiciones materiales no condujo a un aumento en los niveles de bienestar; por el contrario, parece que aquellos que logran sus metas económicas no experimentan la felicidad esperada, o, si la sienten, no es tan intensa como se podría suponer.

Un enfoque más espiritual o psicológico sugiere que la felicidad no se encuentra en lo material, sino que es un estado mental que las personas pueden controlar o fomentar a través de estrategias cognitivas. El funcionamiento habitual de la conciencia se caracteriza por una revisión caótica de miedos, deseos y situaciones, lo que se puede describir fenomenológicamente como entropía psíquica (Csikszentmihalyi, 1999).

❖ **Intervenciones para Mejorar el Bienestar**

Una de las primeras iniciativas destinadas a mejorar la felicidad de las personas fue el programa de Fordyce (1977, 1983), el cual utilizó un enfoque muy cuidadoso para evaluar la efectividad de los tratamientos. Su enfoque incluía catorce acciones, como mantener vínculos estrechos, realizar actividades físicas, cultivar una actitud optimista y recurrir a actividades sociales. En el transcurso de dos semanas, el programa de Fordyce aumentó la felicidad según lo determinado por una herramienta especialmente diseñada. Fordyce demostró que algunos tratamientos pueden afectar a la felicidad de los participantes y que era necesario un esfuerzo deliberado prolongado de los participantes para aumentar la felicidad.

Según las investigaciones de Pennebaker y Seagal (1999), este enfoque narrativo permite desarrollar por escrito las situaciones traumáticas. Escribir sobre experiencias felices aumenta los sentimientos de felicidad, lo que a su vez fomenta el bienestar, como demostraron los experimentos de Burton y King (2004). Este estudio confirmó que, en los meses posteriores a la puesta en marcha del protocolo, el uso de enfoques narrativos provoca un aumento de los sentimientos agradables y una disminución del riesgo de enfermedad.

Fava (1999) creó una serie de intervenciones positivas para mejorar el bienestar, además de las terapias médicas o psiquiátricas existentes. La base del programa era la capacidad de identificar las experiencias felices y las barreras que se interponen en su camino. La

teoría del bienestar de Ryff (1989) proporciona la base teórica. Se ha demostrado la eficacia de esta intervención en individuos con trastornos de ansiedad generalizada y en personas deprimidas (Fava y Ruini, 2003). La efectividad de los tratamientos tradicionales aumenta siempre que el módulo de terapia de bienestar se emplea junto con la atención clínica adicional.

Finalmente, es importante mencionar las intervenciones de Seligman, Steen, Park y Peterson (2005), cuyo objetivo es aumentar la capacidad hedónica de las personas. Seligman y su equipo diseñaron intervenciones positivas que los individuos debían llevar a cabo, las cuales se supervisaban mediante un sistema de Intranet. En uno de los estudios realizados con una muestra de la población general, los autores demostraron que quienes participaron en los ejercicios de bienestar (como la visita de gratitud, la identificación de fortalezas y el reconocimiento de lo mejor de uno mismo) experimentaron una mejora inmediata en su nivel de bienestar tras la intervención, y lograron mantener esas ganancias a los 3 y 6 meses posteriores a la finalización del programa. Asimismo, se observó una disminución en sus niveles basales de depresión.

2.3. DEFINICIONES CONCEPTUALES

- **Autonomía:** Sepúlveda (2003) describe la autonomía como la habilidad de una persona para desarrollarse de manera independiente en varios aspectos importantes de la vida. Esto incluye la capacidad de valorarse a sí mismo, lo que significa reconocer y aceptar sus propias cualidades y limitaciones. Además, implica tomar decisiones sin depender de otros, lo que fomenta la confianza en uno mismo. La autonomía también abarca el sentido de responsabilidad, donde la persona se siente capaz de asumir las consecuencias de sus acciones y decisiones. En resumen, la autonomía es esencial para el crecimiento personal y la formación de una identidad sólida, ya que permite a las personas actuar de acuerdo con sus propios valores y metas.

- **Desgaste emocional:** Un estado de cansancio físico y emocional que se presenta como consecuencia de un estrés continuo en el trabajo, según Freudenberg y Richelson (1974).
- **Estrés laboral:** se caracteriza por ser una amenaza real o percibida para la salud física o mental de una persona que provoca una reacción en el cuerpo y/o en el comportamiento. Bruce McEwen (2000).
- **Estrés:** Un proceso de evaluación cognitiva y de afrontamiento que ocurre cuando una persona percibe una amenaza o un desafío. Arnold Lazarus y Susan Folkman (1984).
- **Estructura organizacional:** El proceso de elegir la especialización de los trabajos, cómo se organizan los departamentos, la jerarquía, el control, la centralización y la formalidad se llama la distribución formal de los trabajos dentro de una organización (Robbins, 2005, p. 234).
- **Felicidad:** La felicidad es la capacidad de experimentar emociones positivas, tener relaciones significativas y contribuir a la sociedad, Martin Seligman (1942).
- **El bienestar psicológico:** Se define como un esfuerzo del ser humano por perfeccionarse y alcanzar su potencial, relacionado con tener un propósito de vida que ayude a dar sentido a su existencia, según Ryff y Keyes (1995).

2.4. HIPÓTESIS

2.4.1. HIPÓTESIS GENERAL

Hi: El estrés laboral se relaciona con el bienestar psicológico del personal de Salud Aparicio Pomares Huánuco, 2023.

Ho: El estrés laboral no se relaciona con el bienestar psicológico del personal de Salud Aparicio Pomares Huánuco, 2023.

2.4.2. HIPÓTESIS ESPECÍFICAS

Hi: El clima organizacional se relaciona con el bienestar psicológico del personal de Salud Aparicio Pomares Huánuco, 2023.

Ho: El clima organizacional no se relaciona con el bienestar psicológico del personal de Salud Aparicio Pomares Huánuco, 2023.

Hi: La estructura organizacional se relaciona con el bienestar psicológico del personal de Salud Aparicio Pomares Huánuco, 2023.

Ho: La estructura organizacional no se relaciona con el bienestar psicológico del personal de Salud Aparicio Pomares Huánuco, 2023.

Hi: El territorio organizacional se relaciona con el bienestar psicológico del personal de Salud Aparicio Pomares Huánuco, 2023.

Ho: El territorio organizacional no se relaciona con el bienestar psicológico del personal de Salud Aparicio Pomares Huánuco, 2023.

Hi: La tecnología se relaciona con el bienestar psicológico del personal de Salud Aparicio Pomares Huánuco, 2023.

Ho: La tecnología no se relaciona con el bienestar psicológico del personal de Salud Aparicio Pomares Huánuco, 2023.

Hi: La Influencia del líder se relaciona con el bienestar psicológico del personal de Salud Aparicio Pomares Huánuco, 2023.

Ho: La Influencia del líder no se relaciona con el bienestar psicológico del personal de Salud Aparicio Pomares Huánuco, 2023.

Hi: La Falta de Cohesión se relaciona con el bienestar psicológico del personal de Salud Aparicio Pomares Huánuco, 2023.

Ho: La Falta de Cohesión no se relaciona con el bienestar psicológico del personal de Salud Aparicio Pomares Huánuco, 2023.

Hi: El respaldo del grupo se relaciona con el bienestar psicológico del personal de Salud Aparicio Pomares Huánuco, 2023.

Ho: El respaldo del grupo no se relaciona con el bienestar psicológico del personal de Salud Aparicio Pomares Huánuco, 2023.

2.5. VARIABLES

2.5.1. VARIABLE INDEPENDIENTE O DEPENDIENTE

Estrés laboral

- Clima organizacional
- Estructura Organizacional
- Territorio Organizacional
- Tecnología
- Influencia del líder
- Falta de Cohesión
- Respaldo del grupo

2.5.2. VARIABLE 1 O VARIABLE 2

Bienestar psicológico

- Autonomía
- Control de situaciones
- Aceptación de si
- Vínculos psicosociales
- Proyectos

2.6. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES (DIMENSIONES E INDICADORES)

Tabla 1

Operacionalización de las variables

Variables	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
V1: Estrés laboral	El estrés surge a raíz de estímulos físicos y sociales que exponen a las personas a exigencias que no pueden cumplir satisfactoriamente. Esto ocurre cuando las personas perciben que tienen necesidades que no pueden satisfacer adecuadamente Guerrero Barona (1999).	Se entiende por estrés laboral como la reacción que presentan el personal de Salud de Aparicio Pomares, ante las presiones laborales, lo cual se determinara los datos obtenidos posterior a la aplicación del cuestionario (Estrés Laboral de la OIT-OMS)	Clima organizacional	- Espacio de trabajo. - Política de trabajo	1, 10, 11, 20	Likert nominal
			Estructura Organizacional	- Diseño de la organización. - Cumplimiento de las normas.	2, 12, 16, 24	- Nunca 1 - Rara veces 2 - Ocasionalmente 3 - Algunas veces 4
			Territorio Organizacional	- Ámbito territorial. - Desarrollo de actividades.	3, 15, 22	- Frecuentemente 5 - Generalmente 6 - Siempre 7
			Tecnología	- Aplicación de conocimiento. - Mejora continua.	4, 14, 24	Instrumento Adaptación de la escala de Estrés Laboral de la OIT-OMS).
			Influencia del líder	- Trabajo en equipo. - Falta de compromiso.	5, 6, 13, 17	
			Falta de Cohesión	- Trabajo bajo presión. - Falta de compañerismo.	7, 9, 18, 24	

		Respaldo del grupo	- Poca comunicación. - Irresponsabilidad del grupo	8, 19, 23	
V2: Bienestar psicológico	El bienestar psicológico es un estado de funcionamiento positivo que se caracteriza por la presencia de emociones positivas, la participación en actividades significativas y la conexión con los demás Fredrickson (2009).	Se entiende por bienestar psicológico a los estados emocionales que presentan ante las exigencias del trabajo; lo cual se medirá de acuerdo a los datos obtenidos posterior a la aplicación del cuestionario (Escala de Bienestar Psicológico de María Casullo 2000)	Control de situaciones	- Solución de problemas.	Likert nominal
			Aceptación de si	- Empatía.	- De acuerdo 1 - Ni de acuerdo ni desacuerdo 2
			Vínculos psicosociales	- Sociable.	- En desacuerdo 3
			Autonomía	- Toma de decisiones. - Independiente.	
			Proyectos	- Metas definidas. - Objetivos a corto plazo	
			Adaptación de (Escala de Bienestar Psicológico de María Casullo 2000)		

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN (REFERENCIAL)

3.1.1. TIPO

(Hernández, 2018), nos dice que la investigación básica es la que se hace para obtener nuevos conocimientos y teorías. Es decir, son trabajos originales que buscan adquirir nuevos conocimientos sobre los fundamentos de los fenómenos y hechos que se pueden observar. El presente estudio de investigación será de nivel básico porque se buscará profundizar en conocer a fondo las bases teóricas que lo sustentan.

Esta se enfoca en generar nuevos conocimientos y entendimientos fundamentales, a diferencia de otros tipos de investigación más aplicados. Y en este caso, el estudio se centrará en explorar a profundidad los cimientos teóricos que lo respaldan.

3.1.2. ENFOQUE

Según lo indicado por Hernández et al. (2014), se utilizan datos numéricos derivados de muestras estadísticas para establecer conclusiones que puedan ser generalizadas. Por esta razón, en la presente investigación se empleó una técnica cuantitativa que utilizó métodos cuantitativos (p. 168) con el objetivo de analizar la relación entre el estrés laboral y el bienestar psicológico del personal del Salud Aparicio Pomares en Huánuco, 2023.

3.1.3. ALCANCE O NIVEL DE INVESTIGACIÓN

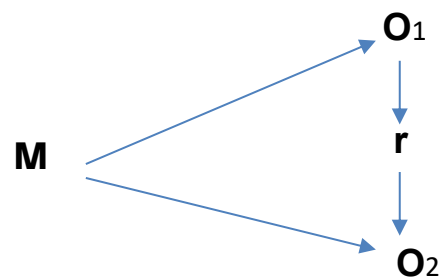
La presente investigación es de nivel correlacional porque según Hernández et al. (2014), nos dice que: Su objetivo es identificar los rasgos y atributos pertinentes de cualquier acontecimiento objeto de estudio, caracterizar los patrones y relacionar las variables de forma que tengan sentido para una población determinada (p. 184). Se investigó la

naturaleza, las formas en que se manifiesta y la relación existente entre las variables de estudio en el personal del centro de salud Aparicio Pomares en Huánuco, durante el año 2023.

3.1.4. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

El enfoque utilizado en esta investigación fue no experimental y transversal. Según Hernández et al. (2014), un diseño no experimental significa que se estudian las variables tal como son, sin hacer cambios, y un diseño transversal implica que se recopilan los datos en un solo momento (p. 203). En esta ocasión, la investigación se enfocó en examinar la conexión existente entre el estrés relacionado con el trabajo y el bienestar psicológico del personal de salud que labora en Aparicio Pomares, Huánuco, durante el año 2023.

Este diseño puede representarse de la siguiente manera:



Donde:

M: Muestra conformada por el personal de Salud de Aparicio Pomares

O₁: Variable 1: Estrés Laboral

O₂: Variable 2: Bienestar Psicológico.

r: Correlación entre dichas variables

3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA

3.2.1. POBLACIÓN

(Carrasco, 2006), nos dice que la población viene a ser un conjunto de todos los componentes con propiedades mucho más especializadas

que el universo que conforman la porción del espacio territorial a la que pertenece el tema de investigación (p. 236).

Para la presente investigación, como población fue considerada el personal de salud del Centro de Salud de Aparicio Pomares Huánuco, los cuales según el encargado de la Oficina de Recursos Humanos del Centro de Salud de Aparicio Pomares son un total de 162 trabajadores de salud, tal como se muestra a continuación:

Tabla 2
Distribución de la población

PERSONAL DE SALUD	
Profesionales	Cantidad
Odontología	8
Obstetricia nombrada	15
Obstetricia contratada	12
psicólogos	4
Laboratoristas	8
Médicos	16
Técnico en enfermería	41
Técnico en farmacia	6
Lic. En Enfermería Nombrada	18
Lic. En Enfermería contratada	34
Total	162

Fuente. Unidad de Recursos Humanos – Centro de Salud Aparicio Pomares -2023.

3.2.2. MUESTRA

(Hernández, 2018), Según lo expuesto, una muestra se define como un subconjunto de casos o individuos seleccionados de una población más amplia. En diversas aplicaciones de investigación, es crucial que dicha muestra sea representativa de la población de interés. Para lograr esto, es necesario elegir una técnica de muestreo apropiada que permita obtener una muestra aleatoria adecuada. De lo contrario, se corre el riesgo de obtener una muestra sesgada, cuya utilidad y valor

informativo se verá limitado en función del grado de sesgo presente (Hernández et al., 2014, p. 238)

Para determinar el tamaño de muestra apropiado para la presente investigación realizada en el Centro de Salud de Aparicio Pomares, Huánuco, se utilizará la siguiente fórmula estadística:

$$n = (N * Z^2 * p * q) / (e^2 * (N-1) + Z^2 * p * q)$$

Donde:

n representa el tamaño de la muestra

N es el tamaño de la población

p es la probabilidad de éxito, asumida como 95%

q es la probabilidad de fracaso, asumida como 5%

e es el margen de error, considerado como 5%

Z es el nivel de significancia, establecido en 95% (Z=1.96)

Al reemplazar estos valores en la fórmula, se obtendrá el tamaño de muestra adecuado para esta investigación, asegurando que sea representativa de la población de interés.

$$n = \frac{(Z)^2 (P) (Q) (N)}{(E)^2 (N-1) + (Z)^2 (P) (Q)}$$

$$n = \frac{(1.96)^2 (0.95) (0.05) (162)}{(0.05)^2 (161) + (1.96)^2 (0.95) (0.05)}$$

Entonces el tamaño de la muestra para la presente investigación fue equivalente a 115 trabajadores de salud, como se muestra:

Tabla 3
Distribución de la muestra

PERSONAL DE SALUD				
PROFESIONALES	SEXO		EDAD	SUB TOTAL
	F	M		
Odontología	6	2	23 - 40	8
Obstetricia nombrada	8	2	35 – 65	10
Obstetricia contratada	6	4	24 – 40	10
psicólogos	2	2	26 – 45	4
Laboratoristas	3	5	23 – 55	8
Médicos	5	11	28 – 61	16
Técnico en enfermería	15	6	21 – 58	21
Técnico en farmacia	4	2	24 – 46	6
Lic. En Enfermería Nombrada	15	3	33 – 65	18
Lic. En Enfermería contratada	10	4	26 – 45	14
Total				115

Fuente. Unidad de Recursos Humanos – Centro de Salud Aparicio Pomares – 2023.

Para determinar la muestra de esta investigación, se utilizó un muestreo probabilístico de tipo aleatorio simple. El tamaño de la muestra se calculó mediante la técnica de muestreo probabilístico de criterio, a partir de criterios de inclusión y exclusión. Esta muestra estuvo compuesta por ciento quince (115) profesionales de la salud de Aparicio Pomares, quienes se distribuyen de la siguiente manera:

Criterios de inclusión

- Todo el personal asistencial de Salud Centro de Salud Aparicio Pomares.
- Personal de Salud de ambos sexos.

Criterio de exclusión

- Personal Administrativo del Centro de Salud.
- Personal de Limpieza del Centro de Salud.

3.3. TÉCNICAS E INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

3.3.1. PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS

3.3.1.1. ENCUESTA

Arias (2020) define la encuesta como una técnica de recolección de datos que se realiza mediante un instrumento llamado cuestionario. Este método está específicamente orientado a obtener información sobre las opiniones, comportamientos o percepciones de las personas que conforman la población de interés.

La encuesta, también es un procedimiento de investigación que emplea un cuestionario como herramienta para recabar datos de manera sistemática sobre diversos aspectos subjetivos de los individuos, tales como sus creencias, actitudes, preferencias y experiencias.

La principal característica de la encuesta es su enfoque en la recopilación de información cualitativa y cuantitativa directamente de los sujetos que componen la muestra o población bajo estudio. La encuesta puede tener resultados cuantitativos o cualitativos y se centra en preguntas preestablecidas con un orden lógico y un sistema de respuestas escalonado (P.81).

Se utilizó la técnica de encuesta para recoger información. Esta encuesta fue diseñada utilizando un cuestionario que se aplicó a un total de 115 profesionales de la salud, quienes pertenecen a distintas especialidades del centro de salud.

3.3.1.2. INSTRUMENTOS

❖ Cuestionario

(Arias, 2020) define que:

El cuestionario es una herramienta de recopilación de datos

que se emplea con frecuencia en los trabajos de investigación científica. El encuestado debe responder a una serie de preguntas que han sido presentadas y enumeradas en una tabla, así como a una serie de respuestas posibles. (p.82).

Para la recopilación de información, se utilizó un cuestionario de tipo ordinal que consta de cinco opciones de respuestas, este cuestionario se aplicó al personal de salud de las diferentes especialidades del centro de salud.

Asimismo, se les informó a los participantes acerca del propósito del cuestionario y se destacó la importancia de proporcionar respuestas veraces para la investigación. Esto se llevó a cabo a través de la distribución de cuestionarios en línea, lo que facilitó el proceso de la encuesta.

Escala de Bienestar Psicológico-BIEPS- J (María Martina Casullo, 2002)

Ficha Técnica del Instrumento

Nombre del Instrumento: Escala de Bienestar Psicológico BIEPS-J

Adaptación: Mg. Celinda Salas Manrique 2016.

Objetivo: De acuerdo con las teorías propuestas por Ryff y Keyes (1995), el bienestar psicológico se evalúa tanto en adultos como en adolescentes. Este bienestar psicológico se considera un aspecto principalmente evaluativo, dado que está relacionado con la valoración de los resultados obtenidos a partir de un estilo de vida particular.

Autores: María Martina Casullo y Alejandro Castro Solano, 2000

La administración de este instrumento: Este proceso puede efectuarse de manera individual o en grupo, según las necesidades y las particularidades de la población a la que se dirige.

En cuanto a la duración, se trata de una aplicación rápida, con un tiempo estimado de 5 minutos, sin límite de tiempo establecido para completar la respuesta.

Los sujetos de aplicación, se trata de personas que pertenecen a la población joven y adulta, comenzando a partir de los 16 años de edad.

La técnica empleada, es la encuesta, específicamente una modalidad de autoadministración, cuyo objetivo es la evaluación del bienestar psicológico percibido por los propios participantes.

Puntuación y escala de calificación

Se proporcionan tres alternativas de respuesta utilizando el estilo Likert, el cual se aplica para evaluar las respuestas: se asignan 3 puntos si se está de acuerdo, 2 puntos si la respuesta es de neutralidad (ni de acuerdo ni en desacuerdo), y 1 punto si se está en desacuerdo. Tras sumar todos los resultados, se muestran en una tabla las puntuaciones directas y los percentiles.

El total de las puntuaciones dadas a cada elemento da lugar a una puntuación. A partir de la puntuación directa total se genera un valor percentil.

Los elementos de la escala se enuncian de forma sencilla, y la puntuación global se determina sumando los puntos asignados a cada elemento.

No se permiten respuestas en blanco en la escala. Convertimos la puntuación global directa en percentiles.

Se determina que una persona presenta un bienestar psicológico deficiente y múltiples áreas críticas comprometidas si su puntuación está por debajo del percentil 25.

El percentil 25 denota un bajo nivel de bienestar psicológico, sin que ello afecte significativamente a las áreas esenciales del sujeto.

El percentil 50 denota un estado de bienestar psicológico medio, en el que la persona está satisfecha en gran medida.

Percentil 75 a 95: este rango denota un alto grado de bienestar psicológico y altos niveles de satisfacción vital para el sujeto. (Calcaterra, 2015, p.75).

Tabla 4
Puntuaciones

Niveles	Puntaje Directo	Percentil	Interpretación
1	< 25	5	Muy bajo
2	> 25 a 50	25	Bajo
3	50 a 75	50	Promedio
4	> 75	75	Alto

❖ **Validez y Confiabilidad**

La validez y confiabilidad de la escala de bienestar psicológico fueron evaluadas por Casullo y su equipo (2000) en Argentina, a través de su aplicación a 1,270 adolescentes de secundaria en Buenos Aires, Tucumán y la Patagonia. Al investigar estas propiedades, se halló una adecuada validez convergente y concurrente al compararla, por ejemplo, con el SCL 90 R de Derogatis, así como un análisis discriminante apropiado al examinar las respuestas de los adolescentes en riesgo. La fiabilidad de la puntuación total se estableció en 0.74. La escala demostró ser válida y confiable en poblaciones adolescentes de Argentina, España, Cuba y Perú. Además, se observó que los

valores de confiabilidad disminuyen significativamente cuando se considera cada una de las subescalas por separado, ya que cada una está compuesta por un número reducido de elementos, lo que resultó en una confiabilidad de 0.50.

En general, la escala BIEPS-J es una medida objetiva, autoadministrada, válida y confiable para evaluar las percepciones subjetivas del bienestar psicológico de los adolescentes. La puntuación global, que es la suma de los ítems de cada respuesta, se utiliza para determinar los criterios de análisis de la prueba.

❖ Dimensiones e ítems

El examen consta de cuatro dimensiones, o subescalas, y trece ítems. 13-5-10-1 es el control. Bonos: 8-2-11 Tareas: 12-6-3 9-4-7 es el grado de aceptación. La capacidad de manejar eficientemente el entorno se conoce como control de la situación (Ryff y Keyes, 1995, como se citó en Rodríguez, 2012, p. 11). Según Rodríguez, Y. (2012), la auto aceptación es la valoración favorable de uno mismo del pasado y del presente (Ryff & Keyes, 1995, p. 11). El término vínculos sociales describe tener o formar conexiones duraderas con otras personas (Ryff y Keyes, 1995, como se citó en Rodríguez, 2012, p. 11) La creencia de que la vida tiene significado y un propósito se conoce como proyectos (Ryff y Keyes, 1995, como se citó en Rodríguez, 2012, p. 11).

❖ Escala de Estrés Laboral OIT-OMS

Ficha Técnica del Instrumento

Nombre del Test: Escala de Estrés Laboral OIT-OMS

Nombre del autor: Ivancevich y Matteson (1989).

Procedencia: Este instrumento fue diseñado, desarrollado y validado mediante la colaboración entre la OIT y la OMS.

Particularidad: Se trata de un instrumento destinado a la exploración psicológica.

Confiabilidad: 0.966 según el coeficiente alfa de Cronbach.

Objetivo: Su finalidad es identificar los estresores y realizar un análisis exhaustivo de los mismos en el ámbito empresarial.

Estructuración: La prueba está compuesta por 7 áreas específicas.

Tiempo de aplicación: Su duración es de aproximadamente 10 a 15 minutos.

Forma de aplicación: Puede realizarse de manera individual o en grupo.

Número de preguntas: Comprende un total de 25 preguntas.

Descripción: La Escala de Estrés Laboral OIT-OMS, conocida también como Instrumento B, es la herramienta seleccionada para evaluar los estresores laborales, basada en la adaptación realizada por Suárez (2013). Esta escala consta de 25 ítems que permiten analizar distintos aspectos, tales como el clima organizacional, que se define como la percepción subjetiva de una persona sobre sus actividades y el entorno laboral; la estructura organizacional, que incluye las diversas configuraciones comunicativas entre los miembros de un equipo de trabajo; y el territorio organizativo, que se refiere al espacio en el que los empleados realizan sus tareas. Se reconoce la importancia de la tecnología en el crecimiento y desarrollo de los equipos de trabajo, ya que permite que operen a su máxima capacidad productiva. También, la relación jerárquica entre las personas se denomina influencia del líder, lo que conlleva la necesidad de gestionar los equipos de manera efectiva. La falta de cohesión grupal tiende a reducir los niveles de satisfacción laboral, lo que provoca efectos negativos en el clima organizacional.

Asimismo, el apoyo social que los miembros del equipo perciben es fundamental para fomentar el desarrollo y la integración de los trabajadores en la organización. Este apoyo recíproco entre los integrantes del grupo es un aspecto clave para crear un ambiente laboral propicio.

Además, las opciones de respuesta para evaluar estas variables se basan en una escala de medición tipo Likert, que permite cuantificar los niveles de cohesión, satisfacción laboral y apoyo social que los individuos perciben.

Estas dos preguntas en particular han sido validadas a nivel nacional e internacional. En este último contexto, se incluye el instrumento BIEPS, que ha sido aplicado a diversos sujetos de estudio en los trabajos de Domínguez (2014) y Salvador (2016). Por su parte, la Escala de Estrés Laboral OIT-OMS fue adaptada por Suárez (2013) para ser utilizada en el contexto específico de Lima.

Hernández et al. (2014) afirman que; Con respecto a la confiabilidad del instrumento de medición, el método de cálculo utilizado requiere únicamente de una única aplicación del mismo. Este enfoque se conoce como de una sola administración, a diferencia de otros métodos que implican la división del instrumento en dos mitades.

La principal ventaja de este método de cálculo de la confiabilidad es que permite obtener directamente el coeficiente de consistencia interna, sin necesidad de realizar una división previa de los ítems que componen el instrumento. Esto simplifica el proceso de evaluación de la fiabilidad, ya que no se requiere llevar a cabo procedimientos adicionales, como la comparación de las puntuaciones de las dos mitades del instrumento (p. 295). La consistencia y coherencia se manifiestan en que el estudio de caso indica que se tomaron en cuenta los datos según el alfa de

Cronbach que proporcionaron los autores, a partir del cual se obtuvieron las encuestas originales. Como resultado, las tablas siguientes muestran este valor.

Tabla 5

Confiabilidad de la variable bienestar psicológico

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N° de elementos
0.74	115

Nota. Tomado de Casullo y Castro (2000).

Tabla 6

Confiabilidad de la variable estrés laboral

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N° de elementos
0.74	115

Nota. Tomado de Suarez (2013).

Además, para determinar Dado que hay más de 50 participantes en la población, se tuvo en cuenta la prueba de Kolmogorov-Smirnov para las variables. Como resultado, dado que $p < 0,05$, el valor de significación no apoyaba una distribución normal, según los resultados. Por lo tanto, para conseguir resultados que se alineen con los objetivos establecidos en la investigación de este estudio, es necesario utilizar el coeficiente de correlación de Spearman.

Tabla 7

Prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
Bienestar Psicológico	0.265	90	0.000
Estrés Laboral	0.428	90	0.000
0.74	13		

Nota. Corrección de significación de Lilliefors.

3.4. TÉCNICAS PARA EL PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE DATOS

3.4.1. PLAN DE TABULACIÓN

Después de la recolección de datos, el siguiente paso en la investigación consistió en representar la información de manera directa, concisa y visualmente atractiva. Esto se llevó a cabo utilizando la hoja de cálculo de Excel y el programa SPSS para procesar las respuestas a cada pregunta; se organizaron por indicadores, dimensiones y variables. La tabulación se realizó empleando tanto Excel como SPSS, utilizando la función de contar para cada una de las variables, lo que permitió elaborar tablas de frecuencias. Las características de la distribución estadística deben presentarse de manera clara y accesible, proporcionando, en términos generales, una visión precisa y adecuada de los aspectos más relevantes.

La información debe estar estructurada de tal forma que facilite la lectura y el entendimiento por parte del público. Las descripciones deben ser concisas y enfocadas en resaltar los rasgos más distintivos y significativos de la distribución estadística analizada.

De este modo, el lector podrá obtener rápidamente una visión general clara y bien fundamentada de las principales propiedades de la distribución, sin verse abrumado por detalles excesivos o redacciones complejas. La presentación debe ser clara, directa y efectiva en transmitir los aspectos clave.

3.4.2. PRUEBAS ESTADÍSTICAS (ESTADÍGRAFOS)

Con el objetivo de contrastar las hipótesis planteadas, se realizó un análisis de los datos obtenidos a través del instrumento de investigación, empleando tanto la hoja de cálculo Excel como el software SPSS V26. Para ello, las preguntas se organizaron en dos columnas que corresponden a las variables de estudio. Posteriormente, se aplicó la prueba de normalidad de Shapiro-Wilk para evaluar la correlación existente entre las variables investigadas.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1. PRESENTACIÓN DE TABLAS Y FIGURAS CON SU RESPECTIVA INTERPRETACIÓN

Tabla 8

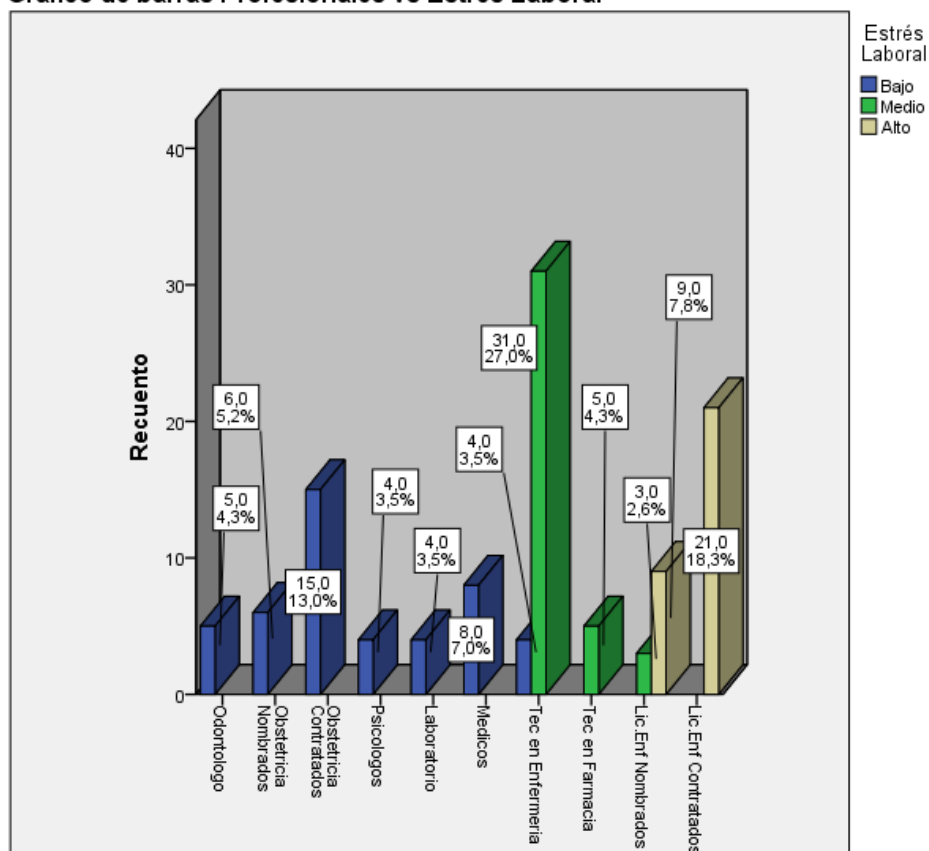
Tablas cruzadas entre profesionales y el Estrés Laboral

Profesionales vs Estrés Laboral						
		Estrés Laboral				Total
			Bajo	Medio	Alto	
Profesionales	Odontólogo	Recuento	5	0	0	5
		% del total	4,3%	0,0%	0,0%	4,3%
	Obstetricia Nombrados	Recuento	6	0	0	6
		% del total	5,2%	0,0%	0,0%	5,2%
	Obstetricia Contratados	Recuento	15	0	0	15
		% del total	13,0%	0,0%	0,0%	13,0%
	Psicólogos	Recuento	4	0	0	4
		% del total	3,5%	0,0%	0,0%	3,5%
	Laboratorio	Recuento	4	0	0	4
		% del total	3,5%	0,0%	0,0%	3,5%
	Médicos	Recuento	8	0	0	8
		% del total	7,0%	0,0%	0,0%	7,0%
	Tec en Enfermería	Recuento	4	31	0	35
		% del total	3,5%	27,0%	0,0%	30,4%
	Tec en Farmacia	Recuento	0	5	0	5
		% del total	0,0%	4,3%	0,0%	4,3%
	Lic.Enf Nombrados	Recuento	0	3	9	12
		% del total	0,0%	2,6%	7,8%	10,4%
	Lic. Enf. Contratados	Recuento	0	0	21	21
		% del total	0,0%	0,0%	18,3%	18,3%
Total		Recuento	46	39	30	115
		% del total	40,0%	33,9%	26,1%	100,0%

Fuente. cuestionario

Figura 6
Figuras cruzadas entre profesionales y el Estrés Laboral

Gráfico de barras Profesionales vs Estrés Laboral



Fuente. Tabla 8

Interpretación

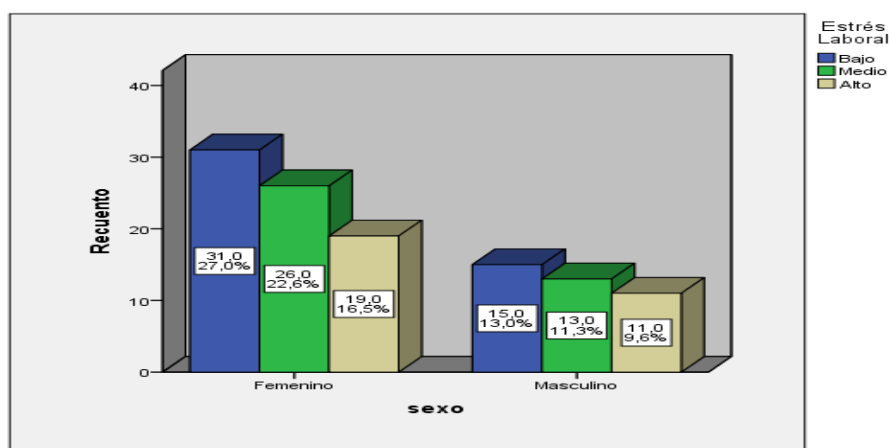
De acuerdo con los datos presentados en la tabla 8 y la figura 6, se evidencia que 46 profesionales de la salud, lo que equivale al 40.0%, se encuentran en el nivel bajo de estrés laboral; 39 profesionales de la salud, representando el 33.9%, se sitúan en el nivel medio de estrés laboral; y 30 profesionales de la salud, quienes constituyen el 26.1%, se clasifican en el nivel alto de estrés laboral.

Tabla 9
Tablas cruzadas entre sexo y el Estrés Laboral

Sexo vs Estrés Laboral						
			Estrés Laboral			Total
			Bajo	Medio	Alto	
Sexo	Femenino	Recuento	31	26	19	76
		% del total	27,0%	22,6%	16,5%	66,1%
	Masculino	Recuento	15	13	11	39
		% del total	13,0%	11,3%	9,6%	33,9%
Total		Recuento	46	39	30	115
		% del total	40,0%	33,9%	26,1%	100,0%

Fuente. cuestionario

Figura 7
Figuras cruzadas entre sexo y el Estrés Laboral



Fuente. Tabla 9

Interpretación

La información contenida en la tabla 9 y representada en la figura 7 indica que 76 profesionales de la salud son mujeres, lo que equivale al 66.1% de los niveles de estrés laboral considerados (bajo, medio y alto). Asimismo, se detalla que 31 de estos profesionales, que son mujeres, constituyen el 27.0% y se clasifican en el nivel bajo de estrés laboral; 26 profesionales de la salud de sexo femenino, que representan el 22.6%, se encuentran en el nivel medio de estrés laboral; y 19 profesionales de la salud de sexo femenino, que equivalen al 16.5%, se sitúan en el nivel alto de estrés laboral.

Por otro lado, la información también revela que hay 39 profesionales de la salud de sexo masculino, lo que representa el 33.9% del total de niveles (bajo, medio y alto). Se comprueba que 15 profesionales de la salud de sexo masculino, que constituyen el 13.0%, se clasifican en el nivel bajo de estrés laboral; 13 profesionales de la salud de sexo masculino, que representan el 11.3%, se sitúan en el nivel medio de estrés laboral; y 11 profesionales de la salud de sexo masculino, que constituyen el 9.6%, se encuentran en el nivel alto de estrés laboral.

Tabla 10*Tablas cruzadas entre los profesionales y el Bienestar Psicológico*

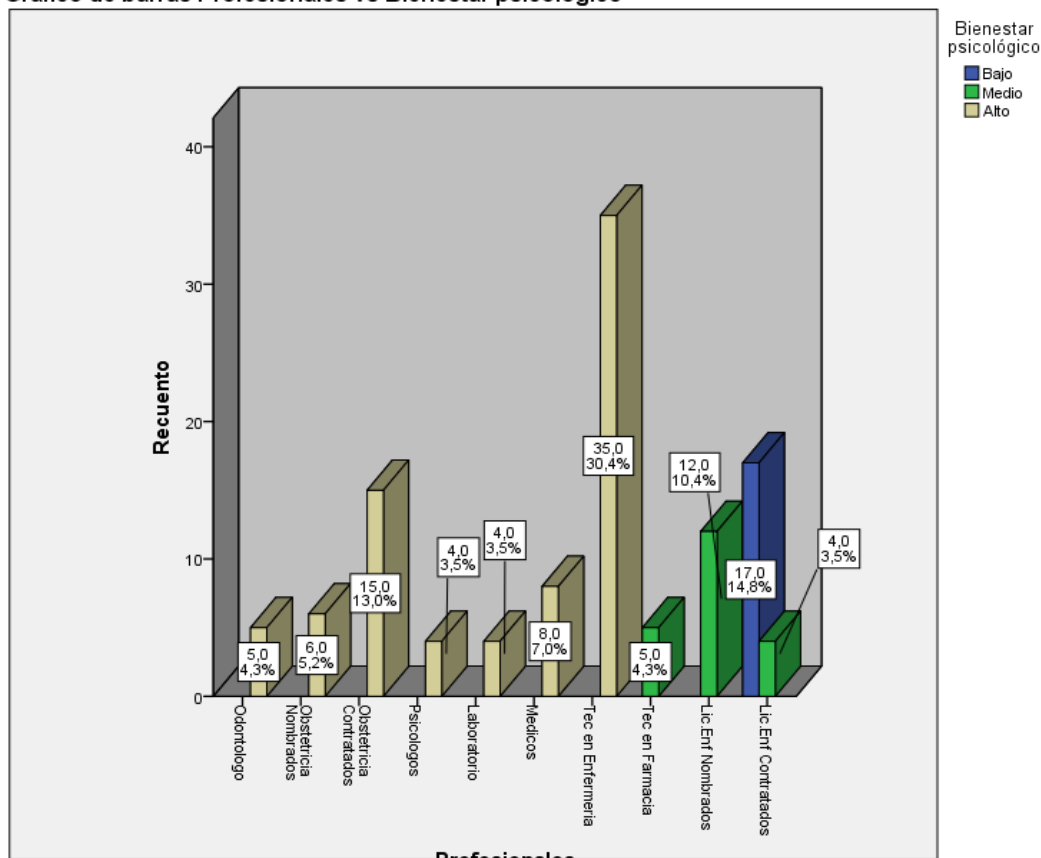
Profesionales vs Bienestar psicológico						
		Bienestar psicológico			Total	
		Bajo	Medio	Alto		
Profesionales	Odontólogo	Recuento	0	0	5	5
		% del total	0,0%	0,0%	4,3%	4,3%
	Obstetricia Nombrados	Recuento	0	0	6	6
		% del total	0,0%	0,0%	5,2%	5,2%
	Obstetricia Contratados	Recuento	0	0	15	15
		% del total	0,0%	0,0%	13,0%	13,0%
	Psicólogos	Recuento	0	0	4	4
		% del total	0,0%	0,0%	3,5%	3,5%
	Laboratorio	Recuento	0	0	4	4
		% del total	0,0%	0,0%	3,5%	3,5%
	Médicos	Recuento	0	0	8	8
		% del total	0,0%	0,0%	7,0%	7,0%
	Tec en Enfermería	Recuento	0	0	35	35
		% del total	0,0%	0,0%	30,4%	30,4%
	Tec en Farmacia	Recuento	0	5	0	5
		% del total	0,0%	4,3%	0,0%	4,3%
	Lic.Enf Nombrados	Recuento	0	12	0	12
		% del total	0,0%	10,4%	0,0%	10,4%
	Lic.Enf Contratados	Recuento	17	4	0	21
		% del total	14,8%	3,5%	0,0%	18,3%
Total	Recuento	17	21	77	115	
	% del total	14,8%	18,3%	67,0%	100,0%	

Fuente. cuestionario

Figura 8

Figuras cruzadas entre los profesionales y el Bienestar Psicológico

Gráfico de barras Profesionales vs Bienestar psicológico



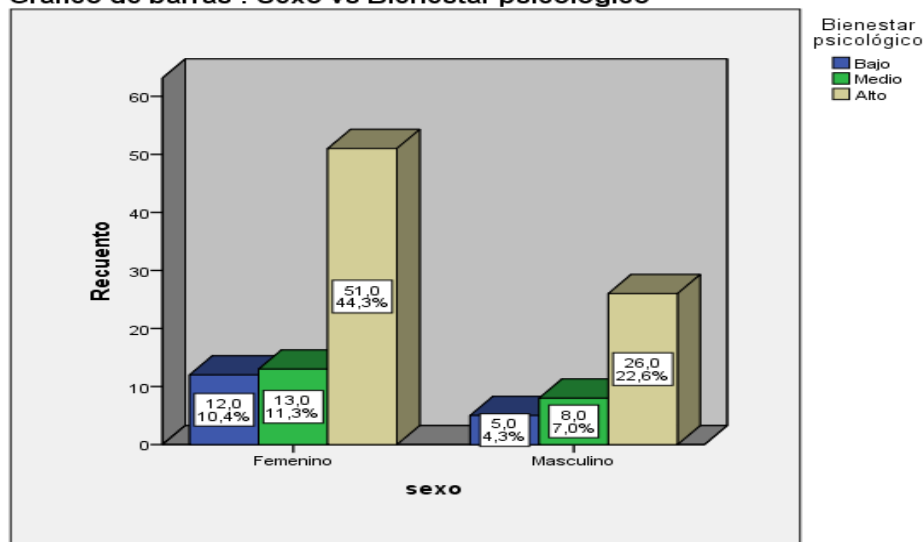
Fuente. Tabla 10

Interpretación

La información presentada en la tabla 8 y en la figura 8 indica que un total de 17 profesionales de la salud, equivalentes al 14.8%, se encuentran en el nivel bajo de bienestar psicológico. Asimismo, 21 profesionales, lo que representa un 18.3%, se sitúan en el nivel medio de bienestar psicológico, mientras que 77 profesionales de la salud, que constituyen el 67.0%, se encuentran en el nivel alto de bienestar psicológico.

Tabla 11*Tablas cruzadas entre sexo y el Bienestar Psicológico*

Sexo vs Bienestar psicológico						
Sexo			Bienestar psicológico			Total
			Bajo	Medio	Alto	
Femenino		Recuento	12	13	51	76
		% del total	10,4%	11,3%	44,3%	66,1%
Masculino		Recuento	5	8	26	39
		% del total	4,3%	7,0%	22,6%	33,9%
Total		Recuento	17	21	77	115
		% del total	14,8%	18,3%	67,0%	100,0%

Fuente. cuestionario**Figura 9***Figuras cruzadas entre sexo y el Bienestar Psicológico***Gráfico de barras : Sexo vs Bienestar psicológico***Fuente.* Tabla 11

Interpretación

De acuerdo con la información expuesta en la tabla 11 y en la figura 9, se identifica que, de los 76 profesionales de la salud de sexo femenino, estos constituyen el 66.1% de los niveles evaluados (bajo, medio y alto). En este contexto, se determina que 12 de estos profesionales, equivalentes al 10.4%, se encuentran en el nivel bajo de bienestar psicológico; 13, que representan el 11.3%, están clasificados en el nivel medio de bienestar psicológico; y 51, que constituyen el 44.3%, se localizan en el nivel alto de bienestar psicológico.

Por otro lado, se evidencia que 39 profesionales de la salud son de sexo masculino, lo que representa el 33.9% de los niveles analizados (bajo, medio

y alto). En este grupo, se verifica que 5 profesionales de la salud de sexo masculino, quienes corresponden al 4.3%, están en el nivel bajo de bienestar psicológico; 8, que representan el 7.0%, se encuentran en el nivel medio de bienestar psicológico; y 26, que constituyen el 22.6%, se sitúan en el nivel alto de bienestar psicológico.

Tabla 12

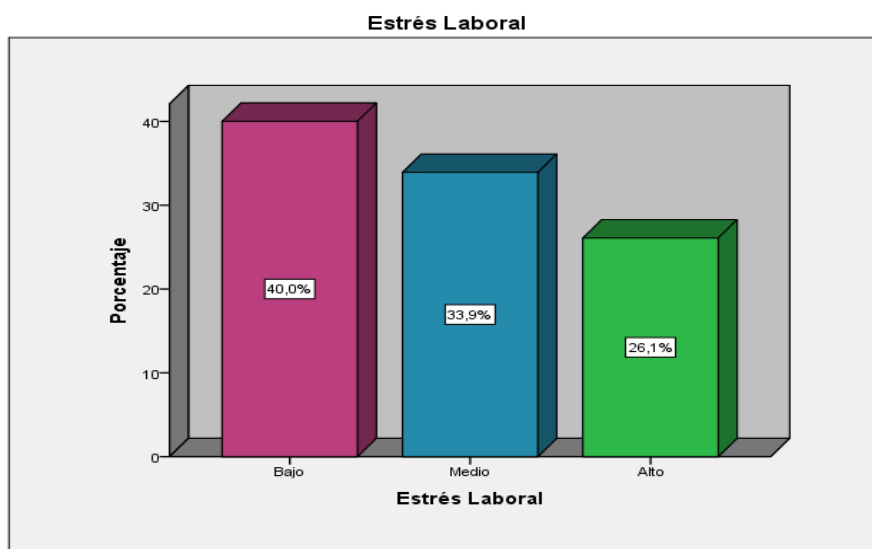
Frecuencia y porcentaje de la variable Estrés Laboral

Estrés Laboral			
		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	46	40,0
	Medio	39	33,9
	Alto	30	26,1
	Total	115	100,0

Fuente. cuestionario

Figura 10

Frecuencia y porcentaje de la variable Estrés Laboral



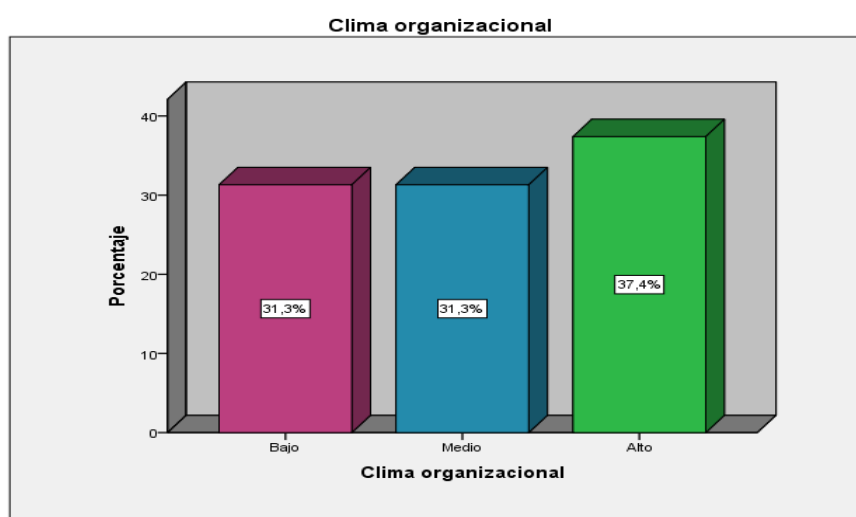
Fuente. Tabla 12

Interpretación

La información expuesta en la tabla 12 y en la figura 10 revela que 46 profesionales de la salud, equivalentes al 40.0%, se clasificaron en el nivel bajo de estrés laboral; 39 profesionales de la salud, que representan el 33.9%, se situaron en el nivel medio de estrés laboral, y 30 profesionales de la salud, que equivalen al 26.1%, se clasificaron en el nivel alto de estrés laboral.

Tabla 13*Frecuencia y porcentaje de la dimensión Clima Organizacional*

Clima organizacional			
		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	36	31,3
	Medio	36	31,3
	Alto	43	37,4
	Total	115	100,0

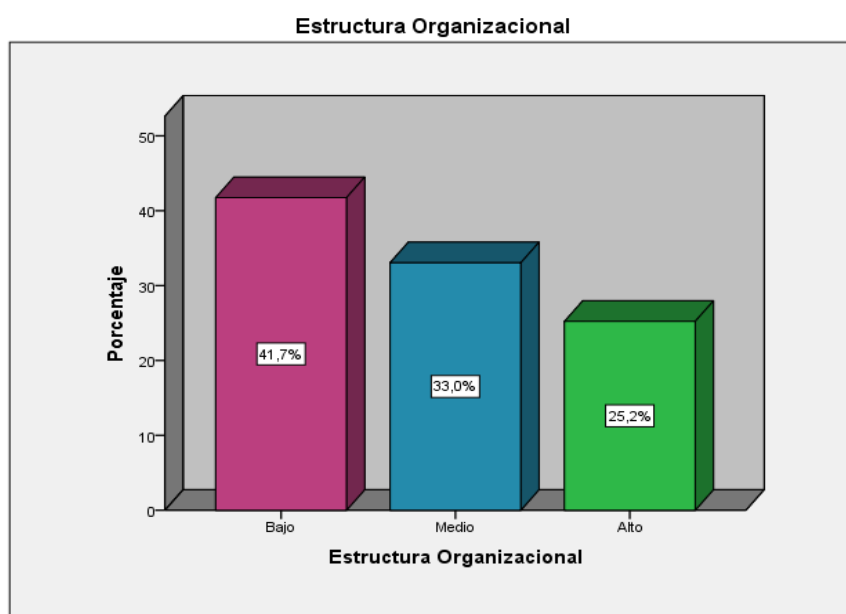
Fuente. cuestionario**Figura 11***Frecuencia y porcentaje de la dimensión Clima Organizacional**Fuente.* Tabla 13

Interpretación

Según los datos mostrados en la tabla 13 y la figura 11, se observa que 36 profesionales de la salud, equivalentes al 31.1%, fueron categorizados en el nivel bajo de clima organizacional; 36 profesionales, que igualmente representan el 31.1%, se encontraron en el nivel medio de clima organizacional; y 43 profesionales, que representan el 37.4%, se ubicaron en el nivel alto de clima organizacional.

Tabla 14*Frecuencia y porcentaje de la dimensión Estructura Organizacional*

Estructura Organizacional			
		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	48	41,7
	Medio	38	33,0
	Alto	29	25,2
	Total	115	100,0

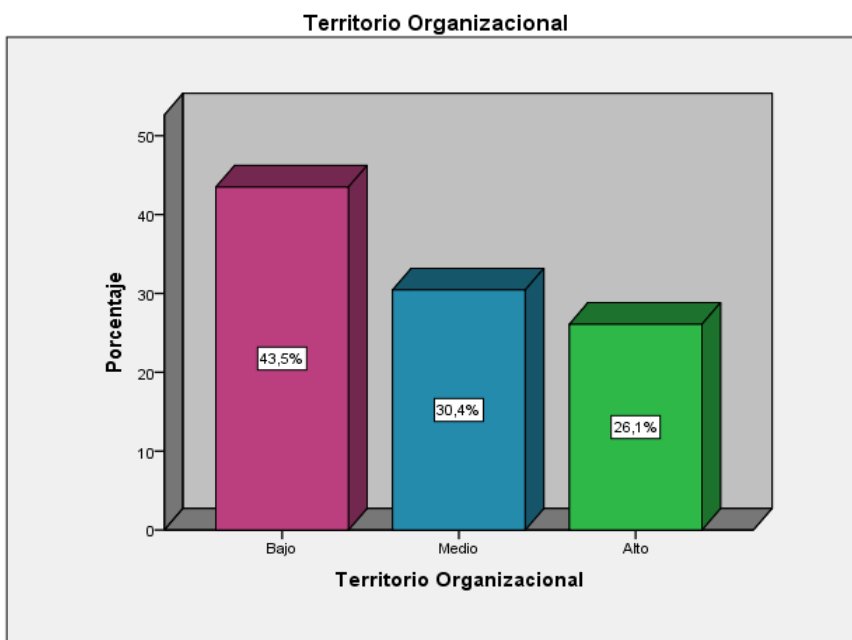
Fuente. cuestionario**Figura 12***Frecuencia y porcentaje de la dimensión Estructura Organizacional**Fuente.* Tabla 14

Interpretación

Como se puede apreciar en los datos que se muestran en la tabla 14 y en la figura 12, se evidencia que 48 profesionales de la salud, lo que representa un 41.7%, se categorizaron en el nivel bajo de estructura organizacional; 38 profesionales, que corresponden también al 33.0%, se situaron en el nivel medio de estructura organizacional; y 29 profesionales, que constituyen un 25.2%, se encontraron en el nivel alto de estructura organizacional.

Tabla 15*Frecuencia y porcentaje de la dimensión Territorio Organizacional*

Territorio Organizacional			
		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	50	43,5
	Medio	35	30,4
	Alto	30	26,1
	Total	115	100,0

Fuente. cuestionario**Figura 13***Frecuencia y porcentaje de la dimensión Territorio Organizacional**Fuente.* Tabla 15

Interpretación

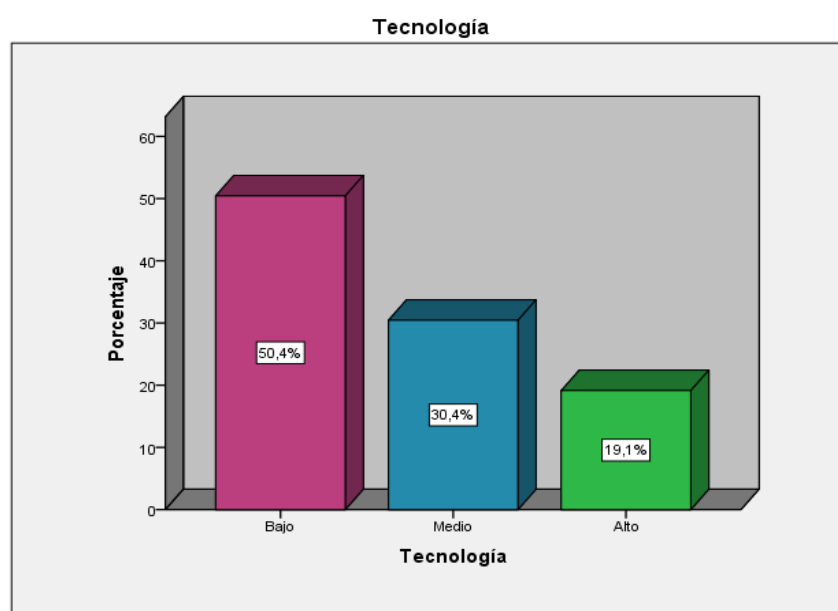
De acuerdo con los datos presentados en la tabla 15 y en la figura 13, se evidencia que 50 profesionales de salud, equivalentes al 43.5%, se encuentran en el nivel bajo de territorio organizacional; 35 profesionales de salud, que corresponden al 30.4%, se sitúan en el nivel medio de territorio organizacional, y 30 profesionales de salud, que representan el 26.1%, se hallan en el nivel alto de territorio organizacional.

Tabla 16
Frecuencia y porcentaje de la dimensión Tecnología

Tecnología			
		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	58	50,4
	Medio	35	30,4
	Alto	22	19,1
	Total	115	100,0

Fuente. cuestionario

Figura 14
Frecuencia y porcentaje de la dimensión Tecnología



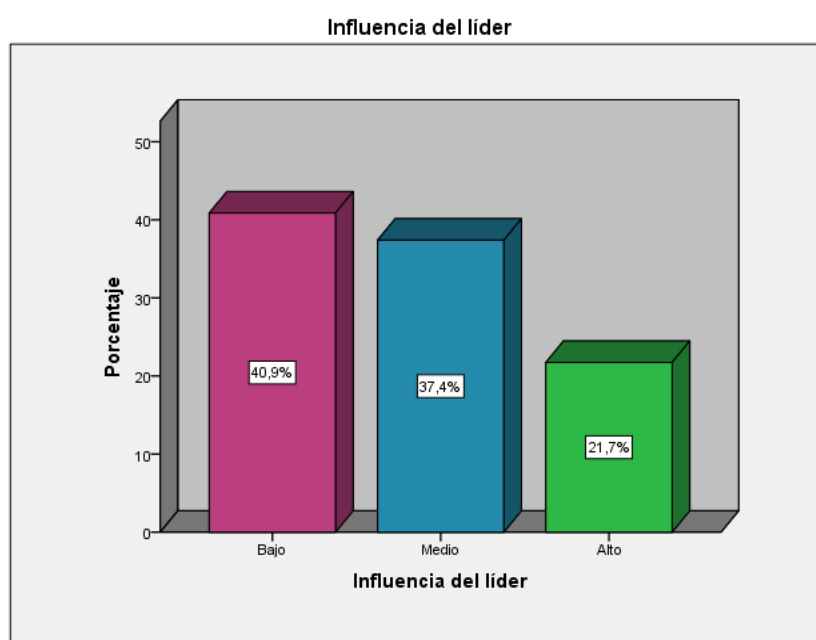
Fuente. Tabla 16

Interpretación

Como se puede ver en los datos que se muestran en la tabla 16 y en la figura 14, se evidencia que 58 profesionales de la salud, que constituyen el 50.4%, se clasificaron en el nivel bajo de tecnología; 35 profesionales de la salud, que representan el 30.4%, se situaron en el nivel medio de tecnología, mientras que 22 profesionales de la salud, que equivalen al 19.1%, se colocaron en el nivel alto de tecnología.

Tabla 17*Frecuencia y porcentaje de la dimensión Influencia del Líder*

Influencia del líder			
		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	47	40,9
	Medio	43	37,4
	Alto	25	21,7
	Total	115	100,0

Fuente. cuestionario**Figura 15***Frecuencia y porcentaje de la dimensión Influencia del Líder**Fuente:* Tabla 17

Interpretación

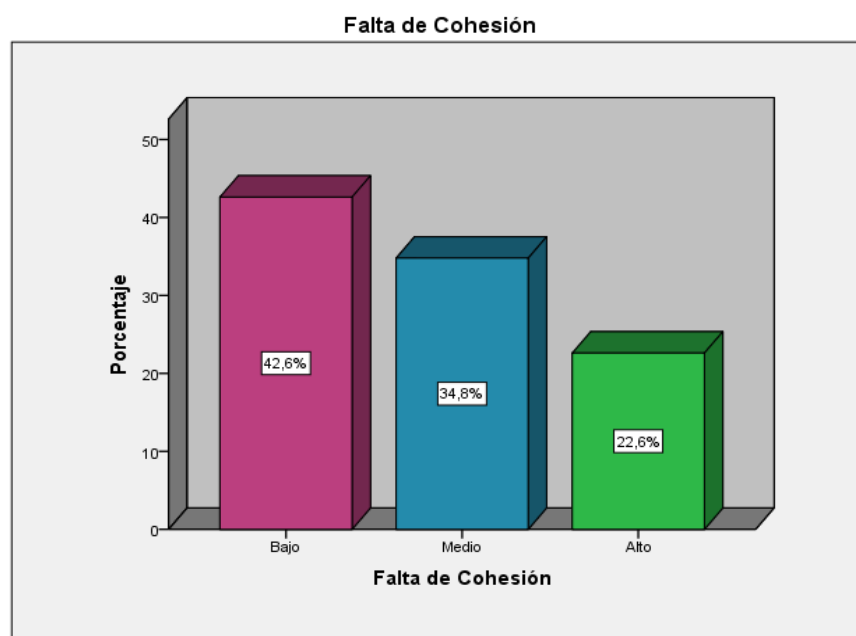
De acuerdo con la información presentada en la tabla 17 y la figura 15, se evidencia que 47 profesionales de la salud, lo que equivale al 40.9%, se encontraron en el nivel bajo de influencia del líder; 43 profesionales de la salud, representando el 37.4%, se situaron en el nivel medio de influencia del líder, mientras que 25 profesionales de la salud, que representan el 21.7%, se clasificaron en el nivel alto de influencia del líder.

Tabla 18
Frecuencia y porcentaje de la dimensión Falta de Cohesión

Falta de Cohesión			
		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	49	42,6
	Medio	40	34,8
	Alto	26	22,6
	Total	115	100,0

Fuente. cuestionario

Figura 16
Frecuencia y porcentaje de la dimensión Falta de Cohesión



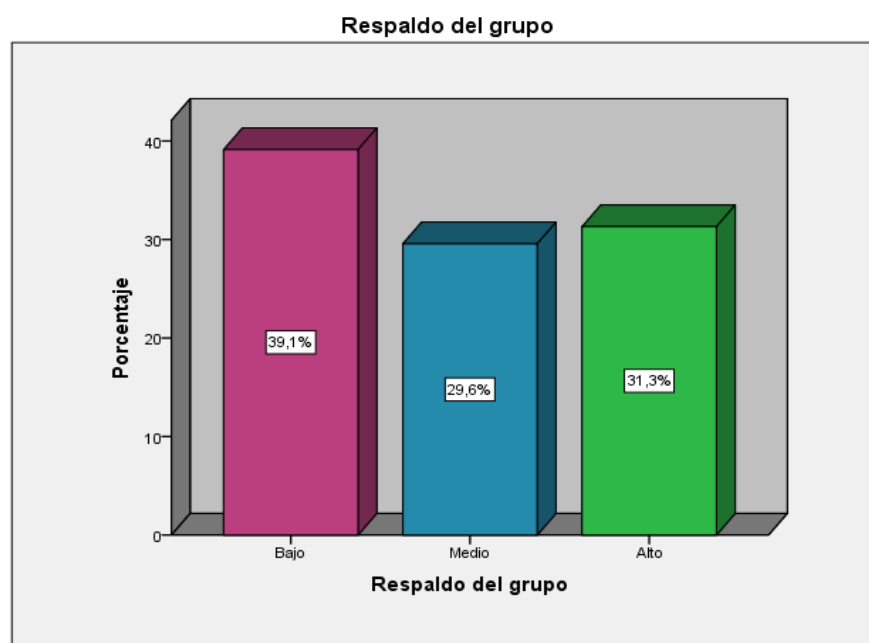
Fuente. Tabla 18

Interpretación

De acuerdo con la información que se muestra en la tabla 18 y en la figura 16, se evidencia que 49 profesionales de la salud, lo que equivale al 42.6%, se clasificaron en el nivel bajo de falta de cohesión; 40 profesionales de la salud, que representan el 34.8%, se situaron en el nivel medio de falta de cohesión; y 26 profesionales de la salud, que corresponden al 22.6%, se colocaron en el nivel alto de cohesión.

Tabla 19*Frecuencia y porcentaje de la dimensión Respaldo de Grupo*

Respaldo del grupo			
		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	45	39,1
	Medio	34	29,6
	Alto	36	31,3
	Total	115	100,0

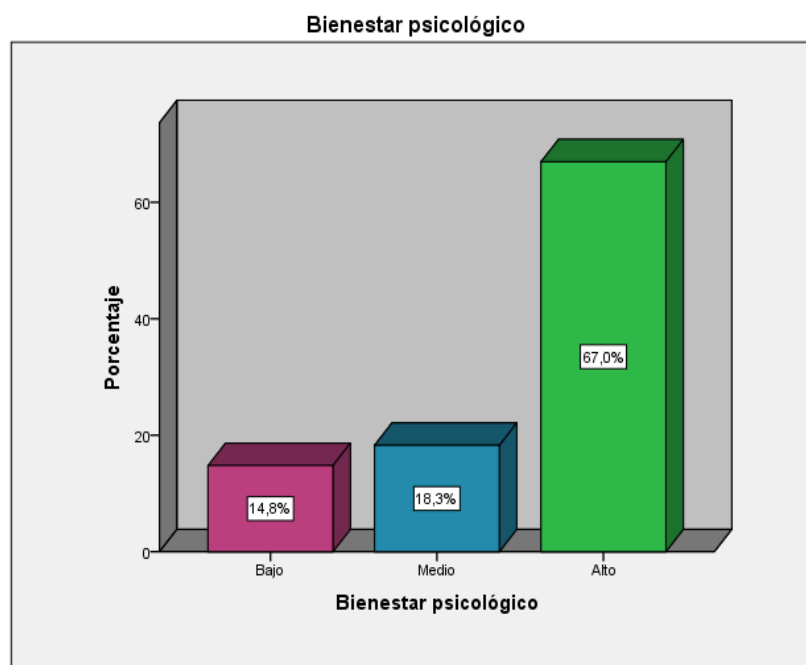
Fuente. cuestionario**Figura 17***Frecuencia y porcentaje de la dimensión Respaldo del Grupo**Fuente.* Tabla 19

Interpretación

Como se puede ver en los datos presentados en la tabla 19 y en la figura 17, se evidencia que 45 profesionales de salud, que representan el 39.1%, se clasificaron en el nivel bajo de apoyo grupal; 34 profesionales, que equivalen al 29.6%, se ubicaron en el nivel medio de apoyo grupal; y 36 profesionales, que constituyen el 31.3%, se encontraron en el nivel alto de apoyo grupal.

Tabla 20*Frecuencia y porcentaje de la variable Bienestar Psicológico*

Bienestar psicológico			
		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	17	14,8
	Medio	21	18,3
	Alto	77	67,0
	Total	115	100,0

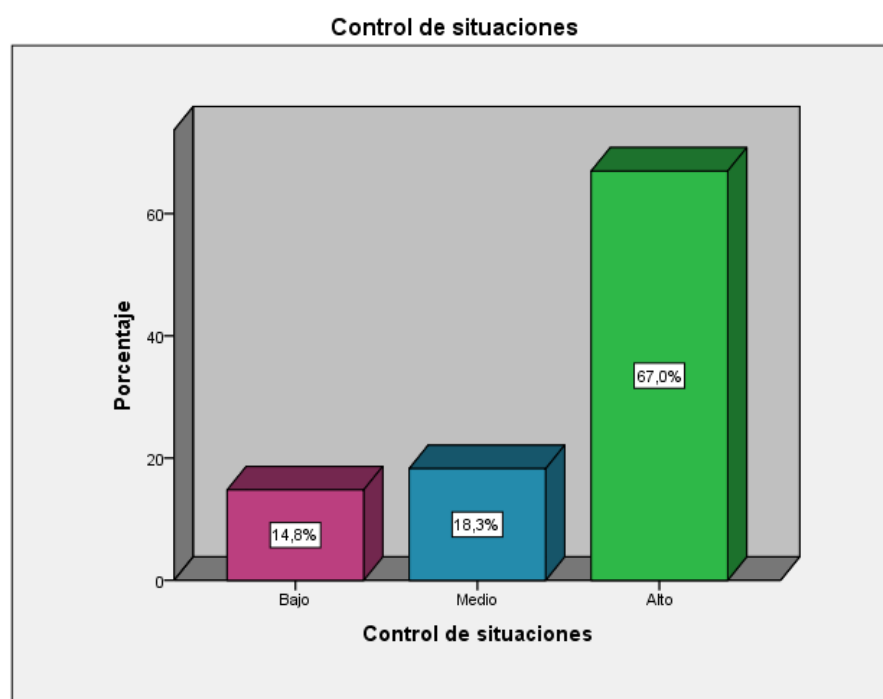
Fuente. cuestionario**Tabla 21***Frecuencia y porcentaje de la variable Bienestar Psicológico**Fuente.* Tabla 20

Interpretación

Como se puede apreciar en los datos mostrados en la tabla 20 y en la figura 21, se indica que 17 profesionales de la salud, lo que corresponde al 14.8%, fueron clasificados en el nivel bajo de bienestar psicológico; 21 profesionales, equivalentes al 18.3%, se situaron en el nivel medio de bienestar psicológico; y 77 profesionales, que representan el 67.0%, se hallaron en el nivel alto de bienestar psicológico.

Tabla 22*Frecuencia y porcentaje de la dimensión Control de Situaciones*

Control de situaciones			
		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	17	14,8
	Medio	21	18,3
	Alto	77	67,0
	Total	115	100,0

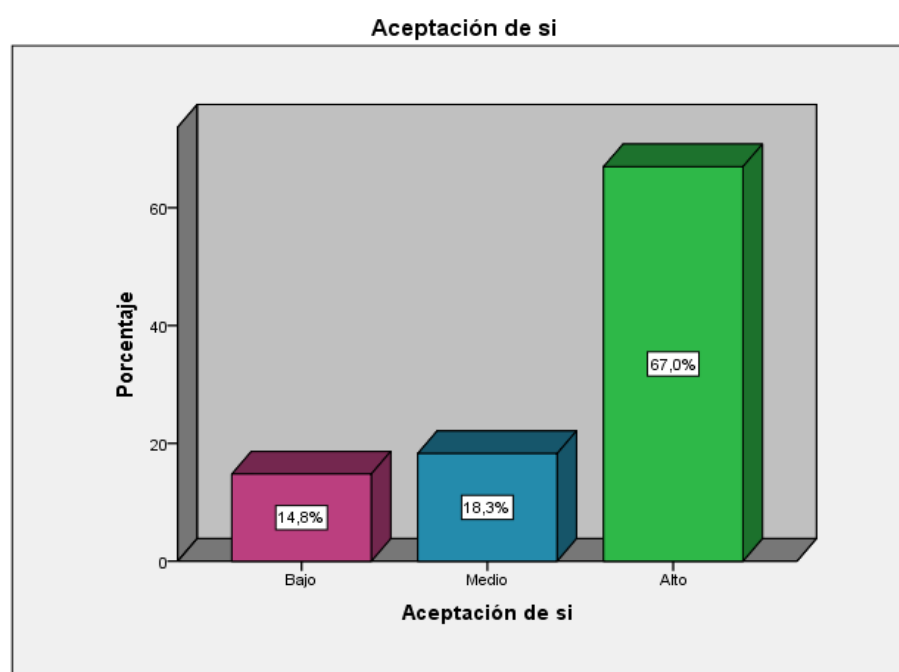
Fuente. cuestionario**Figura 18***Frecuencia y porcentaje de la dimensión Control de Situaciones**Fuente:* Tabla 22

Interpretación

La información presentada en la tabla 21 y en la figura 19 muestra que 17 profesionales de la salud, que constituyen el 14.8% del total, se encuentran en el nivel bajo de control de situaciones; 21 profesionales de la salud, que representan el 18.3%, se sitúan en el nivel medio de control de situaciones; y 77 profesionales de la salud, que equivalen al 67.0%, se hallan en el nivel alto de control de situaciones.

Tabla 23*Frecuencia y porcentaje de la dimensión Aceptación de Si*

Aceptación de si			
		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	17	14,8
	Medio	21	18,3
	Alto	77	67,0
	Total	115	100,0

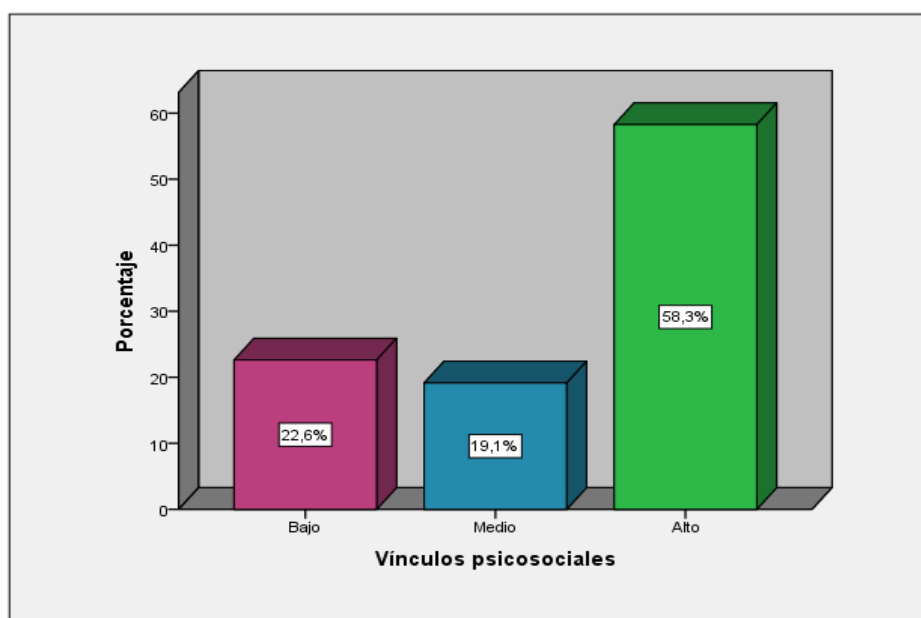
Fuente. cuestionario**Figura 19***Frecuencia y porcentaje de la dimensión Aceptación de Si**Fuente.* Tabla 23

Interpretación

Según la información presentada en la tabla 23 y en la figura 20, se puede observar que 17 profesionales de la salud, equivalentes al 14.8%, se situaron en el nivel bajo de aceptación de sí mismo; 21 profesionales de la salud, que constituyen el 18.3%, se clasificaron en el nivel medio de aceptación de sí mismo; mientras que 77 profesionales de la salud, que representan el 67.0%, se encontraron en el nivel alto de aceptación de sí mismo.

Tabla 24*Frecuencia y porcentaje de la dimensión Vínculos Psicosociales*

Vínculos psicosociales			
		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	26	22,6
	Medio	22	19,1
	Alto	67	58,3
	Total	115	100,0

Fuente. cuestionario**Figura 20***Frecuencia y porcentaje de la dimensión Vínculos Psicosociales**Fuente.* Tabla 24

Interpretación

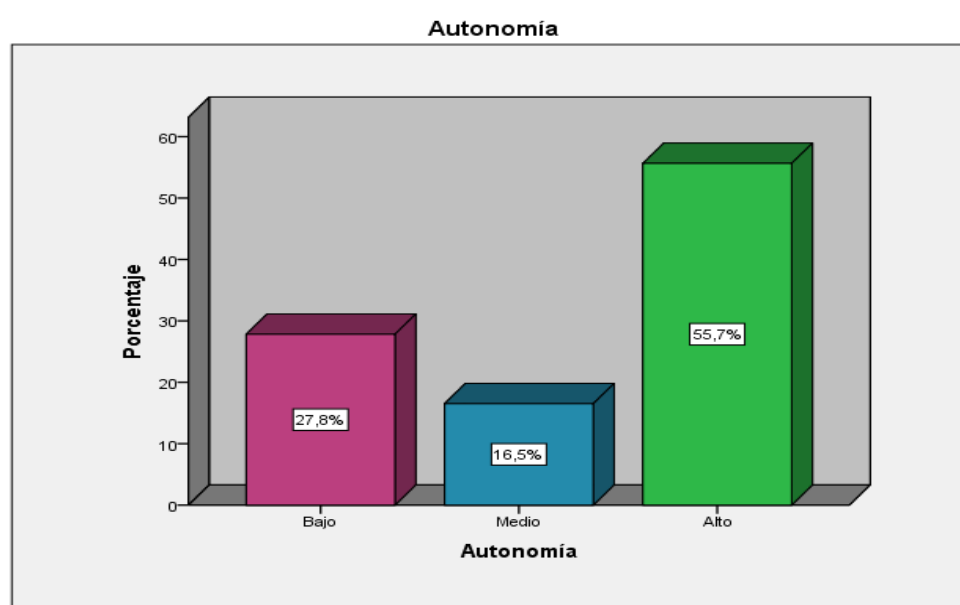
Como se puede apreciar en los datos expuestos en la tabla 24 y la figura 21, se establece que 26 profesionales de la salud, que equivalen al 22.6%, se encontraban en el nivel bajo de vínculos psicosociales; 22 profesionales de la salud, que constituyen el 19.1%, se hallaban en el nivel medio de vínculos psicosociales; y 67 profesionales de la salud, que representan el 58.3%, se ubicaron en el nivel alto de vínculos psicosociales.

Tabla 25
Frecuencia y porcentaje de la dimensión Autonomía

Autonomía			
		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	32	27,8
	Medio	19	16,5
	Alto	64	55,7
	Total	115	100,0

Fuente. cuestionario

Tabla 26
Frecuencia y porcentaje de la dimensión Autonomía



Fuente. Tabla 25

Interpretación

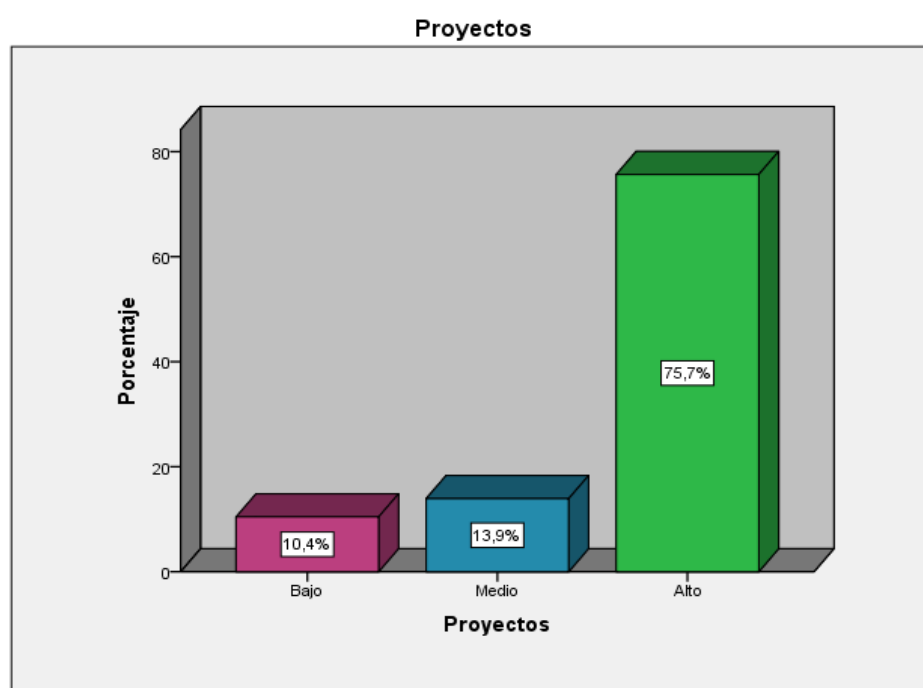
De acuerdo con los datos expuestos en la tabla 25 y en la figura 26, se evidencia que 32 profesionales de la salud, lo que equivale al 27.8%, se clasificaron en el nivel bajo de autonomía; 19 profesionales de la salud, que constituyen el 16.5%, se situaron en el nivel medio de autonomía, mientras que 64 profesionales de la salud, que representan el 55.7%, se posicionaron en el nivel alto de autonomía.

Tabla 27
Frecuencia y porcentaje de la dimensión Proyectos

Proyectos			
		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	12	10,4
	Medio	16	13,9
	Alto	87	75,7
	Total	115	100,0

Fuente. cuestionario

Figura 21
Frecuencia y porcentaje de la dimensión Proyectos



Fuente. Tabla 27

Interpretación

De acuerdo con los datos que se muestran en la tabla 27 y en la figura 23, se verifica que 12 profesionales del área de la salud, lo cual equivale al 10.4%, se clasificaron en el nivel bajo de proyectos; 16 profesionales de la salud, que representan el 13.9%, se posicionaron en el nivel medio de proyectos, mientras que 87 profesionales de la salud, lo que equivale al 75.7%, se categorizaron en el nivel alto de proyectos.

4.2. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS, PRUEBA DE HIPÓTESIS

Tabla 28

Prueba de normalidad de las variables, Estrés Laboral, Bienestar Psicológico y sus dimensiones

	Pruebas de normalidad		
	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Estrés Laboral	,950	115	,000
Clima organizacional	,933	115	,000
Estructura Organizacional	,944	115	,000
Tecnología	,926	115	,000
Influencia del líder	,949	115	,000
Falta de Cohesión	,943	115	,000
Respaldo del grupo	,940	115	,000
Territorio Organizacional	,931	115	,000
Bienestar Psicológico	,774	115	,000
Control de situaciones	,673	115	,000
Aceptación de sí	,673	115	,000
Vínculos psicosociales	,752	115	,000
Autonomía	,823	115	,000
Proyectos	,715	115	,000

Esto es un límite inferior de la significación verdadera. *

Corrección de significación de Lillieforsa

Para analizar la información recopilada mediante los instrumentos de investigación, se llevó a cabo la prueba de normalidad de Shapiro-Wilk. Los hallazgos obtenidos de esta evaluación revelan que la variable relacionada con el estrés laboral tiene un p-valor de 0.000, al igual que la variable correspondiente al bienestar psicológico, que también exhibe un p-valor de 0.000. Estos valores sugieren que la información no se ajusta a una distribución normal.

Dado que los supuestos de normalidad no se cumplieron, se optó por emplear pruebas no paramétricas para el análisis de los datos. Dado que los niveles de significancia obtenidos fueron muy bajos, siendo inferiores a 0,05, se utilizó el coeficiente de correlación de Spearman para analizar la relación entre las variables de estrés laboral y bienestar psicológico.

4.2.1. HIPÓTESIS GENERAL

Hipótesis alterna (H_i): El estrés laboral se relaciona con el bienestar psicológico del personal de Salud Aparicio Pomares Huánuco, 2023.

Hipótesis nula (H_0): El estrés laboral no se relaciona con el bienestar psicológico del personal de Salud Aparicio Pomares Huánuco, 2023.

Regla de contraste:

Sig. ≤ 0.05 Rechaza la H_0

Sig. > 0.05 Acepta la H_0

Tabla 29

Correlación entre las variables estrés laboral y bienestar psicológico

Correlaciones			Estrés Laboral	Bienestar psicológico
Rho de Spearman	Estrés Laboral	Coefficiente de correlación	1,000	-,967**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	115	115
	Bienestar psicológico	Coefficiente de correlación	-,967**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	115	115

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Tal como se puede observar en la Tabla 29, la aplicación del coeficiente de correlación de Spearman arrojó un valor de significancia de $p=0,000$. Dado que el valor obtenido es menor o igual a 0,05, se establece que hay una correlación estadísticamente significativa entre las variables analizadas. En consecuencia, se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alternativa (H_i): existe una relación entre el estrés laboral y el bienestar psicológico del personal del establecimiento de Salud Aparicio Pomares en Huánuco, 2023.

También en la misma tabla se observa que Coeficiente de correlación de Rho de Spearman ($r = -0.967$) la correlación entre estas dos variables es fuertemente negativa y altamente significativa, lo que

sugiere una relación inversa entre el estrés laboral y el bienestar psicológico: a medida que aumenta el estrés laboral, el bienestar psicológico tiende a disminuir.

4.2.1.1. HIPÓTESIS ESPECIFICA 1

Hipótesis alterna (H_i): El clima organizacional se relaciona con el bienestar psicológico del personal de Salud Aparicio Pomares Huánuco, 2023.

Hipótesis nula (H_0): El clima organizacional no se relaciona con el bienestar psicológico del personal de Salud Aparicio Pomares Huánuco, 2023.

Tabla 30
Correlación entre las variables Estrés Laboral y Bienestar Psicológico en la dimensión Clima organizacional

Rho de Spearman	Clima organizacional	Coeficiente de correlación	Clima organizacional	Bienestar psicológico
			1,000	-,958**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	115	115
	Bienestar psicológico	Coeficiente de correlación	-,958**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	115	115

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

La Tabla 30 muestra que, al aplicar el coeficiente de correlación de Spearman, se obtuvo un valor significativo ($p=0,000$, lo cual indica que $p \leq 0,05$). Esto evidencia una correlación significativa, lo que lleva al rechazo de la hipótesis nula (H_0) y a la aceptación de la hipótesis alternativa (H_i): existe una relación entre el clima organizacional y el bienestar psicológico del personal en Salud Aparicio Pomares Huánuco, 2023.

Asimismo, en la misma tabla se observa que Coeficiente de correlación de Rho de Spearman ($r = -0.958$) correlación negativa, esto significa que a medida que el clima organizacional mejora, el bienestar psicológico tiende a mejorar, y viceversa. En otras palabras, cuando el clima organizacional es negativo o poco saludable, es probable que los niveles de bienestar psicológico sean más bajos en los individuos del estudio. En cambio, en un ambiente organizacional que se caracteriza por ser positivo y saludable, es más probable que se registren niveles más altos de bienestar psicológico.

4.2.1.2. HIPÓTESIS ESPECIFICA 2

Hipótesis alterna (H_1): La estructura organizacional se relaciona con el bienestar psicológico del personal de Salud Aparicio Pomares Huánuco, 2023.

Hipótesis nula (H_0): La estructura organizacional no se relaciona con el bienestar psicológico del personal de Salud Aparicio Pomares Huánuco, 2023.

Tabla 31

Correlación entre las variables Estrés Laboral y Bienestar Psicológico en la dimensión Estructura Organizacional

			Estructura Organizacional	Bienestar psicológico
Rho de Spearman	Estructura Organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	-,967**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	115	115
	Bienestar psicológico	Coeficiente de correlación	-,967**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	115	115

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

En la Tabla 31 se evidencia que, al aplicar el coeficiente de correlación de Spearman, se obtuvo un valor de significancia ($p = 0,000$, indicando que p es menor o igual a $0,05$). Esto establece una correlación significativa, lo que conlleva al rechazo de la

hipótesis nula (H_0) y a la aceptación de la hipótesis alterna (H_i): la estructura organizacional tiene una relación con el bienestar psicológico del personal de Salud Aparicio Pomares, Huánuco, 2023.

Además, la misma tabla revela que el coeficiente de correlación Rho de Spearman ($r = -0,967$) indica una correlación negativa. Esto sugiere que, conforme la estructura organizacional mejora, el bienestar psicológico tiende a aumentar, y viceversa. En otras palabras, si la estructura organizacional es negativa o poco saludable, es probable que los niveles de bienestar psicológico sean inferiores en los individuos estudiados. En contraste, si la estructura organizacional es positiva y saludable, es probable que los niveles de bienestar psicológico sean más elevados.

4.2.1.3. HIPÓTESIS ESPECIFICA 3

Hipótesis alterna (H_i): El territorio organizacional se relaciona con el bienestar psicológico del personal de Salud Aparicio Pomares Huánuco, 2023.

Hipótesis nula (H_0): El territorio organizacional no se relaciona con el bienestar psicológico del personal de Salud Aparicio Pomares Huánuco, 2023.

Tabla 32
Correlación entre las variables Estrés Laboral y Bienestar Psicológico en la dimensión Territorio Organizacional

			Territori o Organiz acional	Bienestar psicológico
Rho de Spearman	Territorio Organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	-,963**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	115	115
	Bienestar psicológico	Coeficiente de correlación	-,963**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	115	115

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

En la Tabla 32 se presenta el resultado de la aplicación del coeficiente de correlación de Spearman, que arrojó un valor de significancia ($p = 0.000$, lo cual significa que $p \leq 0.05$). Esto indica la existencia de una correlación significativa; por ende, se decide rechazar la hipótesis nula (H_0) y aceptar la hipótesis alternativa (H_i): el territorio organizacional se encuentra relacionado con el bienestar psicológico del personal de Salud Aparicio Pomares Huánuco, 2023.

Asimismo, la misma tabla revela que el coeficiente de correlación Rho de Spearman ($r = -0.963$) señala una relación negativa. Esto implica que, a medida que el territorio organizacional mejora, el bienestar psicológico tiende a aumentar, y viceversa. En otras palabras, cuando el territorio organizacional es negativo o poco saludable, los niveles de bienestar psicológico son, por lo general, más bajos entre los participantes del estudio. En contraste, cuando el territorio organizacional se presenta de manera positiva y saludable, los niveles de bienestar psicológico tienden a ser más altos.

4.2.1.4. HIPÓTESIS ESPECIFICA 4

Hipótesis alterna (H_i): La tecnología se relaciona con el bienestar psicológico del personal de Salud Aparicio Pomares Huánuco, 2023.

Hipótesis nula (H_0): La tecnología no se relaciona con el bienestar psicológico del personal de Salud Aparicio Pomares Huánuco, 2023.

Tabla 33

Correlación entre las variables Estrés Laboral y Bienestar Psicológico en la dimensión Tecnología

			Tecnología	Bienestar psicológico
Rho de Spearman	Tecnología	Coefficiente de correlación	1,000	-,967**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	115	115
	Bienestar psicológico	Coefficiente de correlación	-,967**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	115	115

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

En la tabla 33, se puede observar claramente que, al utilizar el coeficiente de correlación de Spearman, se logró un valor de significancia ($p=0,000$, lo que implica $p\leq 0,05$). Esto evidencia una correlación significativa; por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alternativa (H_i): existe una relación entre la tecnología y el bienestar psicológico del personal de Salud Aparicio Pomares en Huánuco, 2023.

De igual manera, en la misma tabla se puede notar que el coeficiente de correlación de Rho de Spearman ($r = -0.967$) indica una correlación negativa. Esto sugiere que, a medida que la tecnología se mejora, el bienestar psicológico tiende a incrementarse, y viceversa. En términos más claros, cuando la tecnología presenta características negativas o poco saludables, es probable que los niveles de bienestar psicológico sean más bajos entre los participantes del estudio. En contraste, cuando la tecnología es positiva y saludable, es probable que los niveles de bienestar psicológico sean más altos.

4.2.1.5. HIPÓTESIS ESPECIFICA 5

Hipótesis alterna (H_i): La Influencia del Líder se relaciona con el bienestar psicológico del personal de Salud Aparicio Pomares Huánuco, 2023.

Hipótesis nula (H_0): La Influencia del líder no se relaciona con el bienestar psicológico del personal de Salud Aparicio Pomares Huánuco, 2023.

Tabla 34
Correlación entre las variables Estrés Laboral y Bienestar Psicológico en la dimensión Influencia del líder

			Influencia del líder	Bienestar psicológico
Rho de Spearman	Influencia del líder	Coeficiente de correlación	1,000	-,966**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	115	115
	Bienestar psicológico	Coeficiente de correlación	-,966**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	115	115

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

En la Tabla 34, se evidencia que el coeficiente de correlación de Spearman arrojó un valor de significancia ($p=0.000$, por lo que $p \leq 0.05$), lo cual confirma la existencia de una correlación significativa. De este modo, se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alternativa (H_i), que establece que la influencia del líder está relacionada con el bienestar psicológico del personal de salud en Aparicio Pomares, Huánuco, 2023.

De igual manera, en dicha tabla se aprecia que el coeficiente de correlación de Spearman ($r = -0.966$) refleja una correlación negativa. Esto significa que, conforme mejora la influencia del líder, el bienestar psicológico tiende a reducirse, y viceversa. Es decir, cuando la influencia del líder es desfavorable o poco saludable, los niveles de bienestar psicológico probablemente sean más bajos en los participantes del estudio. En cambio, cuando la influencia del líder es favorable y saludable, es más probable que los niveles de bienestar psicológico sean más elevados.

4.2.1.6. HIPÓTESIS ESPECIFICA 6

Hipótesis alterna (H_i): La Falta de Cohesión se relaciona con el bienestar psicológico del personal de Salud Aparicio Pomares Huánuco, 2023.

Hipótesis nula (H_0): La Falta de Cohesión no se relaciona con el bienestar psicológico del personal de Salud Aparicio Pomares Huánuco, 2023.

Tabla 35

Correlación entre las variables Estrés Laboral y Bienestar Psicológico en la dimensión Falta de Cohesión

			Falta de Cohesión	Bienestar psicológico
Rho de Spearman	Falta de Cohesión	Coeficiente de correlación	1,000	-,963**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	115	115
	Bienestar psicológico	Coeficiente de correlación	-,963**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	115	115

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

En la Tabla 35 se presenta el resultado de la aplicación del coeficiente de correlación de Spearman, que arrojó un valor de significancia ($p = 0,000$), evidenciando así una correlación significativa. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alternativa (H_i): existe una relación entre la falta de cohesión y el bienestar psicológico del personal de salud Aparicio Pomares Huánuco, 2023.

Además, en la misma tabla se señala que el coeficiente de correlación Rho de Spearman ($r = -0,963$) indica una correlación negativa. Esto implica que a medida que la falta de cohesión mejora, también tiende a aumentar el bienestar psicológico, y viceversa. Es decir, cuando la falta de cohesión es percibida como negativa o poco saludable, es probable que los niveles de bienestar

psicológico sean más bajos entre los participantes del estudio. En contraste, cuando la falta de cohesión es vista como positiva y saludable, se espera que los niveles de bienestar psicológico sean más elevados.

4.2.1.7. HIPÓTESIS ESPECIFICA 7

Hipótesis alterna (H_i): El Respaldo del grupo se relaciona con el bienestar psicológico del personal de Salud Aparicio Pomares Huánuco, 2023.

Hipótesis nula (H_0): El Respaldo del grupo no se relaciona con el bienestar psicológico del personal de Salud Aparicio Pomares Huánuco, 2023.

Tabla 36
Correlación entre las variables Estrés Laboral y Bienestar Psicológico en la dimensión Respaldo del grupo

			Respaldo del grupo	Bienestar psicológico
Rho de Spearman	Respaldo del grupo	Coefficiente de correlación	1,000	-,967**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	115	115
	Bienestar psicológico	Coefficiente de correlación	-,967**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	115	115

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

La tabla 36 muestra que la aplicación del coeficiente de correlación de Spearman arrojó un valor de significancia de $p=0,000$, lo que indica $p \leq 0,05$ y demuestra una correlación significativa. Como resultado, se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alternativa (H_i), que establece que el Respaldo del grupo está relacionado con el bienestar psicológico del personal de salud en Aparicio Pomares, Huánuco, 2023.

Además, en la misma tabla se observa que el coeficiente de correlación de Spearman ($r = -0.967$) indica una correlación negativa. Esto implica que, a medida que el Respaldo del grupo mejora, también mejora el bienestar psicológico, y viceversa. En otras palabras, si el Respaldo del grupo es desfavorable o poco saludable, es probable que los niveles de bienestar psicológico disminuyan en los individuos estudiados. Por el contrario, si el Respaldo del grupo es favorable y saludable, es probable que los niveles de bienestar psicológico sean más altos.

CAPÍTULO V

DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Según los resultados obtenidos, se constató que el 40% del personal de salud del Centro Aparicio Pomares afirmó que su nivel de estrés laboral era bajo, mientras que un 67% indicó tener un bienestar psicológico alto.

Como resultado del análisis de las hipótesis, la investigación concluye que existe una relación significativa entre el estrés laboral y el bienestar psicológico del personal de salud del establecimiento Aparicio Pomares en Huánuco, durante el año 2023. Este hallazgo es respaldado por un nivel de significancia inferior a 0.05, lo que confirma que los resultados son estadísticamente relevantes.

El coeficiente de correlación de Spearman mostró un valor de $r = -0.967$, lo que indica una relación fuerte, negativa y altamente significativa entre ambas variables. Esto sugiere que un aumento en el nivel de estrés laboral conlleva una disminución considerable en el bienestar psicológico del personal. La relación inversa enfatiza la necesidad de abordar el estrés en el entorno laboral para mejorar la salud mental de los trabajadores del sector salud.

Navas (2023) señala en su estudio una relación positiva, aunque débil, entre el estrés y el bienestar psicológico, particularmente en las áreas de autonomía y propósitos de vida en militares. La figura n° 5 muestra que el 40% del personal de salud informa bajos niveles de estrés laboral.

Esto implica que, aunque existe una conexión entre el estrés y el bienestar psicológico, esta relación no es demasiado fuerte. En otras palabras, algunos miembros del personal de salud experimentan un buen nivel de bienestar psicológico, incluso en presencia de cierto nivel de estrés en su trabajo. La información sugiere que no todos los aspectos de la vida laboral afectan significativamente al bienestar psicológico.

De igual modo, Ramírez (2022) encontró que el estrés laboral estaba relacionado con la autonomía entre los empleados de seguridad de una

institución gubernamental en Lima en 2020, con un 59.6% de los trabajadores afirmando dicha correlación.

En el estudio de Mayhuasca (2023), se encontró que el 72.2% de los trabajadores experimentaba un clima laboral bajo, el 20% un clima moderado, y solo el 7.8% un clima alto, lo que refleja un ambiente laboral poco favorable para la mayoría.

En cuanto al bienestar psicológico, los resultados fueron más preocupantes, ya que el 91.1% de los participantes presentaba un nivel bajo de bienestar, el 7.8% un nivel moderado, y solo el 1.1% un nivel alto. Estos datos reflejan que la mayoría enfrenta importantes dificultades en su salud mental y emocional.

Estos resultados subrayan la urgente necesidad de implementar estrategias que mejoren el clima laboral y promuevan un bienestar psicológico más alto entre los empleados. Intervenir en estas áreas podría mejorar significativamente el ambiente de trabajo y la productividad.

La prueba de correlación de Spearman mostró un coeficiente de rho de 0.287 y un valor de significancia de $p = 0.006$, lo que revela una relación positiva de magnitud media entre el clima laboral y el bienestar psicológico, siendo esta estadísticamente significativa. En la figura n° 6 se observa que el 37% del personal de salud percibe un clima organizacional alto en el Centro de Salud Aparicio Pomares, lo que sugiere que un buen clima laboral puede estar vinculado a un mayor bienestar psicológico.

Por otro lado, el estudio de Vásquez (2022) mostró una relación inversa y significativa entre el estrés laboral y el bienestar psicológico en la muestra estudiada, indicando que a mayor estrés, menor bienestar psicológico.

La Tabla n° 27 presenta un coeficiente de correlación Spearman de $r = -0.967$, lo cual evidencia una relación inversa y significativa entre ambas variables, con un nivel de significancia $p < 0.05$. Esto implica que mayores niveles de estrés laboral están asociados a menores niveles de bienestar psicológico en los participantes.

Este hallazgo coincide con lo señalado por Guerrero Barona (1999), quien sostiene que el estrés proviene de demandas físicas y sociales que las personas no logran cumplir, lo que genera un desajuste entre las exigencias del entorno y los recursos disponibles, afectando el bienestar psicológico.

Fredrickson (2009) define el bienestar psicológico como un estado positivo, caracterizado por emociones agradables, la participación en actividades significativas y la conexión con los demás. En la figura n° 3, el 30% de las enfermeras técnicas del Centro de Salud Aparicio Pomares reporta un alto bienestar psicológico gracias a diversas actividades para gestionar sus emociones frente a los problemas de los pacientes. Además, la figura n° 4 muestra que el 44% de las profesionales de salud femeninas tiene un alto manejo emocional, mientras que el 4% de los trabajadores masculinos reporta dificultades en la gestión de sus emociones en el entorno laboral.

CONCLUSIONES

- A partir de los resultados obtenidos en este estudio, se presentan las siguientes conclusiones:
- Se identificó una correlación estadísticamente significativa entre el estrés laboral y el bienestar psicológico de los participantes. El análisis de correlación de Spearman indicó un coeficiente de $p=0,000$, lo que implica un nivel de significancia de 0.05 o menor ($p\leq 0.05$). Esto permite aceptar la hipótesis alternativa (H_i) y rechazar la nula, confirmando una asociación entre estrés laboral y bienestar psicológico en la muestra analizada.
- Se encontró una relación significativa entre el clima organizacional y el bienestar psicológico de los participantes. El coeficiente de correlación de Spearman fue $p=0,000$, indicando un nivel de significancia de 0.05 o menor ($p\leq 0.05$). Estos datos permiten aceptar la hipótesis alternativa (H_i) y rechazar la hipótesis nula, demostrando una relación entre el clima organizacional y el bienestar psicológico en la población estudiada.
- El análisis reveló que la estructura organizacional está vinculada con el bienestar psicológico, con un coeficiente de correlación de Spearman de $p=0,000$ ($p\leq 0.05$), lo que indica un nivel de significancia menor a 0.05. Esto lleva a aceptar la hipótesis alternativa (H_i) y rechazar la hipótesis nula.
- El territorio organizacional también mostró una correlación con el bienestar psicológico, reflejada en un coeficiente de Spearman de $p=0,000$ ($p\leq 0,05$). Esto sugiere que el nivel de significancia es inferior a 0.05, permitiendo aceptar la hipótesis alternativa (H_i) y rechazar la nula.
- Se observó una relación entre la tecnología y el bienestar psicológico, dado que el coeficiente de correlación de Spearman fue $p=0,000$ ($p\leq 0,05$), lo que confirma un nivel de significancia inferior a 0.05. Así, se acepta la hipótesis alternativa (H_i) y se rechaza la hipótesis nula.
- Se estableció una relación entre la influencia del líder y el bienestar psicológico, con un coeficiente de correlación de Spearman de $p=0,000$

($p \leq 0.05$). Esto indica un nivel de significancia menor a 0.05, lo que lleva a aceptar la hipótesis alternativa (H_i) y rechazar la hipótesis nula.

- La falta de cohesión organizacional se asoció con el bienestar psicológico de los participantes. Los resultados del análisis estadístico indicaron un coeficiente de Spearman de $p=0,000$, lo que significa un nivel de significancia menor a 0.05 ($p \leq 0.05$). Esto permitió aceptar la hipótesis alternativa (H_i) y rechazar la nula, confirmando una correlación significativa entre la falta de cohesión grupal y el bienestar psicológico.
- El respaldo del grupo se asoció con el bienestar psicológico, tal como lo demuestra un coeficiente de correlación de Spearman de $p=0,000$ ($p \leq 0.05$). Dado que el nivel de significancia es menor a 0.05, se acepta la hipótesis alternativa (H_i) y se rechaza la nula, confirmando que el apoyo grupal es un factor relevante para el bienestar psicológico de los empleados.

RECOMENDACIONES

- Se sugiere al director del centro de salud que establezca metas alcanzables y administre de manera adecuada el uso de la tecnología, con el propósito de que los profesionales de la salud puedan gestionar el estrés laboral y alcanzar un equilibrio en su bienestar psicológico.
- Se aconseja al director del centro de salud fomentar una comunicación abierta entre los profesionales de la salud, además de implementar el trabajo en equipo; igualmente, se sugiere reconocer los logros de los profesionales para contribuir a la mejora del clima organizacional.
- Se recomienda al director del centro de salud dedicar tiempo a las capacitaciones de los trabajadores de la salud y valorar sus especializaciones, con la meta de optimizar la estructura organizacional.
- Se aconseja al director del centro de salud que implemente tecnología de alta calidad que facilite la solución de problemas relacionados con los métodos de diagnóstico y la atención al paciente, con el objetivo de mejorar el bienestar psicológico de los profesionales de la salud.
- Se sugiere al director del centro de salud crear oportunidades para el trabajo en equipo bajo una visión compartida, con el fin de evitar malentendidos y desconfianza en el entorno laboral, así como para prevenir problemas de comunicación y disminuciones en la productividad de los profesionales de la salud; esto busca mejorar el bienestar psicológico del personal sanitario.
- Para el Programa Académico de Psicología, se recomienda llevar a cabo cursos o capacitaciones centrados en la construcción de instrumentos, con el fin de innovar en la creación y aplicación de herramientas que midan el estrés laboral y el bienestar psicológico.
- A los estudiantes se les recomienda participar en talleres prácticos enfocados en la aplicación e interpretación de instrumentos relacionados con el estrés laboral y el bienestar psicológico, así como revisar materiales

biográficos y publicaciones científicas que analicen la conexión entre el estrés laboral y el bienestar psicológico, dado que el estrés laboral ha aumentado en todos los sectores laborales.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Arias, G. (2020). *Técnicas e Instrumentos*. Arequipa-Perú: ENFOQUES CONSULTING EIRL.
- Cárdenas, A (2021). *ESTRÉS LABORAL Y SU INFLUENCIA EN LAS RELACIONES FAMILIARES EN LOS FUNCIONARIOS DE LA EMPRESA EMAPA-A*. Ecuador: Universidad Técnica de Ambato-Ecuador.
- Carrasco, S. (2006). *Metodología de la Investigación Científica*. Lima: San Marcos.
- Colombia Potencia de la Vida. (30 de setiembre de 2020). GOV.CO. Obtenido de GOV.CO: https://www.funcionpublica.gov.co/preguntas-frecuentes/-/asset_publisher/sqxafjubsrEu/content/el-estres-laboral/28585938#:~:text=Seg%C3%BAAn%20la%20Organizaci%C3%B3n%20Mundial%20de,capacidad%20para%20afrontar%20la%20situaci%C3%B3n%22.
- Hernández (2014). *Metodología de la investigación*. México: McGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES, S.A DE C.V.
- Hernández (2003). *Metodología de la investigación*. México: Mc GRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES S.A. Tercer Edición.
- Hernández, R. (2018). *Metodología de la Investigación*. México: Mc Graw Hill Education.
- Irribarren, Lozano, Villavicencio. (2023). *INTELIGENCIA EMOCIONAL Y BIENESTAR PSICOLÓGICO DEL PERSONAL DE TROPA DEL BATALLÓN DE FUERZAS ESPECIALES N° 201 DE HUÁNUCO, 2021*. Huánuco: Universidad Hermilio Valdizán.
- José Gaxiola Romero, J. P. (2016). *El Bienestar Psicológico*. México: Qartuppi, S. de R.L. de C.V.

Mayhuasca, R. (2023). *CLIMA LABORAL Y BIENESTAR PSICOLÓGICO DEL PERSONAL POLICIAL DE COMISARÍA PNP INDEPENDENCIA DEL DISTRITO DE INDEPENDENCIA PROVINCIA Y DEPARTAMENTO DE LIMA 2021*. Huánuco: Universidad de Huánuco.

Méndez, D. (2021). *BIENESTAR PSICOLÓGICO Y ESTRÉS LABORAL EN COLABORADORES DE UNA EMPRESA DE TRANSPORTE PÚBLICO DE ICA, 2021*. Lima: Universidad Autónoma de Ica-Lima.

Méndez, D. (2021). *BIENESTAR PSICOLÓGICO Y ESTRÉS LABORAL EN COLABORADORES DE UNA EMPRESA DE TRANSPORTE PÚBLICO DE ICA, 2021*. Lima: Universidad Autónoma de Ica-Lima.

Ministerio de Salud (30 de marzo de 2021). *MINSA- (Plataforma Digital Única del Estado Peruano)*. Obtenido de <https://www.gob.pe/institucion/minsa/noticias/499838-el-52-2-de-limenosufre-de-estres-debido-a-la-pandemia-de-la-covid-19>

Navas, S. (2023). *INFLUENCIA DEL ESTRÉS EN EL BIENESTAR PSICOLÓGICO DEL PERSONAL DE UNA UNIDAD MILITAR DEL EJÉRCITO ECUATORIANO, UBICADO EN SANGOLQUÍ, CANTÓN RUMIÑAHUI, PROVINCIA PICHINCHA EN EL AÑO 2022*. Ecuador: Universidad Politécnica Salesiana Quito-Ecuador.

Organización Mundial de la Salud. (30 de setiembre de 2020). *OMS*. Obtenido de OMS: <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-strengthening-our-response>

Paz, G. B. (2017). *Metodología de la Investigación*. México: Tercera Edición ebook-2017.

Ramírez, A. (2022). *ESTRÉS LABORAL Y BIENESTAR PSICOLÓGICO EN EL PERSONAL DE SEGURIDAD DE UNA ENTIDAD DEL ESTADO PERUANO EN LIMA*. Lima: Universidad Ricardo Palma Lima-Perú.

Vásquez, S. (2022). *ESTRÉS LABORAL Y BIENESTAR PSICOLÓGICO EN DOCENTES DE EDUCACIÓN BÁSICA REGULAR EN CONTEXTO DE*

CONFINAMIENTO DE BAMBAMARCA. Lima: Universidad Autónoma del Perú.

Villanueva, D. (2021). *ANÁLISIS DEL ESTRÉS LABORAL EN RELACIÓN AL CLIMA Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE LOS EMPLEADOS*. Universidad Mayor de San Andrés la Paz-Bolivia, Bolivia.

Villareal, J. (2022). *ESTRÉS LABORAL Y LA CALIDAD DE ATENCIÓN QUE BRINDA EL OBSTETRA DURANTE LA GESTACIÓN, PARTO Y PUERPERIO, HOSPITAL TINGO MARÍA, 2018*. Huánuco: Universidad de Huánuco.

COMO CITAR ESTE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

Rosales Encarnación, V. (2024). *Estrés laboral y su relación con el bienestar psicológico del personal de salud Aparicio Pomares Huánuco, 2023* [Tesis de pregrado, Universidad de Huánuco]. Repositorio Institucional UDH. <http://...>

ANEXOS

ANEXO 1

MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	VARIABLES	DIMENSIONES	METODOLOGÍA
¿De qué manera se relaciona el estrés laboral con el bienestar psicológico del personal de Salud Aparicio Pomares Huánuco, 2023?	Analizar de qué manera se relaciona el estrés laboral con el bienestar psicológico del personal de Salud Aparicio Pomares Huánuco, 2023.	Hi: El estrés laboral se relaciona con el bienestar psicológico del personal de Salud Aparicio Pomares Huánuco, 2023. Ho: El estrés laboral no se relaciona con el bienestar psicológico del personal de Salud Aparicio Pomares Huánuco, 2023.	Estrés Laboral	Clima organizacional Estructura Organizacional Territorio Organizacional Tecnología Influencia del líder Falta de Cohesión Respaldo del grupo	Enfoque: Cuantitativo Tipo: Básica Nivel: Correlacional Diseño: No experimental Técnica: Encuesta Población. Conformada por 162 personales de Salud del C.S Aparicio Pomares Huánuco.
Problemas Específicos	Objetivos Específicos	Hipótesis Específicas			
¿De qué manera el clima organizacional se relaciona con el bienestar psicológico del personal de Salud	- Determinar de qué manera el clima organizacional se relaciona con el bienestar psicológico del personal de Salud Aparicio Pomares Huánuco, 2023. - Analizar de qué manera la estructura organizacional se	Hi: El clima organizacional se relaciona con el bienestar psicológico del personal de Salud Aparicio Pomares Huánuco, 2023. Ho: El clima organizacional no se relaciona con el bienestar psicológico del	Bienestar Psicológico	Autonomía Control de situaciones Vínculos psicosociales	Muestra. Conformada por 115 personales de Salud del C.S Aparicio Pomares Huánuco. INSTRUMENTO

Aparicio Pomares Huánuco, 2023? • ¿De qué manera la estructura organizacional se relaciona con el bienestar psicológico del personal de Salud Aparicio Pomares Huánuco, 2023? • ¿De qué manera el territorio organizacional se relaciona con el bienestar psicológico del personal de Salud Aparicio Pomares Huánuco, 2023? • ¿De qué manera la tecnología se relaciona con el bienestar psicológico del personal de Salud Aparicio Pomares Huánuco, 2023? • ¿De qué manera la Influencia del líder se relaciona con el bienestar psicológico del personal de Salud	relaciona con el bienestar psicológico del personal de Salud Aparicio Pomares Huánuco, 2023. • Explicar de qué manera el territorio organizacional se relaciona con el bienestar psicológico del personal de Salud Aparicio Pomares Huánuco, 2023. • Establecer de qué manera la tecnología se relaciona con el bienestar psicológico del personal de Salud Aparicio Pomares Huánuco, 2023. • Analizar de qué manera la Influencia del líder se relaciona con el bienestar psicológico del personal de Salud Aparicio Pomares Huánuco, 2023. • Determinar de qué manera la Falta de Cohesión se relaciona con el bienestar psicológico del personal de Salud Aparicio Pomares Huánuco, 2023. • Analizar de qué manera el Respaldo del grupo se relaciona con el bienestar psicológico del personal de Salud Aparicio Pomares Huánuco, 2023.	personal de Salud Aparicio Pomares Huánuco, 2023. Hi: La estructura organizacional se relaciona con el bienestar psicológico del personal de Salud Aparicio Pomares Huánuco, 2023. Ho: La estructura organizacional no se relaciona con el bienestar psicológico del personal de Salud Aparicio Pomares Huánuco, 2023. Hi: El territorio organizacional se relaciona con el bienestar psicológico del personal de Salud Aparicio Pomares Huánuco, 2023. Ho: El territorio organizacional no se relaciona con el bienestar psicológico del personal de Salud Aparicio Pomares Huánuco, 2023. Hi: La tecnología se relaciona con el bienestar psicológico del personal de Salud Aparicio Pomares Huánuco, 2023. Ho: La tecnología no se relaciona con el bienestar psicológico del personal de	proyectos Aceptación de si	Cuestionario (escala de Bienestar Psicológico de María Casullo (2000) y la adaptación de la escala de Estrés Laboral de la OIT-OMS).
---	--	---	--	---

Aparicio Pomares Huánuco, 2023? • ¿De qué manera la Falta de Cohesión se relaciona con el bienestar psicológico del personal de Salud Aparicio Pomares Huánuco, 2023? • ¿De qué manera el Respaldo del grupo se relaciona con el bienestar psicológico del personal de Salud Aparicio Pomares Huánuco, 2023?	Salud Aparicio Pomares Huánuco, 2023. Hi: La Influencia del líder se relaciona con el bienestar psicológico del personal de Salud Aparicio Pomares Huánuco, 2023. Ho: La Influencia del líder no se relaciona con el bienestar psicológico del personal de Salud Aparicio Pomares Huánuco, 2023. Hi: La Falta de Cohesión se relaciona con el bienestar psicológico del personal de Salud Aparicio Pomares Huánuco, 2023. Ho: La Falta de Cohesión no se relaciona con el bienestar psicológico del personal de Salud Aparicio Pomares Huánuco, 2023. Hi: El Respaldo del grupo se relaciona con el bienestar psicológico del personal de Salud Aparicio Pomares Huánuco, 2023. Ho: El Respaldo del grupo no se relaciona con el bienestar psicológico del personal de Salud Aparicio Pomares Huánuco, 2023.
--	---

ANEXO 2

INSTRUMENTO A

Bienestar Psicológico (BIEPS-A)

Le pedimos que leas con atención las siguientes frases. Luego, marque su respuesta en cada una de ellas, considerando que pensó y sintió el último mes. No hay respuestas buenas o malas: todas sirven. Por favor, no dejes frases sin responder. Por último, marca con un aspa (X) solo en uno de los tres espacios.

N.º	ÍTEMS	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 que 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 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			

INSTRUMENTO B Estrés Laboral de la OIT- OMS

Profesión:

A continuación, por favor, responde las 25 preguntas en un periodo de tiempo prudente marcando con un aspa (X) en los valores del 1 al 7, como se indica en el cuadro.

1	2	3	4	5	6	7
NUNCA	RARAS VECES	OCASIONALM ENTE	ALGUN AS VECE S	FRECUEITEME NTE	GENERALME NTE	SIEMPR E

N.º	ÍTEMS	1	2	3	4	5	6	7
1	El que no comprenda las metas y misión de la entidad pública me causa estrés							
2	El que mi supervisor no me respete me estresa							
3	El rendirle informes a mis supervisores y a mis subordinados me estresa							
4	El que no esté en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo me produce estrés							
5	El que el equipo disponible para llevar a cabo mi trabajo sea limitado me estresa							
6	El que mi supervisor no dé la cara por mí ante los jefes me estresa							
7	El que no sea parte de un equipo de trabajo que colabore estrechamente me causa estrés							
8	El que equipo de trabajo no me respalde en mis metas me causa estrés							
9	El que las personas que están a mi nivel dentro de la entidad pública tengamos poco control sobre el trabajo me causa estrés							
10	El no tener el conocimiento técnico para competir dentro de la entidad pública me estresa							
11	El que mi supervisor no tenga confianza en el desempeño de mi trabajo me causa estrés							
12	El que la entidad pública carezca de dirección y objetivos me causa estrés							
13	El que mi equipo no me brinde protección en relación con las injustas							

	demandas de trabajo que me hacen los jefes me causa estrés							
14	El que tenga que trabajar con miembros de otros departamentos me estresa							
15	El que mi equipo no brinde me ayuda técnica cuando lo necesito me causa estrés							
16	El que no respeten a mis supervisores, a mí y a los que están debajo de mí, me causa estrés							
17	El no contar con la tecnología adecuada para hacer un trabajo de calidad me causa estrés							
18	El que equipo de trabajo me presione demasiado me causa estrés							
19	El que mi equipo de trabajo se encuentre desorganizado me estresa							
20	El que se maneje mucho papeleo dentro de la entidad pública me causa estrés							
21	El que mi supervisor no se preocupe por mi bienestar me estresa							
22	El no tener un espacio privado en mi trabajo me estresa							
23	El que mi equipo de trabajo no tenga prestigio ni valor dentro de la entidad pública me causa estrés							
24	El que la forma en que trabaja la entidad pública no sea clara me estresa							
25	El que las políticas generales de la gerencia impidan mi buen desempeño me estresa							

ANEXO 3 INSTRUMENTOS APLICADOS

V 4

INSTRUMENTO A

Estrés Laboral de la OIT-OMS

Profesión: Odontología

Edad: 28 años

A continuación, por favor, responde las 25 preguntas en un periodo de tiempo prudente marcando con un aspa (X) en los valores del 1 al 7, como se indica en el cuadro.

1	2	3	4	5	6	7
NUNCA	RARAS VECES	OCASIONALMENTE	ALGUNAS VECES	FRECUENTEMENTE	GENERALMENTE	SIEMPRE

N.º	ITEMS	1	2	3	4	5	6	7
1	El que no comprenda las metas y misión de la entidad pública me causa estrés		X					
2	El que mi supervisor no me respete me estresa		X					
3	El rendirle informes a mis supervisores y a mis subordinados me estresa		X					
4	El que no esté en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo me produce estrés		X					
5	En el equipo disponible para llevar a cabo mi trabajo sea limitado me estresa		X					
6	El que mi supervisor no dé la cara por mí ante los jefes me estresa		X					
7	El que no sea parte de un equipo de trabajo que colabore estrechamente me causa estrés		X					
8	El que mi equipo de trabajo no me respalde en mis metas me causa estrés		X					
9	El que las personas que están a mi nivel dentro de la entidad pública tengamos poco control sobre el trabajo me causa estrés		X					
10	El no tener el conocimiento técnico para competir dentro de la entidad pública me estresa		X					
11	El que mi supervisor no tenga confianza en el desempeño de mi trabajo me causa estrés		X					
12	El que la entidad pública carezca de dirección y objetivos me causa estrés		X					
13	El que mi equipo no me brinde protección en relación con las injustas demandas de trabajo que me hacen los jefes me causa estrés		X					

14	El que tenga que trabajar con miembros de otros departamentos me estresa		P					
15	El que mi equipo no brinde me ayuda técnica cuando lo necesito me causa estrés		P					
16	El que no respeten a mis supervisores, a mí y a los que están debajo de mí, me causa estrés		P					
17	El no contar con la tecnología adecuada para hacer un trabajo de calidad me causa estrés		P					
18	El que mi equipo de trabajo me presione demasiado me causa estrés		P					
19	El que mi equipo de trabajo se encuentre desorganizado me estresa		P					
20	El que se maneje mucho papeleo dentro de la entidad pública me causa estrés			P				
21	El que mi supervisor no se preocupe por mi bienestar me estresa			P				
22	El no tener un espacio privado en mi trabajo me estresa			P				
23	El que mi equipo de trabajo no tenga prestigio ni valor dentro de la entidad pública me causa estrés		P					
24	En que la forma en que trabaja la entidad pública no sea clara me estresa			P				
25	El que las políticas generales de la gerencia impidan mi buen desempeño me estresa		P					

INSTRUMENTO B

Bienestar Psicológico (BIEPS-A)

Le pedimos que leas con atención las siguientes frases. Luego, marque su respuesta en cada una de ellas, considerando que pensó y sintió el último mes. No hay respuestas buenas o malas: todas sirven. Por favor, no dejes frases sin responder. Por último, marca con un aspa (X) solo en uno de los tres espacios.

N.º	ITEMS	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 que 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 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	✓		

INSTRUMENTO A

Estrés Laboral de la OIT-OMS

Profesión: *Enfermería*

Edad: *40 años*

A continuación, por favor, responde las 25 preguntas en un periodo de tiempo prudente marcando con un aspa (X) en los valores del 1 al 7, como se indica en el cuadro.

1	2	3	4	5	6	7
NUNCA	RARAS VECES	OCASIONALMENTE	ALGUNAS VECES	FRECUEMENTE	GENERALMENTE	SIEMPRE

N.º	ÍTEM	1	2	3	4	5	6	7
1	El que no comprenda las metas y misión de la entidad pública me causa estrés							X
2	El que mi supervisor no me respete me estresa				X			
3	El rendirle informes a mis supervisores y a mis subordinados me estresa	X						
4	El que no esté en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo me produce estrés							X
5	En el equipo disponible para llevar a cabo mi trabajo sea limitado me estresa			X				
6	El que mi supervisor no dé la cara por mí ante los jefes me estresa		X					
7	El que no sea parte de un equipo de trabajo que colabore estrechamente me causa estrés							X
8	El que mi equipo de trabajo no me respalde en mis metas me causa estrés						X	
9	El que las personas que están a mi nivel dentro de la entidad pública tengamos poco control sobre el trabajo me causa estrés	X						
10	El no tener el conocimiento técnico para competir dentro de la entidad pública me estresa		X					
11	El que mi supervisor no tenga confianza en el desempeño de mi trabajo me causa estrés						X	
12	El que la entidad pública carezca de dirección y objetivos me causa estrés			X				
13	El que mi equipo no me brinde protección en relación con las injustas demandas de trabajo que me hacen los jefes me causa estrés				X			

INSTRUMENTO B

Bienestar Psicológico (BIEPS-A)

Le pedimos que leas con atención las siguientes frases. Luego, marque su respuesta en cada una de ellas, considerando que pensó y sintió el último mes. No hay respuestas buenas o malas: todas sirven. Por favor, no dejes frases sin responder. Por último, marca con un aspa (X) solo en uno de los tres espacios.

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

14	El que tenga que trabajar con miembros de otros departamentos me estresa				X				
15	El que mi equipo no brinde me ayuda técnica cuando lo necesito me causa estrés					X			
16	El que no respeten a mis supervisores, a mí y a los que están debajo de mí, me causa estrés			X					
17	El no contar con la tecnología adecuada para hacer un trabajo de calidad me causa estrés				X				
18	El que mi equipo de trabajo me presione demasiado me causa estrés								X
19	El que mi equipo de trabajo se encuentre desorganizado me estresa								X
20	El que se maneje mucho papeleo dentro de la entidad pública me causa estrés					X			
21	El que mi supervisor no se preocupe por mi bienestar me estresa						X		
22	El no tener un espacio privado en mi trabajo me estresa								X
23	El que mi equipo de trabajo no tenga prestigio ni valor dentro de la entidad pública me causa estrés				X				
24	En que la forma en que trabaja la entidad pública no sea clara me estresa	X							
25	El que las políticas generales de la gerencia impidan mi buen desempeño me estresa			X					

INSTRUMENTO A

Estrés Laboral de la OIT-OMS

Profesión: TEC. ENF.

Edad: 33

A continuación, por favor, responde las 25 preguntas en un periodo de tiempo prudente marcando con un aspa (X) en los valores del 1 al 7, como se indica en el cuadro.

1	2	3	4	5	6	7
NUNCA	RARAS VECES	OCASIONALMENTE	ALGUNAS VECES	FRECUENTEMENTE	GENERALMENTE	SIEMPRE

N.º	ÍTEMS	1	2	3	4	5	6	7
1	El que no comprenda las metas y misión de la entidad pública me causa estrés						X	
2	El que mi supervisor no me respete me estresa						X	
3	El rendirle informes a mis supervisores y a mis subordinados me estresa		X					
4	El que no esté en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo me produce estrés		X					
5	En el equipo disponible para llevar a cabo mi trabajo sea limitado me estresa			X				
6	El que mi supervisor no dé la cara por mí ante los jefes me estresa						X	
7	El que no sea parte de un equipo de trabajo que colabore estrechamente me causa estrés						X	
8	El que mi equipo de trabajo no me respalde en mis metas me causa estrés						X	
9	El que las personas que están a mi nivel dentro de la entidad pública tengamos poco control sobre el trabajo me causa estrés						X	
10	El no tener el conocimiento técnico para competir dentro de la entidad pública me estresa		X					
11	El que mi supervisor no tenga confianza en el desempeño de mi trabajo me causa estrés						X	
12	El que la entidad pública carezca de dirección y objetivos me causa estrés		X					
13	El que mi equipo no me brinde protección en relación con las injustas demandas de trabajo que me hacen los jefes me causa estrés						X	

INSTRUMENTO B

Bienestar Psicológico (BIEPS-A)

Le pedimos que leas con atención las siguientes frases. Luego, marque su respuesta en cada una de ellas, considerando que pensó y sintió el último mes. No hay respuestas buenas o malas: todas sirven. Por favor, no dejes frases sin responder. Por último, marca con un aspa (X) solo en uno de los tres espacios.

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

ANEXO 4 PLAN DE APLICACIÓN

PLAN DE APLICACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

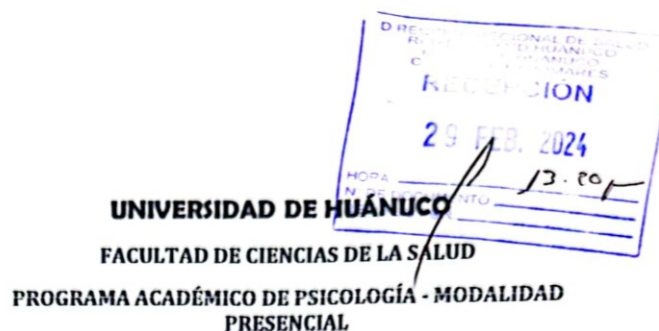
TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

ESTRÉS LABORAL Y SU RELACIÓN CON EL BIENESTAR PSICOLÓGICO DEL PERSONAL DE SALUD
APARICIO POMARES HUÁNUCO, 2023

INVESTIGADOR: Vilda Rosales Encarnación

PLAN DE EJECUCIÓN Y APLICACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN			
N°	FECHA	ACTIVIDAD	INSTRUMENTO
1	26/02/2024	Solicitud de autorización de la coordinación para la aplicación del instrumento,	Formato de solicitud
2	29/02/2024	Solicitud de permiso a la directora del Centro de Salud Aparicio Pomares.	Formato de solicitud
3	29/02/2024	Autorización de la jefa del Centro de Salud Aparicio Pomares. - Estrés laboral de la OIT-OMS - Bienestar psicológico	Firma de autorización
4	04/03/2024	Reunión con los jefes de cada servicio para la entrega del consentimiento informado para la aplicación del instrumento de investigación.	Formato de consentimiento informado
5	11 al 27/03/2024	Aplicación de instrumentos de investigación a los profesionales de la salud Aparicio Pomares de acuerdo a su de trabajo y su disponibilidad de tiempo.	Instrumentos de investigación

ANEXO 5 AUTORIZACIÓN



Huánuco 28 de febrero de 2024

Señor: Lic. Enf. Rojas Estela Mirtha Rosalía
Directora del Centro de Salud Aparicio Pomares

ASUNTO: Solicito permiso para ejecutar trabajo de Investigación.

De mi consideración:

Tengo el agrado de dirigirme a usted para saludarlo muy cordialmente a nombre de la Universidad de Huánuco y al mismo tiempo solicitarle permiso para que la alumna Rosales Encarnación Vilda, quien se encuentra desarrollando el trabajo de Investigación titulado "ESTRÉS LABORAL Y SU RELACIÓN CON EL BIENESTAR PSICOLÓGICO DEL PERSONAL DE SALUD APARICIO POMARES HUÁNUCO, 2023", pueda realizar el proceso de recolección de datos del personal de Salud que usted dignamente dirige.

Sin otro particular, hago propicia la oportunidad para expresarle las muestras de consideración y estima personal.

Atentamente

UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO
Lic. Marina Vargas Diestro Caloretti
COORDINADORA DE PSICOLOGÍA

ANEXO 6

ACEPTACIÓN DE AUTORIZACION



Huánuco 20 de abril de 2024

Bachiller:

Vilda Rosales Encarnación

Le reitero un cordial saludo y a su vez visto la solicitud presentada, que solicita autorización para la aplicación del instrumento para su trabajo de investigación titulada **“ESTRÉS LABORAL Y SU RELACIÓN CON EL BIENESTAR PSICOLÓGICO DEL PERSONAL DE SALUD APARICIO POMARES HUÁNUCO, 2023”**, es grato informarle que TIENE LA AUTORIZACIÓN, para la ejecución de trabajo de investigación.

Se expide el presente documento a la solicitud del interesado, para fines que estime conveniente.

Atentamente,



ANEXO 7

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo:.....

...

Que tome conocimiento, acepto con mi participación en la investigación **ESTRÉS LABORAL Y SU RELACIÓN CON EL BIENESTAR PSICOLÓGICO DEL PERSONAL DE SALUD APARICIO POMARES HUÁNUCO, 2023**, realizada por bachiller en Psicología Vilda Rosales Encarnación de la Universidad de Huánuco. Para dicho propósito se realiza la aplicación del instrumento del Estrés Laboral y Bienestar Psicológica, cuyos datos brindados serán estrictamente confidenciales y toda recolección de datos será usada para fines de esta investigación.

Firma del participante

firma de la investigadora

ANEXO 8

PANEL FOTOGRÁFICO

