

UNIVERSIDAD PRIVADA ANTENOR ORREGO

FACULTAD DE MEDICINA HUMANA

PROGRAMA DE ESTUDIO DE PSICOLOGÍA



TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADA EN PSICOLOGÍA

**Bienestar psicológico en trabajadores asistenciales de un hospital de
Essalud – Trujillo, según sexo**

Área de Investigación:

Ciencias Médicas – Psicología positiva y bienestar psicológico

Autora:

Saavedra Pérez Arelis Janeth

Jurado Evaluador:

Presidente : Rodríguez Balcázar Susan Cristy.

Secretario : Malpica Risco Vhanya Olenka.

Vocal : Salinas Gamboa Diana Jacqueline.

Asesor:

Borrego Rosas Carlos Esteban

Código Orcid: <https://orcid.org/0000-0001-6168-300X>

Trujillo – Perú

2024

Fecha de sustentación: 2024/07/01

Bienestar psicológico en trabajadores asistenciales de un hospital de Essalud – Trujillo, según sexo

INFORME DE ORIGINALIDAD

10%

INDICE DE SIMILITUD

11%

FUENTES DE INTERNET

1%

PUBLICACIONES

3%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1

repositorio.upao.edu.pe

Fuente de Internet

4%

2

hdl.handle.net

Fuente de Internet

2%

3

repositorio.ucv.edu.pe

Fuente de Internet

2%

4

Submitted to Universidad Cesar Vallejo

Trabajo del estudiante

1%

5

Submitted to Universidad Privada Antenor Orrego

Trabajo del estudiante

1%

Excluir citas

Activo

Excluir coincidencias < 1%

Excluir bibliografía

Activo



Declaración de originalidad

Yo **Carlos Esteban Borrego Rosas**, docente del Programa de Estudio de **Psicología**, de la Universidad Privada Antenor Orrego, asesor de la tesis de investigación titulada "**Bienestar psicológico en trabajadores asistenciales de un hospital de Essalud – Trujillo, según sexo**", autora **Saavedra Pérez Arelis Janeth**, dejo constancia de lo siguiente:

- El mencionado documento tiene un índice de puntuación de similitud de **10%**. Así lo consigna el reporte de similitud emitido por el software Turnitin el (14 de julio del 2024).
- He revisado con detalle dicho reporte y la tesis, y no se advierte indicios de plagio.
- Las citas a otros autores y sus respectivas referencias cumplen con las normas establecidas por la Universidad.

Trujillo, 14 de julio del 2024.

Asesor

Borrego Rosas Carlos Esteban

DNI: 40266398

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-6168-300X>

FIRMA:

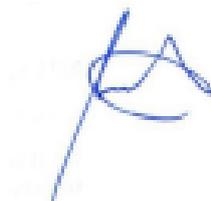


Autora

Arelis Janeth Saavedra Pérez

DNI: 40074716

FIRMA:



DEDICATORIA

Dedico esta tesis a mis queridos padres por brindarme siempre su amor, paciencia y apoyo constante que me ha permitido cumplir hoy con mi sueño de ser profesional, gracias por enseñarme siempre a esforzarme y ser valiente, son un ejemplo para mí siempre los llevo en mi corazón.

Mis hijas Arelis y Valeria por su amor incondicional y su comprensión, para poder así continuar con mis estudios y terminarlos, gracias por siempre estar alentándome con sus palabras, sonrisas y abrazos, las amo.

La autora

AGRADECIMIENTOS

Agradezco de corazón a la universidad, por abrirme sus puertas y confiar en mí.

De igual manera para la directora Dra. Zelmira Lozano, del programa de estudios de Psicología y toda la plana docente por acompañarme durante toda mi carrera brindándome sus enseñanzas y su valioso conocimiento lo cual día a día me hicieron crecer como profesional, gracias por su gran labor, paciencia y el gran apoyo que siempre me brindaron.

Mi infinito agradecimiento a todos los trabajadores asistenciales del Hospital que confiaron en mí y me apoyaron durante el proceso de mi investigación.

La autora

RESUMEN

El estudio tuvo como objetivo determinar las diferencias en el bienestar psicológico en trabajadores asistenciales de un hospital de Essalud de Trujillo, según sexo, utilizando un método sustantivo, transversal y comparativo, en una muestra de 285 trabajadores asistenciales de un hospital de Essalud de Trujillo, administrando La Escala de Bienestar Psicológico (EBP), elaborado por José Sánchez Cánovas (1998), cuyos valores del estudio piloto resultaron con una validez adecuada y confiabilidad muy alta. Los resultados principales muestran que no existen diferencias en el bienestar psicológico ($p > 0.05$); además, no existen diferencias a nivel dimensional, obteniendo valores mayores a $p < 0.05$ en el bienestar subjetivo ($p = .333$), en el bienestar material ($p = .599$) y en el bienestar laboral ($p = .220$) en los trabajadores asistenciales según sexo.

Palabras clave: Bienestar psicológicos, trabajadores asistenciales.

ABSTRACT

The study aimed to determine the differences in psychological well-being in care workers of an Essalud hospital in Trujillo, according to sex, using a substantive, cross-sectional and comparative method, in a sample of 285 care personnel of an Essalud hospital in Trujillo. administering the Scale of Psychological Well-being (EBP), elaborated by José Sánchez Cánovas (1998), whose pilot study values resulted in adequate validity and very high reliability. The main results show that there are no differences in psychological well-being ($p>0.05$); In addition, there are no differences at the dimensional level, obtaining values greater than $p<0.05$ in subjective well-being ($p=.333$), in material well-being ($p=.599$) and in labor well-being ($p=.220$) in workers. assistance according to sex.

Keywords: Psychological well-being.

PRESENTACIÓN

Ante el jurado calificador

Tras cumplir con lo normado en el reglamento de Grados y Títulos de la UPAO, se hace presente el estudio “Bienestar Psicológico en Trabajadores Asistenciales de un Hospital de Essalud – Trujillo, según sexo”, con la finalidad de obtener el título profesional de Licenciado en Psicología. Se agradece sus sugerencias para el presente estudio.

Trujillo, 08 de setiembre 2023

La autora

INDICE

DEDICATORIA.....	II
AGRADECIMIENTOS	III
RESUMEN	IV
ABSTRACT	V
PRESENTACIÓN.....	VI
INDICE	VII
ÍNDICE DE TABLAS	IX
CAPÍTULO I. MARCO METODOLÓGICO	10
1.1. EL PROBLEMA.....	10
1.1.1. DELIMITACIÓN DEL PROBLEMA.....	10
1.1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	12
1.1.3. JUSTIFICACIÓN DEL ESTUDIO.....	12
1.1.4. LIMITACIONES.....	13
1.2. OBJETIVOS.....	13
1.2.1. OBJETIVOS GENERALES.....	13
1.2.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS	14
1.3. HIPÓTESIS	14
1.3.1. HIPÓTESIS GENERAL	14
1.3.2. HIPÓTESIS ESPECÍFICAS	14
1.4. VARIABLES E INDICADORES.....	15
1.5. DISEÑO DE EJECUCIÓN	15
1.5.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN	15
1.5.2. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	15
1.6.1. POBLACIÓN	16
1.6.2. MUESTRA.....	16
1.7. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS.....	18
1.8. PROCEDIMIENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS	19
1.9. ANÁLISIS ESTADÍSTICO	20
CAPITULO II. MARCO REFERENCIAL TEÓRICO.....	21

2.1. ANTECEDENTES.....	21
2.1.1. INTERNACIONAL.....	21
2.1.2. NACIONAL.....	22
2.2. MARCO TEÓRICO.....	23
2.2.2.1. DEFINICIONES DEL BIENESTAR PSICOLÓGICO.....	23
2.2.2.3. IMPORTANCIA DEL BIENESTAR PSICOLÓGICO.....	24
2.2.2.3. CARACTERÍSTICAS DEL BIENESTAR PSICOLÓGICO.....	24
2.2.2.4. FACTORES ASOCIADOS AL BIENESTAR PSICOLÓGICO.....	26
2.2.2.5. DIMENSIONES DEL BIENESTAR PSICOLÓGICO.....	27
2.2.2.6. OTRAS TEORÍAS ACERCA DEL BIENESTAR PSICOLÓGICO.....	28
2.2.2.7. BIENESTAR PSICOLÓGICO EN LAS ORGANIZACIONES.....	31
2.2.2.8. BIENESTAR PSICOLÓGICO EN LOS TRABAJADORES DE SALUD.....	32
2.3. MARCO CONCEPTUAL.....	33
CAPITULO III. RESULTADOS.....	34
CAPITULO IV. ANÁLISIS DE RESULTADOS.....	38
CAPITULO V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	46
CAPITULO VI. REFERENCIAS Y ANEXOS.....	48
6.1. REFERENCIAS.....	48
6.2. ANEXOS.....	60
ANEXO 1. CUESTIONARIO DE BIENESTAR PSICOLÓGICO.....	60
ANEXO 2. FORMATO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO.....	62
ANEXO 3. APORTES DE CUADROS O TABLAS.....	63
ANEXO 4. ESTUDIO PILOTO DEL BIENESTAR PSICOLÓGICO Y LABORAL.....	66
ANEXO 5. FICHA TÉCNICA DEL INSTRUMENTO DE BIENESTAR PSICOLÓGICO.....	70

ÍNDICE DE TABLAS

TABLA 1 POBLACIÓN DE TRABAJADORES ASISTENCIALES DE UN HOSPITAL DE ESSALUD DE TRUJILLO.....	16
TABLA 2 <i>DISTRIBUCIÓN DE LA MUESTRA DE TRABAJADORES ASISTENCIALES DE UN HOSPITAL DE ESSALUD DE TRUJILLO.....</i>	16
TABLA 3 <i>ANÁLISIS DIFERENCIAL PARA LA VARIABLE Y DIMENSIONES DE BIENESTAR PSICOLÓGICO SEGÚN SEXO</i>	35
TABLA 4 FRECUENCIAS PARA LAS VARIABLES BIENESTAR PSICOLÓGICO Y BIENESTAR LABORAL SEGÚN SEXO	37
TABLA 5 ESTADÍSTICO DE NORMALIDAD PARA LA VARIABLE Y DIMENSIONES DE MOTIVACIÓN LABORAL.....	63
TABLA 6 DESCRIPTIVOS PARA LAS VARIABLES BIENESTAR PSICOLÓGICO Y BIENESTAR LABORAL.....	63
TABLA 7 FRECUENCIAS DE LA VARIABLE SEXO Y OCUPACIÓN	65
TABLA 8 CORRELACIÓN ITEM-TEST DE LA DIMENSIÓN BIENESTAR PSICOLÓGICO SUBJETIVO DE LA ESCALA DE BIENESTAR PSICOLÓGICO EN TRABAJADORES ASISTENCIALES DE UN HOSPITAL DE ESSALUD – TRUJILLO.	66
TABLA 9 CORRELACIÓN ITEM-TEST DE LA DIMENSIÓN BIENESTAR LABORAL DE LA ESCALA DE BIENESTAR PSICOLÓGICO EN TRABAJADORES ASISTENCIALES DE UN HOSPITAL DE ESSALUD – TRUJILLO.	67
TABLA 10 CONFIABILIDAD DE LOS ÍTEMS DE LA DIMENSIÓN BIENESTAR PSICOLÓGICO SUBJETIVO DE LA ESCALA DE BIENESTAR PSICOLÓGICO EN TRABAJADORES ASISTENCIALES DE UN HOSPITAL DE ESSALUD – TRUJILLO.	68
TABLA 11 CONFIABILIDAD DE LOS ÍTEMS DE LA DIMENSIÓN BIENESTAR LABORAL DE LA ESCALA DE BIENESTAR PSICOLÓGICO EN TRABAJADORES ASISTENCIALES DE UN HOSPITAL DE ESSALUD – TRUJILLO.	69

CAPÍTULO I. MARCO METODOLÓGICO

1.1. El problema

1.1.1. Delimitación del problema

En nuestra realidad actual en la que vivimos, a nivel global, estamos pasando por cambios constantes los cuales nos enfocados a estar más tiempo preocupados por las exigencias laborales y esforzándonos por la dar lo mejor de nosotros y brindar nuestro mayor esfuerzo en la parte profesional, tanto es así que muchas veces descuidamos nuestra familia y vida social, el bienestar psicológico es equilibrar nuestra parte profesional, familiar y personal, de esta forma debemos tener siempre presente que para producir mejor debemos equilibrar nuestras emociones juntamente con nuestra parte física y psicológica.

La OMS (Organización Mundial de la Salud [OMS], 2020), insta a las autoridades a nivel global a prestar mayor atención a las áreas de salud para que afronten esta peligrosa situación con respecto a la pandemia, poniendo en riesgo inminente a los profesionales y usuarios. Dado que, tanto médicos en países como en Rumania y enfermeras en Alemania, padecieron sin distinción del sexo los efectos del cansancio emocional y físico, además de percibir altos niveles de estrés (Quiroz-Ascencio et al., 2021; Zerbini et al., 2020)

Durante el confinamiento viral, se ha demostrado que tenemos que velar la salud de los trabajadores asistenciales en el sector salud, porque son una pieza clave y fundamental en la labor de un hospital que está al servicio de la comunidad. También es importante garantizar que se brinden pausas activas para reducir la carga laboral y el estrés, asimismo el brindarles una asesoría en cuanto al manejo de sus emociones, equilibrar el trabajo y su vida personal. En un hospital público de Chile, el entorno social de trabajo influyó más en el personal de salud varones que en mujeres, siendo las diferencias en la forma en cómo se relacionan y la percepción de rivalidad entre colegas (Luengo-Martínez, et al, 2020). Con el tiempo, observamos que la psicología se enfocó en sus primeros años en la psicopatología y los problemas de los individuos, (Carrasco, et al, 2007)

Según Seligman (2003) una nueva psicología denominada “Psicología Positiva” comenzó a agrupar definiciones que nos relatan al bienestar, la felicidad y

las orientaciones más positivas y optimistas sobre la salud mental y abandonando las creencias de la enfermedad o estados negativos de la salud mental. A nivel nacional, debido a diversos factores en el bienestar y en las diferentes etapas durante la covid-19, el personal de salud, tanto hombres como mujeres, fueron presentando síntomas depresivos, ansiosos, afectando su atención a los usuarios y en su quehacer profesional (Huarcaya-Victoria, 2020).

Con respecto al bienestar psicológico, implica el valor individual que favorece o ayuda al crecimiento personal, a su nivel de autonomía, autoestima con buena imagen de sí misma, a nivel mental juega mucho en relación con la satisfacción personal, jugando con variables como el estatus económico, la relevancia dentro del entorno social, aspectos relacionados a lo cultural, entre otros. Además, las personas con adecuado estado anímico, tienen pensamientos acordes a sus necesidades, mostrándose positivos y con buen estado de ánimo, lo cual beneficia el bienestar emocional y psicológico. (Bahamón, 2019).

En el estudio se pretende observar qué diferencias existen en el bienestar psicológico en dichos profesionales hospitalarios, debido que la variable es una constante en entornos de salud, debido a las interacciones diversas que tienen todos los trabajadores asistenciales involucrado en un hospital, teniendo consecuencias en la modificación de sus comportamientos según su sensación de satisfacción con su trabajo. Como parte de la experiencia laboral se apreció que en los colaboradores asistenciales de los hospitales existe mucha necesidad sobre el paciente y se deja de lado la evaluación de los trabajadores asistenciales quienes son pieza fundamental para el buen funcionamiento del hospital. Por ello, resulta relevante por el aporte que tendrá en la población debido a las consecuencias vistas por la crisis sanitaria, cubriendo la necesidad de bienestar en los trabajadores asistenciales, añadiendo que las consecuencias que podrían conllevar se observarían desde comportamientos agresivos, emociones reprimidas, optando por trabajar sin un equipo que le respalde, entre otros.

Debido a la crisis sanitaria que atraviesa y vive Perú, en donde los trabajadores asistenciales del sector salud estuvieron expuestos a intensos jornadas laborales de trabajo y a eso le aumentamos el estrés a seguir medidas y protocolos de seguridad intensas como colocarles trajes de protección muy incómodos por riesgo a

contagiarse y contagiar a sus familiares, todo eso crea una sobrecarga de estrés y si le aumentamos la falta de ciertos implementos de protección, medicamentos y el colapso de la propia atención al usuario o por falta de infraestructura en los nosocomios, podemos observar que su salud emocional física y mental estaría afectada considerablemente y realizando este estudio podemos medir si su satisfacción en el ámbito de bienestar laboral está de acorde con su bienestar psicológico y material y de esta forma proponer recomendaciones adecuadas.

Es necesario investigar si existe un bienestar psicológico en la población del Hospital Essalud donde se realiza el estudio, con el fin de identificar los riesgos latentes que dificultan su adecuado bienestar psicológico; asimismo, para plantear estrategias que mejoren la integridad mental y física de los profesionales de salud y por ende mejorar la calidad de atención al paciente.

En base a lo anteriormente mencionado, este estudio busca determinar el bienestar psicológico en la población mencionada, planteándose de esta manera la siguiente pregunta:

1.1.2. Formulación del problema

¿Existe diferencias en el bienestar psicológico en trabajadores asistenciales de un hospital de Essalud de Trujillo, según sexo?

1.1.3. Justificación del estudio

Este estudio es conveniente debido a la importancia creciente del bienestar psicológico de los trabajadores asistenciales en el contexto de la crisis sanitaria que atraviesa el Perú. La presión adicional generada por la pandemia ha puesto en evidencia la necesidad de abordar temas relacionados con la salud mental y el bienestar de este grupo esencial en el sistema de salud. Al enfocarnos en los trabajadores de un hospital de Essalud en Trujillo, el estudio ofrece una perspectiva valiosa y urgente para mejorar las condiciones laborales y, en consecuencia, la calidad de la atención sanitaria.

El valor teórico de este estudio radica en su contribución al conocimiento sobre el bienestar psicológico de los trabajadores asistenciales, una variable que, aunque conocida, no ha sido suficientemente investigada en esta población específica. Este estudio proporciona datos y análisis que enriquecen la literatura existente, destacando

aspectos únicos de la experiencia laboral de los trabajadores asistenciales en un entorno hospitalario peruano, lo que permite una comprensión más profunda y específica de cómo factores laborales y personales influyen en su bienestar psicológico.

La relevancia práctica de este estudio se manifiesta en su potencial para identificar y evaluar las condiciones actuales de bienestar psicológico de los trabajadores asistenciales en un hospital de Essalud Trujillo. Al analizar dimensiones clave como el bienestar subjetivo, material y laboral, el estudio ofrece una base sólida para desarrollar intervenciones y planes de mejora específicos. Estos planes no solo beneficiarán a los trabajadores al mejorar su calidad de vida laboral, sino que también tendrán un impacto positivo en la eficiencia y calidad del servicio que prestan a los pacientes.

La relevancia social de este estudio es significativa, ya que busca mejorar el bienestar psicológico de los trabajadores asistenciales, lo cual puede traducirse en una mejor calidad de atención al paciente y una percepción más positiva del personal de salud por parte de la sociedad. Al promover un entorno laboral más saludable y satisfactorio, se fomenta una imagen de los trabajadores como individuos reflexivos, resolutivos y analíticos. Esto no solo mejora la relación entre los trabajadores de salud y los pacientes, sino que también contribuye a disminuir los conflictos familiares y laborales, reforzando una visión más positiva y respetuosa hacia el sector asistencial en general.

1.1.4. Limitaciones

La investigación podrá generalizarse en poblaciones con similares características a la muestra de estudio.

En el estudio se hizo uso de la teoría del bienestar psicológico de Sánchez Canoas (2013).

1.2. Objetivos

1.2.1. Objetivos generales

Determinar las diferencias en el bienestar psicológico en trabajadores asistenciales de un hospital de Essalud de Trujillo, según sexo

1.2.2. Objetivos específicos

Identificar el nivel de bienestar psicológico en trabajadores asistenciales, hombres, de un hospital de Essalud de Trujillo

Identificar el nivel de bienestar psicológico en trabajadores asistenciales, mujeres, de un hospital de Essalud de Trujillo

Establecer las diferencias entre la dimensión bienestar subjetivo de bienestar psicológico en trabajadores asistenciales de un hospital de Essalud de Trujillo, según sexo

Establecer las diferencias entre la dimensión bienestar material de bienestar psicológico en trabajadores asistenciales de un hospital de Essalud de Trujillo, según sexo

Establecer las diferencias entre la dimensión bienestar laboral de bienestar psicológico en trabajadores asistenciales de un hospital de Essalud de Trujillo, según sexo

1.3. Hipótesis

1.3.1. Hipótesis general

H1: Existe diferencias en el bienestar psicológico en trabajadores asistenciales de un hospital de Essalud de Trujillo, según sexo

1.3.2. Hipótesis específicas

H1: Existe diferencias entre la dimensión bienestar subjetivo de bienestar psicológico en trabajadores asistenciales de un hospital de Essalud de Trujillo, según sexo

H2: Existe diferencias entre la dimensión bienestar material de bienestar psicológico en trabajadores asistenciales de un hospital de Essalud de Trujillo, según sexo

H3: Existe diferencias entre la dimensión bienestar laboral de bienestar psicológico en trabajadores asistenciales de un hospital de Essalud de Trujillo, según sexo

1.4. Variables e indicadores

Variable e indicadores 1: Bienestar psicológico:

- Bienestar subjetivo
- Bienestar material
- Bienestar laboral

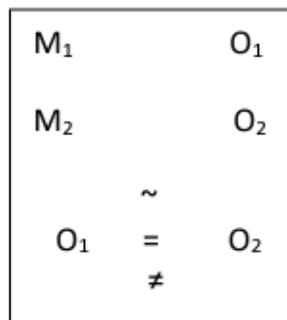
1.5. Diseño de ejecución

1.5.1. Tipo de investigación

Según Sánchez y Reyes (2015), se denota un estudio sustantivo al describir de manera natural los sucesos o características de que se acontece en la realidad, teniendo como finalidad tratar de obtener principios o leyes que permitan su generalización

1.5.2. Diseño de investigación

Según Sánchez y Reyes (2015), viene siendo un estudio no experimental al realizar una descripción libre de los fenómenos de estudio, sin proponer un control de por medio, siendo natural y espontánea; además de tener un diseño comparativo, dada la comparación de elementos acorde a sus atributos o particularidades.



Donde:

M 1: Trabajadores asistenciales varones.

M 2: Trabajadores asistenciales mujeres.

O 1: Resultados de la prueba EBP en el grupo 1.

O 2: Resultados de la prueba EBP en el grupo 2.

“=”: no hay diferencias.

“≠”: si hay diferencias.

1.6. Población y muestra

1.6.1. Población

Estuvo conformado por 1100 trabajadores asistenciales de un hospital de Essalud de Trujillo.

Tabla 1

Población de trabajadores asistenciales de un hospital de Essalud de Trujillo

Departamentos	N	%
Dadyt	175	17%
Cirugía	120	11%
Enfermería	437	40%
Medicina	174	16%
Materno infantil.	81	7%
Emergencia y desastres	38	3%
Registros médicos de referencia y contrarreferencia	37	3%
Otros (administrativos)	38	3%
Total	1100	100%

1.6.2. Muestra

Compuesta por un total de 285 trabajadores asistenciales de un hospital de Essalud- Trujillo.

Tabla 2

Distribución de la muestra de trabajadores asistenciales de un hospital de Essalud de Trujillo

Departamentos	N	%
Dadyt	45	17%
Cirugía	31	11%
Enfermería	113	40%

Medicina	45	16%
Materno infantil.	21	7%
Emergencia y desastres	10	3%
Registros médicos de referencia y contrarreferencia	10	3%
Otros (administrativos)	10	3%
Total	285	100%

Criterios de inclusión

- Trabajadores asistenciales de un hospital de Essalud de Trujillo.
- Trabajadores que responden de forma voluntaria al cuestionario.

Criterios de exclusión

- Trabajadores que no llenan correctamente el cuestionario.

1.6.3. Muestreo

Se utilizó el muestreo estratificado-probabilístico para Hernández, et al. (2014), este refiere que los grupos que componen la población tienen la misma probabilidad de formar la muestra.

De acuerdo con la explicación de Bernal (2016), se seleccionó un muestreo de tipo probabilístico estratificado simple para cada uno de los grados de secundaria. Se consideró un nivel de confianza del 95% ($Z=1.96$), un margen de error del 5.0% ($E=0.05$) y una varianza máxima ($PQ=0.25$), con el objetivo de garantizar que el tamaño de la muestra sea adecuado para el tamaño de la población (N). La fórmula utilizada será la siguiente:

$$n_0 = \frac{z^2 PQ}{E^2} \quad n_0 = \frac{z^2 PQ}{E^2} \quad \text{con un reajuste a:}$$

$$n = \frac{n_0}{1 + \frac{n_0}{N}} \quad n = \frac{n_0}{1 + \frac{n_0}{N}} \quad \text{donde:}$$

n_0 : Tamaño preliminar de la muestra

Z : Coeficiente para un nivel de confianza del 95%

P : Proporción de elementos con la característica de interés

Q: Proporción de elementos sin la característica de interés

E: Error de muestreo

N: Tamaño de la población

n: Tamaño de la muestra

Y la muestra para cada ciclo académico:

$$nh_i nh_i = \frac{Nh_i n}{N} \frac{Nh_i n}{N}$$

nh_i = Muestra por grupos

Nh_i = Población por grupos

n= Muestra

N= Población

1.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica

Se usó de la evaluación psicométrica, disciplina responsable del diseño de métodos para medir fenómenos psicológicos (Hernández y Mendoza, 2018).

Instrumentos

Instrumento: Escala de Bienestar Psicológico

Ficha técnica

La Escala de Bienestar Psicológico fue elaborada por Sanchez (1998), en España, y adaptada a la realidad peruana por Aguirre (2018), se administra de forma individual y grupal, en poblaciones de 17 a 90 años de edad, como tiempo reglamental se tiene de 20 a 25 minutos, tiene tres dimensiones Bienestar subjetivo, bienestar material y laboral, las cuales son calificadas con una escala Likert del 1 al 5.

Descripción del instrumento

El bienestar psicológico según dimensiones se define y explica a continuación:

- Bienestar subjetivo: Se enfoca en la felicidad o bienestar del individuo, asimismo, se orienta la satisfacción de la vida y el afecto positivo o negativo. (ítem 1 al 30)
- Bienestar material: Se enfoca en la satisfacción o insatisfacción que generan los ingresos económicos, materiales y posesiones del individuo. (ítem 31 al 40)
- Bienestar laboral: Se enfoca en el área del trabajo del individuo y como este se desempeña para obtener una satisfacción positiva o negativa. (ítem 41 al 50)

Propiedades psicométricas

Original: Sánchez (1989), evidenció una validez tras comparar los resultados de otros instrumentos con constructos análogos, como el inventario de felicidad de Oxford (0.899), la de satisfacción con la vida (0.451), otros cuestionarios muestran correlaciones moderadas. Para la confiabilidad obtuvo un valor alfa de (.94) en Bienestar subjetivo, en Bienestar Material (.87), en Bienestar Laboral (.91) y en relaciones con la pareja (.87); la escala total obtuvo un valor de (.94).

Adaptación: Aguirre (2018), en 50 sujetos, obtuvo la validez mediante jueces, siendo válido, y con valor alfa de: en Bienestar subjetivo ($\alpha = .940$), Bienestar Material ($\alpha = .921$), Bienestar Laboral ($\alpha = .765$) y Relaciones con la pareja ($\alpha = .634$); en la escala total ($\alpha = .944$).

Piloto del presente estudio: Mediante correlación ítem-test corregido, obtuvo valores de Bienestar Psicológico Subjetivo entre .241 y .726. Y la confiabilidad mediante alfa y omega, con valores respectivos de .949 y .952 para Bienestar Psicológico Subjetivo, siendo valores altos. Para el bienestar laboral, mediante correlación ítem-test, obtuvo valores de Bienestar Laboral entre .317 y .808. Y una confiabilidad mediante alfa y omega, teniendo valores de .880 y .889 respectivamente.

1.8. Procedimiento de recolección de datos

Se obtuvo la información del cuestionario que mida la variable de estudio, solicitando el contacto para el acceso a los trabajadores asistenciales en un hospital de Essalud- Trujillo; obtenido el permiso, se planificó el acceso a las diferentes áreas

del hospital, realizando posteriormente la sumatoria total aproximada de todos los trabajadores involucrados, procediendo a optar por un muestreo adecuado para obtener la muestra de estudio, la cual se evaluó mediante un cuestionario virtual elaborado mediante la herramienta Google formularios; al interior del formulario se adicionó el respectivo consentimiento informado para la decisión voluntaria de su participación, una vez aceptado se detalla el instructivo para un correcto llenado del instrumento; con dicha información, se procedió a descargarse el documento en archivo de Microsoft Excel, siendo necesario para procesar la información fácilmente para su posterior análisis en un software estadístico, presentándose las tablas acorde a las normas APA.

1.9. Análisis estadístico

El análisis de los datos se llevó a cabo mediante un proceso que involucró la transferencia de los datos a una plantilla de Excel y luego su exportación al software estadístico IBM SPSS 26.0 para realizar los cálculos estadísticos descriptivos e inferenciales. Antes de realizar la estadística descriptiva, se realizaron correcciones en las puntuaciones directas mediante la suma de los ítems correspondientes a cada dimensión para el instrumento de bienestar psicológico. Estas puntuaciones fueron luego ubicadas en sus respectivos niveles de acuerdo con la prueba. Una vez obtenida esta información, se procedió a utilizar el programa SPSS.

En cuanto a la estadística descriptiva, se creó una tabla descriptiva que incluyó la media aritmética, la desviación estándar, la asimetría y la curtosis de las puntuaciones directas. Además, se calcularon las frecuencias porcentuales de cada nivel de las dimensiones de la variable mediante el uso de tablas personalizadas. Antes de realizar la estadística inferencial, se evaluó la normalidad de las puntuaciones de bienestar psicológico utilizando la prueba de Kolmogorov-Smirnov. Los resultados indicaron que existe una diferencia altamente significativa en la distribución normal, lo que significa que el supuesto de normalidad no se cumple. Por lo tanto, se optó por utilizar métodos estadísticos no paramétricos para contrastar las hipótesis.

La estadística inferencial se llevó a cabo utilizando la U de Mann Withney, el cual es una medida estadística utilizada para evaluar el grado de diferencia en variables ordinales o variables cuantitativas que no siguen una distribución normal.

Este coeficiente se calcula mediante la sumatoria de las puntuaciones promedio o de la media.

Finalmente, los resultados obtenidos fueron compilados y presentados siguiendo las normas de la APA.

CAPITULO II. MARCO REFERENCIAL TEÓRICO

2.1. Antecedentes

2.1.1. Internacional

Gavin et al. (2020), en Irlanda, plantearon una investigación con el objetivo de evaluar la incidencia de bienestar psicológico en personal de enfermería durante la pandemia. La metodología fue de tipo no experimental, de diseño comparativo, empleando una medición en una muestra conformada por 45 enfermeros y enfermeras respectivamente. Los resultados permitieron evidenciando que no existe diferencia significativa ($U= 33.56$; $p>.05$) concluyendo así que las capacidades profesionales, limitan la posible afección en base a los índices de bienestar o estabilidad psicológica.

Xiuchuan et al (2020), en China, realizó una investigación con el objetivo de evidenciar los niveles de bienestar psicológico en enfermeras de primera línea expuestas a COVID -19. La investigación se estructuró en base a una metodología de tipo no experimental, de diseño comparativo, empleando una muestra de 80 colaboradores. Los resultado permitieron encontrar una diferencia significativa ($T= 13.45$; $p<.05$) refiriendo así, que el grado de afección por parte de elementos del entorno social, afectará en la estabilidad de sus competencias.

De Hock et al. (2020), en China, realizó una investigación con el objetivo de establecer los índices de salud mental en el personal de enfermería, la metodología fue de tipo comparativa de corte transversal, la muestra se conformó por 50 colaboradores del campo de la salud. Los resultados, evidenciaron que no existe diferencia significativa entre el género de los trabajadores ($p>.05$).

Holton, S. et al. (2020), en Australia, plantearon como objetivo evaluar los índices de bienestar psicológico y estabilidad en colaboradores de un hospital clínico durante la pandemia de COVID-19. La metodología fue de tipo no experimental, de

diseño comparativo, la muestra se conformó por 100 asistentes de enfermería de distintas entidades clínicas. Los resultados evidenciaron que no existe diferencias significativas entre el grado de estabilidad y el género de los colaboradores ($U= 45.22$; $p>.05$).

Heesakkers et al. (2020) empleo una investigación con el objetivo de evaluar los niveles de bienestar psicológico según el género de distintos asistentes de diferentes entidades o centros de salud, la metodología empleada fue de tipo no experimental, de diseño comparativo, observando así que no existe diferencia significativa en base al género de los participantes ($U=32.56$; $p>.05$).

2.1.2. Nacional

Santa Cruz (2017), en Chiclayo, estudio acerca del Bienestar psicológico y síndrome de Burnout en 72 enfermeros, aplicando una escala para cada variable respectiva. Resultando que, el bienestar se percibió en nivel alto 73.6%, un nivel bajo 13.9% y medio un 12.5%. concluyendo que hay asociación entre las variables

Navarro (2022), en Trujillo, generó una investigación con el objetivo de identificar los niveles de bienestar psicológico según Género entre colaboradores de un centro de salud, la investigación permitió observar que no existe diferencia significativa en relación a la percepción de bienestar en relación al género ($U= 807.5$; $p>.05$).

Deudor et al. (2022), en Lima, realizaron una investigación con el objetivo de determinar los índices de bienestar emocional en asistentes médicos. La metodología fue de tipo no experimental, de diseño descriptivo – comparativo, la muestra se conformó por 60 colaboradores de distintos centros médicos. Los resultados permitieron observar que no existe diferencia significativa en base al género de los colaboradores ($T= 42.45$; $p>.05$).

Guzmán y Miranda (2023), realizaron una investigación con el objetivo de evaluar los niveles de bienestar social y psicológico en voluntarios de una ONG con actividades vinculadas en distintos centros médico. La metodología fue de tipo comparativa de corte transversal, empleando una muestra conformada por 80

jóvenes. Los resultados evidenciaron una diferencia significativa en base al género ($U= 55.31$; $p<.05$).

2.2. Marco teórico

2.2.2.1. Definiciones del Bienestar psicológico

Se considera la combinación entre sentirse a gusto consigo mismo y realizar alguna ocupación deseada; además, de contar con vínculos sociales (Dextre, 2020). El autor Sánchez refiere que el bienestar psicológico no es algo real, es subjetivo y se asocia a la felicidad, positivos, acerca de varios aspectos de nuestra vida cuantificables, siendo determinantes para el funcionamiento favorable del sujeto (Amasifuén, 2016). Es la apreciación cognitiva y que incluye la parte emocional, la cual influye en los varios acápites de la vida teniendo consecuencias agradables y positivas (Correa y Gamarra, 2021).

Según Pillco (2017), el bienestar mental es una parte de salud y su definición, una adecuada salud mental permitirá desarrollar el potencial, siendo trabajador y aportando de alguna manera a la sociedad. Con el bienestar psicológico se alcanza la realización personal, dándole un sentido a la vida, sobrellevando las dificultades cotidianas (Galicia, 2020). Se considera al bienestar psicológico como el potencial adquirido y modificable para crear vivencias positivas estando consciente de ello. Pero también como un indicador de autocuidado. Desarrollando incluso aspectos relacionados al desarrollo personal (García, 2018).

El bienestar puede agruparse en la percepción hecha por la persona con respecto a su vida de forma positiva; una tasación de afectos positivos sobre los negativos; desarrollada por los filósofos griegos, concebida como una virtud (autorrealización) (Dioses, 2019). Permite la expresión de emociones agradables, las cuales aumenta el desarrollo humano con una estabilidad mental positiva (Avalos y Calle, 2019). Incentiva al desarrollo humano, en sus capacidades y en su esfuerzo para conseguir lo que anhela, se enfoca en la acción de valores humanos que ayuden a su crecimiento personal (Barrionuevo y Córdova, 2021).

El bienestar psicológico se centra no solo en la percepción de que el individuo no tiene afecciones mentales, sino, que se centra principalmente en el desarrollo de las capacidades y fortalezas para un desenvolvimiento adecuado con su entorno

laboral, familiar, social y educativo, el cual mejorara su calidad de vida (Chapoñan, 2021).

El bienestar psicológico implica funciones cognitivas relacionadas a la reacción emocional de las situaciones cotidianas del individuo, es decir se centra en el desarrollo y crecimiento personal para afrontar situaciones problemáticas, el planteamiento de metas u objetivos, el desempeño laboral y social que mejore la satisfacción en todas las áreas del individuo (Canchari, 2019).

2.2.2.3. Importancia del Bienestar psicológico

Es relevante porque facilita la relación de la persona con su ambiente, teniendo adecuada salud mental para afrontar las situaciones como adultos integrales. Permite sobrellevar las adversidades, teniendo experiencias clave, que le permitan aprender y coexistir por mucho tiempo con otras personas. Contribuye al desarrollo emocional y modo de brindar soluciones a situaciones complicadas, con el tiempo va logrando cada aspecto de su vida; siendo crucial un buen desarrollo adolescente (Tumy, 2021).

Las personas que tienen un adecuado bienestar psicológico abordan las situaciones y desafíos cotidianos de manera eficaz. Son capaces de resolverlos y experimentar felicidad incluso cuando enfrentan adversidades. Además, tienen la capacidad de fomentar relaciones interpersonales más sólidas desempeñándose de manera óptima con su entorno familiar y laboral. Para estos individuos, disfrutar de la vida y compartir esta sensación con quienes les rodean se convierte en una tarea que les genera bienestar (Reyes, 2023).

Asimismo, indica que el bienestar psicológico involucra un compromiso en la búsqueda de emociones y sensaciones positivas. Se puede argumentar que aquellos individuos que experimentan un bienestar adecuado se esforzarán por adoptar prácticas saludables para preservar su salud, tales como una dieta equilibrada, ejercicio regular y una higiene del sueño adecuada. Esto se hace con el propósito de mantener un estado físico que les permita continuar generando experiencias gratificantes que contribuyan a su pleno desarrollo.

2.2.2.3. Características del Bienestar psicológico

Se basa en la autopercepción experiencial individual, incluyendo elementos positivos, siendo introspectivo, añadiendo lo social, subjetivo y psicológico para un

buen actuar. Dependerá de los modos de accionar frente a situaciones sociales, poniendo en juego componentes varios de la personalidad (Amasifuén, 2016).

El bienestar psicológico está asociado a la autorrealización, teniendo un vínculo con el sentido que la misma persona brinda y valora para su propia vida, siendo resiliente (Chavarría, 2019).

Se caracterizó al bienestar psicológico en: Autoaceptación y dominar las situaciones, afrontando adecuadamente situaciones desfavorables, aceptando sus defectos y virtudes. Independencia, para poder decidir con madurez. Vínculos psicosociales, siendo socialmente empático y Afectuoso, Teniendo aspiraciones considerando que su vida tiene un propósito (Mariano, 2021).

Desde la perspectiva de la psicología positiva, el bienestar psicológico es caracterizado por la disposición a ser optimista, experimentar la autorrealización y experimentar satisfacción con la vida propia. Este estado se alcanza mediante el fortalecimiento de las habilidades personales, las actitudes y las virtudes, a través de acciones que reflejen un funcionamiento positivo (Alva y Pisco, 2023). Asimismo, refieren que el bienestar psicológico es una vivencia individual que se moldea a lo largo del desarrollo psicológico de una persona, además este bienestar se origina a partir de su habilidad para establecer relaciones integrales y positivas con sus experiencias pasadas, implicando la consideración de aspectos positivos y la ausencia de elementos negativos en estas experiencias.

El proceso de evaluación constante del individuo de las circunstancias que enfrentan y de su habilidad para lidiar con las tareas cotidianas, conduce a una percepción de éxito, satisfacción, tranquilidad y bienestar general en los individuos. En consecuencia, aquellos individuos que disfrutan de un mayor bienestar tienden a exhibir cualidades positivas, mientras que aquellos con niveles más bajos de bienestar pueden mostrar una mayor resistencia y estar predispuestos a experimentar desequilibrios emocionales. Por lo tanto, es posible analizar con detalle las características distintivas de los individuos en función de su bienestar (Cigueñas y Reyes, 2023).

A su vez refieren que el bienestar psicológico se manifiesta en individuos que experimentan una calidad de vida adecuada, lo que implica que consideran que los

aspectos más significativos de su vida han sido satisfactorios. Además, creen que el entorno social en el que se desenvuelven les brinda la oportunidad de satisfacer otros aspectos importantes, como las relaciones con su entorno próximo, los medios de comunicación, la economía y dinámica familiar. A través de esta perspectiva, es posible identificar diferencias notables en las características de aquellos en quienes se manifiesta el bienestar psicológico y quienes no lo experimentan.

A nivel familiar el bienestar psicológico se caracteriza por generar aprendizajes significativos para el desarrollo integral del individuo, la familia es responsable de fomentar en sus miembros habilidades resolutivas, responsables y respetuosos (Cabanillas y Vargas, 2022).

A nivel social el bienestar psicológico se caracteriza por el establecimiento de lazos que permiten crear una red de apoyo para el individuo, que permitirá al individuo contar con recursos para desempeñarse a nivel laboral y social (Cabanillas y Vargas, 2022).

2.2.2.4. Factores asociados al Bienestar psicológico

Factores ambientales: Se tiene el poder ser autónomos, no estar siendo supervisados, formar parte del equipo tomando decisiones. En cuanto al manejo de capacidades gracias al contexto u ambiente: exigencias laborales, el nivel de carga laboral, entre otros. Mantenimiento de la comunicación en los diversos procesos de la empresa. Beneficios económicos. Seguridad laboral y condiciones. Supervisión y apoyo. Contar con relaciones interpersonales. Posición dentro de la sociedad y estatus dentro de la organización, entre otros (García, 2018).

Los factores ambientales pueden determinar un bienestar psicológico positivo o negativo en el individuo, desde una perspectiva ambiental positiva el individuo será capaz de afrontar situaciones conflictivas de forma asertiva y dinámica, no obstante, ante una perspectiva ambiental negativa como las nuevas enfermedades epidemiológicas se presentarán sentimientos de incertidumbre, miedo, sentimientos de culpa, alteraciones en el sueño y frustración (Neyra, et.al, 2021).

Un factor ambiental relevante en el bienestar psicológico del personal de salud en especial de los médicos, es la carga laboral, competitividad, conflictos que involucran el maltrato o acoso, deterioran de forma progresiva su bienestar

psicológico, siendo un precedente para patologías que los afectan a nivel físico y psicológico, lo cual a largo plazo afecta también su grado empático con su entorno (Delgado, et.al, 2020).

Factores individuales: Como las disposiciones afectivas como el estilo emocional y sentimental personal. La afectividad negativa cuenta con estados emocionales negativas. La afectividad de manera positiva brinda una buena motivación y se refleja en el interés por la vida (García, 2018).

Según Vera (2020), los factores influyentes son a nivel personal, mostrando características personales, con atributos individuales. A nivel psicosocial, teniendo valores personales y sociales, incluso maneras de afrontar las dificultades. A nivel circunstancial, mediante situaciones significativas para la persona.

Un factor asociado al bienestar psicológico son las estrategias de afrontamiento, si son estrategias positivas que buscan la aceptación y el apoyo social generaran una percepción acorde para enfrentar situaciones conflictivas que puedan afectar su bienestar, por otra parte, si son estrategias negativas como el aislamiento social y consumo de sustancias psicoactivas, causara efectos negativos en el bienestar psicológico del individuo (Bello, et.al, 2021).

Es razonable considerar que las características de la personalidad están vinculadas al bienestar psicológico, al igual que las creencias personales y el contexto sociocultural donde el individuo se desenvuelve. Sin embargo, estos factores no necesariamente son determinantes absolutos para evaluar el bienestar psicológico, ya que la singularidad de cada individuo puede dar lugar a percepciones diferentes sobre la satisfacción relacionada con su estilo de vida (Reyes, 2023).

2.2.2.5. Dimensiones del Bienestar psicológico

En el presente estudio, se usó la teoría del bienestar psicológico de José Sánchez Cánovas (2007), quien dispuso al bienestar en:

Bienestar Psicológico Subjetivo: Según Sánchez (2007), es la valoración a la propia vida de forma positiva, reflejándose el bienestar en sus conductas para alcanzar la felicidad. Significa cuán a gusto se está con la vida, empleando sus pensamientos y afectos. El bienestar perdura a pesar de los cambios, siendo

característicos la subjetividad, y una valoración de la vida de forma integral (citado en Paucar y Pari, 2017).

Bienestar Material: Según Sánchez (2007), se basa en la percepción subjetiva satisfactoria o no, sobre las posesiones materiales cuantificables y semejantes. Siendo compuesto por indicadores como: la seguridad, acceso a comida, portar un trabajo, pertenencias, estatus socioeconómico (citado en Paucar y Pari, 2017).

Bienestar Laboral: Según Sánchez (2007), refiere a las casusas buenas o malas que brinda la empresa a una persona, siendo por ejemplo las recompensas o incentivos recibidos por su labor. Es una respuesta emocional hacia lo laboral productivo, manteniendo un alto bienestar físico, mental y social del recurso humano. Beneficia el crecimiento personal mediante lazos positivos, siendo las emociones positivas necesarias para motivar a las personas y su creatividad, para que aumenten su rendimiento (citado en Paucar y Pari, 2017).

2.2.2.6. Otras teorías acerca del Bienestar psicológico

Modelo multidimensional: Ryff y Keyes mencionan seis componentes que determinan el bienestar psicológico en el individuo (García, et.al, 2021).

- **Dominio del entorno:** Se enfoca en el manejo de las oportunidades que le brinda el entorno para mejorar su calidad de vida y bienestar psicológico, son capaces de influir en su grupo.
- **Autoaceptación:** Una alta autoaceptación genera en el individuo tienen una percepción positiva de sí mismos, aceptan que han cometido errores en el pasado y son conscientes de su personalidad; cuando tienen una autoaceptación negativa estos sentirán insatisfacción y decepción de si mismo en base a los actos negativos que han cometido en su pasado.
- **Propósito en la vida:** Se orienta a las metas u objetivos trazados por el individuo para mejorar su calidad de vida, esto puede verse influenciado por el grado de relaciones sociales que tenga el individuo.
- **Relaciones positivas:** Se enfoca en la relación del individuo con el entorno social y como este influye positiva o negativamente en los

comportamientos con su grupo de pares, es decir si hay relaciones positivas, será un individuo empático, confiable y social; no obstante, si hay relaciones negativas tendrán dificultad para establecer lazos sociales con sus pares y por ende se incrementará los sentimientos de soledad y aislamiento social.

- Crecimiento personal: Se orienta al desarrollo de las capacidades, habilidades y destrezas del individuo para el crecimiento personal, son motivados principalmente por las nuevas experiencias que son de beneficio para su crecimiento integral.
- Autonomía: Se enfoca en la capacidad del individuo para tomar decisiones por sí mismo en cuanto a su bienestar y calidad de vida, son capaces de resolver conflictos y autorregular sus emociones de forma independiente.

El modelo multidimensional permite al bienestar psicológico desarrollar de forma progresiva estas dimensiones, porque al ser consciente de la implicancia de cada una de estas, los individuos basaran sus decisiones en criterios apropiados para un adecuado bienestar psicológico.

Modelo del bienestar psicológico triárquico de Casullo: Para alcanzar el bienestar psicológico, es esencial que el individuo esté dispuesto a evaluar sus experiencias, ya sea de forma positiva o negativa. Esta evaluación del individuo involucra múltiples dimensiones relacionadas con su capacidad para manejar situaciones, es decir el sentido de autoeficacia y control, sus relaciones psicosociales que son la calidad de sus vínculos interpersonales, la existencia de objetivos y metas personales, y finalmente, su nivel de aceptación personal que se da con la sensación de bienestar consigo mismo (Reyes, 2023).

En base a lo anteriormente mencionado, la valoración efectuada por la persona está determinada por tres pilares principales. En primer lugar, están sus estados emotivos, que pueden ser positivos o negativos. Luego, se encuentra la cognición, que implica el procesamiento de información relacionada con sus experiencias de vida. Por último, las relaciones, mediante las cuales se vinculan los

componentes mencionados. De esta manera, se compone la triárquica del bienestar psicológico.

Teoría de las Discrepancias de Michalos (1986): Hace referencia a los objetivos trazados y los logros conseguidos, sobre el ideal en contraste con la realidad, una teoría de la mejor comparación prevista, acerca de una comparativa a nivel social y sobre la conexión circunstancial (Amasifuen, 2016).

Teoría de la universalidad de Diener & Laren (1991): Refiere que el sentirse satisfecho está en base a metas y el poder cubrir nuestras necesidades por medio del aprendizaje y los factores de tipo emocional que puedan presentarse a lo largo de nuestra vida (García, 2018).

Teoría de Autodeterminación de Diener & Laren (1991): Los individuos desde que nacen pueden mostrar necesidades psicológicas donde el ambiente brindaría o dificultaría los procesos positivos. Cuando hay motivación intrínseca, se desarrollan sus potenciales, alcanzando desafíos cada vez mayores (Fatama y Flores, 2021).

Por lo tanto, el bienestar psicológico se logra al satisfacer una serie de necesidades fundamentales, las cuales son la capacidad para tomar decisiones autónomas y asumir la responsabilidad de estas, establecer relaciones con sus pares donde se entable la confianza y el reconocimiento más la valoración de las habilidades. De esta manera el bienestar psicológico será eficaz y eficiente en relación a la satisfacción de vida del individuo (Alva y Pisco, 2023).

Teorías de la adaptabilidad de Myers (1992): Considera que el proceso de adaptación está asociado con la felicidad y el poder entenderla, porque ante situaciones que nos genere estrés, todos se adecuan a cada situación particular y generan su bienestar (García, 2018).

Teoría del flujo de Csíkszentmihályi: Menciona que lo que el ser humano haga será consecuencia de sus emociones positivas, denotando su propia peculiaridad y experimentar su entorno (Paucar y Pari, 2017).

Modelo de metas próximas de Florenzano (2003): menciona que el bienestar será variado y según los objetivos y valores interiorizados en la persona, considerando su mantenimiento en el área que ellos concedan relevante y según sus fuentes de satisfacción (Amasifuen, 2016).

Modelo de vial para la felicidad de Seligman (2003): menciona que hay vías para acercarnos a la sensación de felicidad; el disfrutar de la vida, siendo positivo con respecto al tiempo; el poder tener compromisos personales para conseguir experiencias óptimas, y por último el llenar la vida de significado nos permitirá lograr la felicidad, siendo un apego a algo más grande que nosotros (Paucar y Pari, 2017). Posteriormente Sleigman plantea el Modelo PERMA, donde refiere que el bienestar esta definido por las decisiones del individuo y se compone de cinco factores (Reyes, 2023)

- P: Se enfoca en el beneficio del control y regulación de las emociones positivas y la calidad de relaciones con el grupo de pares, para desarrollar un equilibrio afectivo del bienestar psicológico.
- E: Se orienta al compromiso del individuo para identificar sus fortalezas necesarias para desarrollar un adecuado bienestar psicológico.
- R: Se enfoca en las relaciones sociales positivas del individuo y como estas repercuten en su bienestar.
- M: Orientando en la búsqueda de un propósito vital del individuo y de esta manera generar bienestar en su vida diaria.
- A: Se enfoca en los logros y el incremento de las capacidades para satisfacer las necesidades vitales y secundarias del individuo en sus diferentes áreas de vida.

2.2.2.7. Bienestar psicológico en las organizaciones

Según García (2018), refiere que el bienestar se plasma en tres niveles: Nivel terciario: están los trabajadores con una motivación disminuida e insatisfechos frente al trabajo y sin sufrir de algún diagnostico psicológico por trastorno. A falta de otras oportunidades, permanecen en la empresa. Se busca estimular el bienestar y el compromiso. Debiéndose impartir habilidades para la motivación del personal, brindar capacitaciones continua mente, fomentar habilidades de resolución de problemas, implementar cuidados en salud y seguridad, conocer al personal y sus necesidades.

Nivel secundario: no evidencian malestar psicológico, bajo estrés, no sienten satisfacción con su trabajo al estar regularmente comprometidos y si en caso se les

presentara una nueva oportunidad laboral, el personal tomaría la decisión de irse. Aquí se desarrollan competencias del grupo de trabajo, desarrollando mayor compromiso, cohesión y mejora.

Nivel Primario: tienen una sensación agradable de forma personal y en vínculo con su trabajo, muestran poco estrés y compromiso laboral. se enriquecen los puestos de trabajo, planificando las necesidades a futuro, reclutando nuevos personales que se ajusten al diseño de cada puesto, fomentando relaciones positivas, con horarios flexibles y con una comunicación eficaz.

Si un trabajador tiene bienestar psicológico será eficiente en sus tareas, denotará capacidad para resolver conflictos y autorregular sus emociones. Por el contrario, si no existe un bienestar psicológico en los trabajadores estos no podrán desempeñar sus funciones y responsabilidades de forma adecuada en su ambiente laboral, generando malestar en la organización (Ramos, et.al, 2020).

El bienestar psicológico de los trabajadores está estrechamente relacionado con sus habilidades de afrontamiento dentro de las organizaciones, porque estas determinaran su comportamiento ante situaciones conflictivas mediante la autorregulación de sus emociones, de esta manera tendrán un bienestar subjetivo adecuado que mejorara su calidad de vida (Zacher & Rudolph, 2021).

2.2.2.8. Bienestar psicológico en los trabajadores de salud

Los trabajadores de salud principalmente médicos y enfermeros en cuanto a la atención de pacientes, perciben generalmente que su labor no está reconocida como debería ser, por ello presentan niveles de estrés que afectan el desempeño en su centro de labores, asimismo, interiorizan que pueden ser individuos de peligro para sus familias o personas cercanas por contagiar enfermedades, esto afecta negativamente su bienestar subjetivo y aumenta los índices de presentar una sintomatología ansiosa o depresiva (García, et.al, 2021). Un adecuado bienestar psicológico eliminara los pensamientos negativos del personal de salud respecto al abandono de la profesión, restricciones sociales con su familia o grupo de pares, asimismo, generara una buena salud física y psicológica.

La salud mental de los trabajadores de salud durante por la pandemia Covid-19, es una variable de riesgo que los afecta en gran medida siendo mas propensos a

desarrollar trastornos psicológicos y alteraciones mentales, esto acompañado de la crítica o comentarios denigrantes hacia los trabajadores de salud por parte de la sociedad genera un daño en la percepción positiva del individuo, sentimientos de culpa, vergüenza o aversión al contacto social disminuyendo drásticamente su bienestar psicológico (Torres, et.al, 2020).

El bienestar psicológico de los trabajadores de salud se ve afectado en gran medida por el trastorno de estrés postraumático, síndrome de burnout, trastornos ansioso-depresivos, debido a factores asociados como el aislamiento social, separación familiar, carga laboral y compromiso laboral (Ramirez, et.al, 2020).

La falta de bienestar psicológico en los trabajadores de salud, los afectara en gran medida con trastornos ansioso-depresivos, alteraciones del sueño, dificultades respiratorias debido a la carga laboral excesiva que se tiene o los conflictos con los pacientes, es por ello que se debe hacer un seguimiento de estos para integrar soluciones efectivas y de esta manera evitar complicaciones en el bienestar psicológico (Acosta y Iglesias, 2020).

El trabajador de salud por su carrera se puede decir que está preparado para enfrentar situaciones tensas que involucren pérdidas, ansiedad, miedo, tristeza y preocupación en su centro de labores, ya que se podría considerar como parte de su rutina. No obstante, si se enfrentan a hechos desconocidos que involucren un impacto negativo personal, pero que principalmente afecte a sus familias, su percepción cognitiva será afectada, por ello volverá mas susceptible a las situaciones que ocurran en su entorno (Chipantiza, 2021).

Las condiciones laborales proporcionadas al personal del sector de la salud, así como a los trabajadores en otros ámbitos sociales, pueden generar conflictos en cierta medida y de diversa índole. Esto se debe a que muchas de estas condiciones se determinan teniendo en cuenta factores económicos, financieros y políticos, tanto a nivel nacional como internacional, sin prestar la debida atención al elemento humano y personal. Como resultado de esta situación, se produce un cambio en la dinámica laboral que influye en el bienestar psicológico y la salud de los colaboradores (Yañez y Herrera, 2020).

2.3. Marco conceptual

Bienestar psicológico: refiere a aspectos de alegría y afectividad positiva y negativa, siendo evaluada en cada etapa vital para poder contar con un adecuado desarrollo personal (Sánchez - Cánovas, 2007).

CAPITULO III. RESULTADOS

Tabla 3

Análisis diferencial de la variable de bienestar psicológico según sexo

Variable	Sexo	Rango promedio	Suma de Rangos	U	P^a	Sig.
Bienestar psicológico	Varón	154.47	2351.00	9632.500	.240	p>0.05
	Mujer	151.60	2317.50			

Nota: a. Sexo de trabajadores asistenciales; U= U de Mann Withney; P=Significancia asintótica bilateral; Sig.= Condición si P<0.05

Respecto al objetivo general, se observó que no existe diferencias significativas del bienestar psicológico en los trabajadores asistenciales según el género (p>0.05).

Tabla 4

Análisis diferencial para la variable y dimensiones de bienestar psicológico según sexo

	Sexo	Rango promedio	Suma de rangos	U	P^a	Sig.
H1:	Varón	138.88	18332.00			
Bienestar subjetivo	Mujer	146.56	22423.00	9554.000	.333	P>0.05
H2:	Varón	145.39	19191.50			
Bienestar material	Mujer	140.94	21563.50	9782.500	.599	P>0.05
H3:	Varón	147.32	19446.00			
Bienestar laboral	Mujer	139.27	21309.00	9528.000	.220	P>0.05

Nota: a. Sexo de trabajadores asistenciales; U= U de Mann Withney; P=Significancia asintótica bilateral; Sig.= Condición si P<0.05

En la hipótesis general, no existe diferencias en el bienestar psicológico de los trabajadores asistenciales al obtener valores $p>0.05$. A nivel dimensional no existe diferencias en el bienestar subjetivo ($p=.333$), material ($p=.599$), laboral ($p=.220$) en los trabajadores asistenciales.

Tabla 5*Frecuencias para las variables Bienestar psicológico y Bienestar laboral según sexo*

		Varón		Mujer	
		N	%	N	%
Bienestar subjetivo	Bajo	0	0.0	1	0.7
	Medio	94	71.2	99	64.7
	Alto	38	28.8	53	34.6
Bienestar material	Bajo	0	0.0	2	1.3
	Medio	71	53.8	84	54.9
	Alto	61	46.2	67	43.8
Bienestar laboral	Bajo	2	1.5	2	1.3
	Medio	18	13.6	30	19.6
	Alto	112	84.8	121	79.1
Total		132	100.0	153	100.0

En la variable Bienestar subjetivo los varones (71.2%) y las mujeres (64.7%) presentaron un nivel medio. En cuanto al tipo material los varones (53.8%) y las mujeres (54.9%) presentaron un nivel medio. En la variable Bienestar laboral los varones (84.8%) y las mujeres (79.1%) presentaron un nivel alto.

CAPITULO IV. ANÁLISIS DE RESULTADOS

Cuando nos referimos a bienestar psicológico, se abarca a los elementos del individuo que guardan una armonía con sus áreas vitales, que según Pillco (2017), es una parte integral dado que no solo se disfruta de un solo tipo de bienestar, porque además del bienestar físico con sus sensaciones fisiológicas, se disfruta de una estabilidad mental, un goce psicológico, que suma a nuestro crecimiento personal o al desarrollo potencial como seres humanos, aportándonos en ámbitos donde actualmente se desenvuelve el individuo, pasando mayormente en entornos laborales para desempeñarse y adecuarse bajo un sistema social.

Por ello, la persona percibe su entorno de manera subjetiva, dando sus aportes en base a sus experiencias que, según Amasifuen (2016), si son positivas se percibirá a la vida con oportunidades y con una transacción de afectos positivos; además de poder cubrir las necesidades de manera escalonada para poder obtener niveles de felicidad y lograr la autorrealización (Dioses, 2019).

En contexto de los distintos trabajadores asistenciales que laboran en un ambiente hospitalario, su bienestar estará influenciado de igual manera por factores ambientales, donde pondrán en juego sus habilidades frente a su autonomía, cumpliendo con sus funciones bajo la supervisión de otras personas, realizando distintas actividades de manera individual o siendo parte de un equipo y poniendo en juego sus habilidades para tomar decisiones (García, 2018). Dadas las exigencias y el constante movimiento laboral dentro del ambiente hospitalario, tendrán que sobrellevar factores como la carga laboral, con niveles de comunicación apropiados y adecuados para el entendimiento con profesionales de distintas áreas, teniendo la satisfacción de poder ser remunerados económicamente, teniendo beneficios, y condiciones, para mantener un estilo de vida escogido dentro de la sociedad (García, 2018).

De acuerdo a lo expuesto, en relación a la contrastación de la hipótesis general, se llegó a aceptar la hipótesis nula, indicando que no existe diferencias significativas del bienestar psicológico en trabajadores asistenciales de un hospital de Essalud de Trujillo, según el género ($P = .240$; $p > .05$). Este factor resulta similar a lo sustentado en la investigación propuesta por Gavin et al. (2020), en donde se efectuó un análisis de los índices de bienestar psicológico y subjetivo en el personal médico, la

investigación señalada llegó a concluir, que el bienestar psicológico suele verse influenciado por el bienestar laboral, haciendo incidencia al factor externo, ligado a complementos como el sistema de trabajo, objetivos y capacidad de flexibilidad en el desarrollo laboral, indicando que las características internas en el personal de enfermería, no influye de forma significativa.

El género, incide en el rol y las responsabilidades de la persona dentro de un grupo social específico; el patrón comportamental, es un factor generado a través de la historia, en donde las mujeres, se encargaban de ciertas responsabilidades en el hogar, produciendo así, ciertos prejuicios y expectativas en el género (Castañeda, 2019). Asimismo, es necesario contemplar que, en la práctica laboral, la estigmatización y los cuestionamientos en base a la masculinidad y la imagen femenina, no aplican en el desempeño profesional.

La funcionalidad y los roles distribuidos, en su mayoría inciden en la experiencia o perfil del colaborador. En la actualidad, gran parte de las empresas en el campo organizacional, buscan cumplir con un porcentaje equitativo de trabajadores en relación al género masculino y femenino, refiriendo así, una participación adecuada en base a la presencia de oportunidades (Defensoría del Pueblo, 2020). De esta manera, las oportunidades, estabilidad, funciones y las herramientas de trabajo, que inciden en el bienestar psicológico, no se verán afectada por el género.

Una de las razones fundamentales detrás de esta falta de diferencia de género en el bienestar psicológico en el personal de enfermería radica en la naturaleza misma de la profesión. El personal asistencial de medicina, implica un cuidado compasivo de los pacientes, el trabajo en equipo y la colaboración interdisciplinaria. Estos aspectos fundamentales de la profesión no están inherentemente ligados al género, sino más bien a las habilidades, la actitud y la capacitación del individuo (Roca et al., 2021). Por lo tanto, hombres y mujeres que eligen trabajar como enfermeros comparten muchas de las mismas experiencias laborales y enfrentan desafíos similares en términos de carga de trabajo, interacciones con pacientes y colegas, y la necesidad de mantener un equilibrio entre la vida laboral y personal.

De acuerdo con lo señalado por el Modelo de bienestar psicológico expuesto por Ryff, el índice de bienestar psicológico, se centra en factores ligados al apoyo social en el lugar de trabajo, la autonomía laboral, las oportunidades de desarrollo

profesional y la satisfacción con el trabajo. Dado que estos aspectos son relevantes para todos los enfermeros, no es sorprendente que las diferencias de género no jueguen un papel significativo en la determinación del bienestar psicológico en esta profesión (Páez y De Juanas, 2020).

Es así que la autoaceptación y la posibilidad de crecimiento personal, es un factor esencial en la conformación del bienestar psicológico, dado que la misma implica la búsqueda constante de conocimientos, habilidades y experiencias que enriquezcan la práctica clínica y fomenten un sentido de realización personal. A través del aprendizaje continuo y la adaptación a los avances médicos, los profesionales pueden mantenerse actualizados y mejorar su eficacia en la atención al paciente, lo que contribuye a su bienestar psicológico (Franklin et al., 2016).

En un entorno laboral riesgoso, en donde los errores y las decisiones difíciles son inevitables, la capacidad de aceptarse a sí mismos, con todas sus imperfecciones y limitaciones, es fundamental para preservar la autoestima y la resiliencia emocional. Al cultivar una actitud compasiva hacia sí mismos, los profesionales ligados al campo de la salud pública o privada, tienen la capacidad de superar los desafíos y adaptarse a las situaciones adversas con mayor facilidad (Nabizadeh et al., 2021).

En base a los objetivos específicos, se llegó a identificar como prevalencia del nivel de bienestar psicológico en el personal de género masculino, un nivel promedio del bienestar subjetivo (71.2%); bienestar material (53.8%), mientras que, en bienestar laboral, se evidenció un nivel alto (84.8%). Este aspecto, resulta similar a lo señalado por Jorquera y Gonzáles (2021), en donde se evidenció que el género masculino, presentó una prevalencia del nivel promedio de bienestar psicológico en base al puntaje general y las dimensiones respectivas.

Asimismo, de forma similar, el bienestar psicológico, percibido por parte del género femenino, presentó un promedio similar, encontrando así una prevalencia del nivel promedio para bienestar subjetivo (64.7%), bienestar material (54.9%) y un nivel alto de bienestar laboral (79.1%). Este resultado es similar a lo señalado por De Hock et al. (2020), investigación que permitió observar que la percepción de bienestar basado en el análisis del entorno, la adquisición de materiales y su adecuado desarrollo laboral, se observa en un crecimiento progresivo.

El enfoque de la identidad profesional, sugiere que la identificación con el rol de enfermero puede ser un factor importante en la percepción del bienestar psicológico. Tanto hombres como mujeres que eligen la enfermería como profesión pueden compartir una fuerte identificación con los valores, responsabilidades y satisfacciones asociadas con el cuidado de los pacientes. Esta identificación profesional puede proporcionar un sentido de propósito y satisfacción laboral que contribuye al bienestar psicológico, independientemente del género (Han et al., 2019).

La teoría del apoyo social en el trabajo, es también relevante en este contexto, la investigación ha demostrado que el apoyo social en el lugar de trabajo, que incluye el apoyo emocional, la colaboración y el compañerismo entre colegas, es un predictor clave del bienestar psicológico en diversas profesiones, incluida la enfermería. Dado que tanto hombres como mujeres en el personal de enfermería pueden beneficiarse del apoyo social proporcionado por sus compañeros y supervisores, es probable que experimenten niveles similares de bienestar psicológico (Lee et al., 2018).

En base a las hipótesis específicas, señaladas durante la investigación, se evidenció la aceptación de la hipótesis nula, indicando así que no existe diferencia significativa entre el bienestar subjetivo del género del personal laboral ($P = .333$; $p > .05$), indicando así que el género no afecta el bienestar percibido. Los resultados evidencian que el bienestar subjetivo, se estima a través de la valoración de elementos externos, en comparación a factores internos. Este resultado, es similar a lo señalado en la investigación interpuesta por Deudor et al. (2022), en donde se generó un análisis de colaboradores de un centro de salud privado, a través del cual se pudo concluir, que el grado o índice de bienestar subjetivo, no se encuentra influenciada con el género, incluyendo con mayor grado de significancia, en desarrollo del entorno.

El modelo de experiencias compartidas, es un sistema que señala que la percepción de los colaboradores, parten de la posibilidad de compartir situaciones similares entre compañeros. Es así que tanto hombres como mujeres en el personal de enfermería comparten experiencias laborales similares, incluidas las demandas emocionales, el estrés laboral y la satisfacción derivada del cuidado de los pacientes. Estas experiencias compartidas pueden influir en la percepción de bienestar subjetivo de manera similar, independientemente del género (Huhtala et al., 2021).

La investigación ha demostrado que el apoyo social en el lugar de trabajo, que incluye el apoyo emocional, la colaboración y el compañerismo entre colegas, es un predictor clave del bienestar subjetivo en diversas profesiones, incluida la enfermería. Dado que tanto hombres como mujeres en el personal de enfermería pueden beneficiarse del apoyo social proporcionado por sus compañeros y supervisores, es plausible que experimenten niveles similares de bienestar subjetivo (Sagherian et al., 2020).

Por su parte, en base a la hipótesis específica, en donde se establece la búsqueda de diferencia significativa en base al bienestar material, se tomó la decisión de aceptar la hipótesis nula ($P = .599$; $p > .05$), indicando así, que la percepción de bienestar material, se encuentra lejano en base a la característica de género. Los resultados son similares a lo expuesto en la investigación propuesta por Holton et al. (2020), a través del cual, se llegó a evidenciar que el género, no muestra incidencia en relación al bienestar subjetivo desarrollado en el ámbito laboral, dado que el mismo supone el análisis de elementos del entorno o contexto en el cual se desarrolla, infiriendo así, que el tipo de género de la persona, no afectará la aceptación instrumental.

En el contexto actual, el desarrollo organizacional, parte desde un principio de igualdad de género, la cual es fundamental en cualquier contexto profesional, incluida la atención médica. Negar a alguien oportunidades o beneficios basados en su género no solo es discriminatorio, sino que también es contrario a los principios éticos y legales fundamentales.

Desde una perspectiva teórica, la capacidad para realizar un trabajo no está determinada por el género de una persona, sino por su formación, habilidades y competencias. La capacidad de un asistente médico para brindar atención de calidad no depende de si son hombre o mujer, sino de su capacitación, experiencia y ética profesional. Además, la diversidad de género en el lugar de trabajo puede enriquecer el ambiente laboral y mejorar la calidad de la atención médica. Las personas de diferentes géneros pueden aportar perspectivas únicas, habilidades complementarias y enfoques innovadores que benefician tanto a los pacientes como al equipo médico en su conjunto.

Finalmente, en base a la última hipótesis específica, se evidenció que el bienestar laboral, no se ve influenciado por el tipo de género del colaborador en el campo médico ($P = .220$; $p > .05$), indicando así la presencia de posibles factores externos en la conformación de aceptación. Este resultado es similar a lo expuesto por Deudor et al. (2022) a través del cual, se generó un análisis documentario, encontrando así, que diversas investigaciones, determinan que el grado de bienestar y su calidad de vida, no se encuentra vinculado con el género de la persona, dado que la misma, se vincula a factores del entorno social o contexto situacional en el cual se desarrolla.

El bienestar laboral se basa en condiciones de trabajo satisfactorias, que incluyen un ambiente laboral seguro, apoyo emocional, oportunidades de desarrollo profesional y equilibrio entre vida laboral y personal. Estos factores no están determinados por el género de una persona, sino por la calidad del entorno laboral y las políticas de recursos humanos de la institución (Xiuchuan et al, 2020).

En la teoría de la igualdad de género, se reconoce que hombres y mujeres tienen las mismas necesidades básicas de bienestar laboral. Ambos géneros pueden experimentar estrés laboral, agotamiento, falta de reconocimiento o discriminación en el trabajo (Beatiema et al., 2017). Por lo tanto, es fundamental abordar estas cuestiones desde una perspectiva de género inclusiva, asegurando que todas las personas, independientemente de su género, tengan igualdad de oportunidades y apoyo para su bienestar en el trabajo.

En la práctica, la calidad del cuidado que proporciona el personal de enfermería no está determinada por su género, sino por su capacitación, experiencia y habilidades clínicas. Tanto hombres como mujeres pueden ser excelentes enfermeros, brindando atención compasiva y competente a los pacientes. Por lo tanto, vincular el bienestar laboral al género del personal de enfermería sería discriminatorio y contraproducente (Cummings et al., 2021).

Por tanto, es la manera en cómo se valora la propia vida, siendo un reflejo de las conductas que le permiten acercarse a la felicidad, disfrutando del presente, y desenvolviéndose correctamente mediante pensamientos positivos y expresando afecto (Paucar y Pari, 2017). En cuanto a la satisfacción individual de los trabajadores asistenciales, encuentran sus motivaciones asociadas a la autorrealización

(Chavarría, 2019). Disponiendo de gratas experiencias y aprendiendo de otros colegas y profesionales, añadiendo que en un panorama social, perciben de forma positiva a los usuarios y a sus compañeros de trabajo, siendo importante el repertorio social.

Además, fuera del horario laboral también les permite realizar otras actividades distintas, sumando a su bienestar desde el punto de vista familiar y amical, evitando de esta manera situaciones de estrés laboral o disminuir el rendimiento laboral, asegurando el mantenimiento y mejora de su bienestar psicológico; añadiendo que para el ritmo laboral que llevan a diario, les beneficia para mantener una estabilidad mental. Es saludable mantener vínculos con otras personas que puedan compartir nuestra perspectiva de las cosas, compartiendo puntos de vista en común y aprendiendo aprendizajes que complementen nuestro crecimiento personal (Chavarría, 2019). Dicho resultado se pudo evidenciar en trabajadores asistenciales con un manejo adecuado del equilibrio emocional, satisfaciendo varias áreas de su vida (Salazar, 2019).

Según García (2018), en un entorno laboral se debe tener una sensación agradable a nivel personal y con su trabajo, mostrando bajos niveles de estrés y buenos niveles de compromiso laboral. En los trabajadores asistenciales se ve reflejado que gracias a sus aprendizajes continuos su puesto de trabajo beneficia principalmente a sus pacientes, y les permite enseñar a las nuevas generaciones de profesionales acerca de cómo cubrir las necesidades del hospital a nivel administrativo o en salud integral, creando constantemente nuevos vínculos que les apertura a más oportunidades a partir de sus relaciones positivas, tomando ventaja de sus horarios flexibles de trabajo y haciendo uso de una comunicación eficaz.

A nivel de organizacional, que los trabajadores puedan llevar consigo experiencias gratificantes, facilita su relación con su entorno de trabajo (Tumy, 2021). Encontrando que, en los trabajadores asistenciales, sea que se atiendan pacientes o a nivel administrativo, es necesario el vínculo con todos los miembros pertenecientes al hospital, dado que en algún momento se requiere de sus puntos de vista que les permitirán aprender entre uno y otros, lo cual contribuye también al desarrollo emocional y al logro de sus objetivos individuales, por lo que encuentran sus motivaciones asociadas a la autorrealización. Resultado similar se pudo encontrar en

trabajadores asistenciales que mantienen adecuado bienestar a partir del uso de estrategias de afrontamiento (Montesinos e Yncio, 2021; Fatama y Flores, 2021).

Por lo tanto, se infiere que el bienestar subjetivo de varones y féminas no está limitado a sus diferencias de sexo, si no al valor individual que tiene con la satisfacción de su vida personal, social, laboral, familiar y educativa. Es decir, si estos tienen una adecuada satisfacción de la vida en sus diversos ambientes, tendrán una relación positiva en el trato de personal asistencial y pacientes, no obstante, si no hay una satisfacción con el entorno, se podrá evidenciar desacuerdos o comportamientos negativos del personal asistencial con los pacientes.

CAPITULO V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. Conclusiones

1. No existe diferencias en el bienestar psicológico al obtener valores $p > 0.05$ en trabajadores asistenciales de un hospital de Essalud – Trujillo, según sexo.
2. Se obtuvo a nivel dimensional de la variable bienestar psicológico en personal asistencial varón: Un nivel medio en Bienestar subjetivo (71.2%), un nivel medio en Bienestar material (53.8%), y un nivel alto en Bienestar laboral (84.8%).
3. Se obtuvo a nivel dimensional de la variable bienestar psicológico en personal asistencial mujer: Un nivel medio en Bienestar subjetivo (64.7%), un nivel medio en Bienestar material (54.9%), y un nivel alto en Bienestar laboral (70.1%).
4. No se obtuvo diferencias entre la dimensión bienestar subjetivo de bienestar psicológico en trabajadores asistenciales, según sexo ($p = .333$; $U = 9554.000$)
5. No se obtuvo diferencias entre la dimensión bienestar material de bienestar psicológico en trabajadores asistenciales, según sexo ($p = .599$; $U = 9782.500$)
6. No se obtuvo diferencias entre la dimensión bienestar laboral de bienestar psicológico en trabajadores asistenciales, según sexo ($p = .220$; $U = 9528.000$)

5.2. Recomendaciones

1. Se sugiere implementar programas para fortalecer las habilidades del personal de salud en la gestión de situaciones límite y resolución de conflictos. Estos programas deben enfocarse en la Autoeficacia y Control, Relaciones Psicosociales, Objetivos y Metas Personales, y la Aceptación Personal.
2. Se aconseja introducir pausas activas para el personal de salud, que incluyan actividades como relajación muscular, danza, estiramientos y técnicas de respiración completa. Estas prácticas ayudarán al personal a desconectarse de sus tareas en consultorio y oficina, facilitando su adaptación a las exigencias laborales y promoviendo su bienestar general.
3. Se propone organizar talleres vivenciales para el personal de salud, con el objetivo de evaluar la consistencia del bienestar emocional y su relación con la satisfacción de valorar la vida humana. En estos talleres se podrá analizar cómo las discrepancias entre expectativas y realidad afectan su estabilidad emocional y bienestar general, considerando tanto la comparación social como la conexión con las circunstancias actuales.
4. Se recomienda desarrollar talleres vivenciales de corta duración para promover una percepción positiva del bienestar psicológico entre el personal asistencial. Estos talleres deben abordar temas como Disfrutar de la Vida, Compromisos Personales y Significado en la Vida, contribuyendo así a una mayor sensación de felicidad y bienestar en el entorno laboral.
5. Se sugiere implementar programas de formación continua y desarrollo profesional para que los trabajadores de salud puedan alcanzar sus metas personales y profesionales. Estos programas deben incluir la creación de un entorno de trabajo que garantice el bienestar físico y emocional de los empleados, con espacios de descanso adecuados, apoyo psicológico y un ambiente laboral positivo.
6. Se recomienda fomentar un entorno hospitalario que respalde las necesidades psicológicas del personal de salud, creando un ambiente que promueva la iniciativa y la creatividad, y facilitando la construcción de relaciones interpersonales de apoyo y colaboración, promoviendo un sentido de pertenencia y comunidad.

CAPITULO VI. REFERENCIAS Y ANEXOS

6.1. Referencias

- Acosta, J, & Iglesias, S. (2020). Salud mental en trabajadores expuestos a COVID-19. *Revista de Neuro-Psiquiatría*, 83(3), 212-213. <https://dx.doi.org/10.20453/rnp.v83i3.3784>
- Adanaque (2020). *Bienestar psicológico y estrés laboral en los colaboradores de los Centros de Salud Mental Comunitarios de la Provincia de Sullana, 2019*. [Tesis de licenciatura, Pontificia Universidad Católica del Perú]. Repositorio PUCP. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/61976>
- Aguirre (2018). *Bienestar psicológico y Engagement en personal administrativo de la Municipalidad de Puente Piedra, 2018*. [Tesis de licenciatura, Universidad César Vallejo]. repositorio UCV. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/30113>
- Aliaga (2013). *Burnout y bienestar psicológico en técnicas de enfermería de un hospital nacional de Lima Metropolitana*. [Tesis de licenciatura, Pontificia Universidad Católica del Perú]. Repositorio PUCP. <http://hdl.handle.net/20.500.12404/4430>
- Alva, O. A., & Pisco, F. J. (2023). Bienestar psicológico según género en adolescentes de una institución educativa pública de Víctor Larco, Trujillo. [Tesis de licenciatura, Universidad Privada Antenor Orrego]. Repositorio UPAO. <https://repositorio.upao.edu.pe/handle/20.500.12759/10757>
- Amasifuen (2016). *Bienestar psicológico e involucramiento laboral en colaboradores de un organismo descentralizado de la municipalidad provincial de Trujillo – 2016*. [Tesis de licenciatura, Universidad Privada Antenor Orrego]. Repositorio UPAO. <https://repositorio.upao.edu.pe/handle/20.500.12759/2972>
- Aranda y Hernández (2012). *Bienestar psicológico subjetivo-material y su relación con la calidad de vida en el adulto mayor*. [Tesis de licenciatura, Universidad Señor de Sipán], repositorio USS. <https://hdl.handle.net/20.500.12802/2771>
- Avalos, S. y Calle, L. (2019). *Inteligencia Emocional y Bienestar Psicológico en estudiantes de educación secundaria de una institución educativa de Nuevo*

- Chimbote*. [Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/40165>
- Baatiema, L., Otim, M., Mnatzaganian, G., de Graft Aikins, A., Coombes, J. y Somerset, S. (2017). Health professionals' views on the barriers and enablers to evidence-based practice for acute stroke care: A systematic review. *Implementation Science*, 12(74), 1-15. <https://doi.org/10.1186/s13012-017-0599-3>
- Bahamón, M., Alarcón Vásquez, Y., & Cudris Torres, L. (2019). Bienestar psicológico en adolescentes colombianos. *AVFT Archivos Venezolanos de Farmacología y Terapéutica*. 38 (5), pp. 519-523. <https://www.redalyc.org/journal/559/55962867002/55962867002.pdf>
- Barrionuevo, M. y Córdova, S. (2021). *Bienestar psicológico y violencia familiar en adolescentes del distrito de Ventanilla, Lima, 2021*. [Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/81853>
- Bello, I. E., Peterson, P. M., Martínez, A. L., & Sánchez, L. V. (2021). Estrategias de Afrontamiento: efectos en el bienestar psicológico de universitarios durante la pandemia del COVID-19. *Ciencia y sociedad*. <https://cris.unibe.edu.do/handle/123456789/236>
- Bernal, C. (2016). *Metodología de la investigación. Administración, economía, humanidades y ciencias sociales*. (Tercera edición). Colombia: Pearson educación. <https://abacoenred.org/wp-content/uploads/2019/02/El-proyecto-de-investigaci%C3%B3n-F.G.-Arias-2012-pdf.pdf>
- Blanco, Carmona, Moreno, Rodríguez, De Almeida y Garrosa (2018). Estrés y bienestar en profesionales de enfermería intensiva dentro del ámbito de la donación y el trasplante de órganos: una propuesta desde la psicología de la salud ocupacional. *Medicina y Seguridad del Trabajo*, 64 (252) 244-62. <https://scielo.isciii.es/pdf/mesetra/v64n252/0465-546X-mesetra-64-252-00244.pdf>
- Borja, López y Lalama (2017). Evaluación del estrés laboral y su influencia en el género de los trabajadores de una planta central del Ministerio de Justicia,

- Derechos humanos y Cultos. *Revista científica Dominio de las Ciencias*, 3 (4).
<https://dominiodelasciencias.com/ojs/index.php/es/article/view/700/pdf>
- Canchari, Y. (2019). Bienestar psicológico, una revisión teórica del concepto. [Trabajo de investigación de bachiller, Universidad Señor de Sipan] Repositorio institucional. <https://repositorio.uss.edu.pe/handle/20.500.12802/6641>
- Castañeda, I. (2019). Desigualdad social y género, *scielo*, 2(4), 1-19.
<https://scielosp.org/pdf/rcsp/2020.v46n4/e1991/es>
- Chapoñan, M. E. D. C. (2021). Análisis teórico del bienestar psicológico formulado por Carol Ryff y Martina Casullo. [Trabajo de investigación de bachiller, Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo]. Repositorio institucional. <https://tesis.usat.edu.pe/handle/20.500.12423/4371>
- Chavarría (2019). *Bienestar psicológico y engagement laboral en trabajadores de una empresa privada del distrito de San Juan de Lurigancho, 2019*. [Tesis de licenciatura, Universidad César Vallejo], repositorio UCV. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/36880>
- Chávez (2020). *Estrés laboral y bienestar psicológico en el personal asistencial de enfermería de un Hospital de Cajamarca, 2020*. [Tesis de licenciatura, Universidad César Vallejo]. repositorio UCV. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/59150>
- Chipantiza, P. X. P., Salcedo, D. R. N., & Falcón, V. V. (2021). Repercusión SARS-CoV-2 en salud mental y bienestar psicológico del personal Centro de Salud Huambalo 2020. *Revista Científica*, 6(19), 243-262.
http://www.indteca.com/ojs/index.php/Revista_Scientific/article/view/563
- Cigüeñas Valverde, R. K., & Reyes García, D. A. (2023). Felicidad y bienestar psicológico en estudiantes de psicología de una universidad privada de Trujillo. [Tesis de licenciatura, Universidad Privada Antenor Orrego]. Repositorio UPAO. <https://repositorio.upao.edu.pe/handle/20.500.12759/10116>
- Correa, A. y Gamarra, V. (2021). *Violencia Intrafamiliar y Bienestar Psicológico en estudiantes de secundaria de la Ciudad de Trujillo, 2021*. [Tesis de pregrado,

Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/87658>

Cummings, G., Lee, S., Tate, K., Penconek, T., Micaroni, S., Paananen, T., & Chatterhee, G. (2021). The essentials of nursing leadership: A systematic review of factors and educational interventions influencing nursing leadership. *International Journal of Nursing Studies*, 115. <https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2020.103842>

De Hock, J., Latham, H., Leslie, S., Grindle, M., Muñoz, S., Polson, L. y O'Malley, C. (2020) A rapid review of the impact of COVID-19 on the mental health of healthcare workers: implications for supporting psychological well-being, *SpringerLink*, 21(104), 23-45. <https://link.springer.com/article/10.1186/s12889-020-10070-3>

Defensoría del pueblo (2020) Importancia de la aplicación del enfoque de género en las medidas tomadas por el Gobierno durante el contexto de la COVID-19. Gobierno del Perú. <https://www.defensoria.gob.pe/wp-content/uploads/2020/06/Serie-Informes-Especiales-N%C2%B0-016-2020-DP-importancia-de-la-aplicacion-del-enfoque-de-genero-en-las-medidas-tomadas-por-el-gobierno-durante-el-contexto-de-la-covid-19.pdf>

Delgado, C., Rodríguez, A., Lagunes, R., & Vázquez, F. D. (2020). Bienestar psicológico en médicos residentes de una universidad pública en México. *Universitas Médica*, 61(2), 3-11. http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S2011-08392020000200002&script=sci_arttext

Deudor, Y., Hernández, H., Salas, R. y Salas, R. (2022). Modelo ProLab: Sanamente, una propuesta tecnológica para mejorar el bienestar emocional de las personas en el Perú [Tesis de maestría - Pontificia Universidad Católica del Perú]. Perú.

Dextre (2020). *Condiciones de Trabajo y Bienestar Psicológico en Enfermeras del área de Intermedios Neonatal de un Instituto del MINSA Lima – 2019*. [Tesis de licenciatura, Universidad César Vallejo]. repositorio UCV. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/41198>

- Dioses (2019). *Bienestar Psicológico y Estrés Laboral en colaboradores de una Organización de Trujillo*. [Tesis de licenciatura, Universidad César Vallejo], repositorio UCV. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/38968>
- Erroteta, M. (2021). Grupos Balint para mejorar la calidad asistencial, el bienestar y la satisfacción profesional. [Tesis de licenciatura - Universidad de Santiago de Compostela]. https://minerva.usc.es/xmlui/bitstream/handle/10347/27765/2021_tfg_medicina_erroteta_grupos.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Fatama y Flores (2021). *Estrés laboral y bienestar psicológico en trabajadores del Hospital Regional del Sur de la Fuerza Aérea del Perú- Arequipa, 2020*. [Tesis de licenciatura, Universidad César Vallejo]. repositorio UCV. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/62125>
- Flores (2019). *Mobbing y Bienestar Psicológico en Trabajadores de las Micro Redes de Salud Alto Inclan y la Punta. Arequipa, 2018*. [Tesis de maestría, Universidad Católica de Santa María]. Repositorio UCSM. <http://tesis.ucsm.edu.pe/repositorio/handle/UCSM/9513>
- Franklin, P., Hossain, R. y Coren, E. (2016). Social media and young people's involvement in Social Work education. *Social Work Education*, 35(3), 344–356. <https://doi.org/10.1080/02615479.2016.1154710>
- Galicia, S. (2020). *Competencia parental percibida y bienestar psicológico en estudiantes de secundaria de una institución educativa estatal de Trujillo*. [tesis de grado, Universidad Privada Antenor Orrego Trujillo]. Repositorio institucional. <http://repositorio.upao.edu.pe/handle/upaorep/6445>
- García (2018). *Bienestar psicológico y compromiso organizacional en trabajadores de la empresa Corporación de Servicios Básicos SAC, Lima, 2018*. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/23525>
- García, M, Aguilar, J, & García, M. (2021). Bienestar psicológico y burnout en personal de salud durante la pandemia de COVID-19. *Escritos de Psicología (Internet)*, 14(2), 96-106. Epub 23 de mayo de 2022. <https://dx.doi.org/10.24310/espsiescpsi.v14i2.13618>

- Gavin, B, Hayden, J., Adamis, D., McNicholas, F. (2020) Caring for the psychological well-being of healthcare workers in the COVID-19 pandemic crisis.. Royal College of Surgeons in Ireland. Journal contribution. <https://hdl.handle.net/10779/rcsi.12866114.v1>
- Guzman, G. A., & Miranda, G. A. (2023). Bienestar social y bienestar psicológico en voluntarios de una organización sin fines de lucro de Lima, 2021 [Tesis de licenciatura, Universidad Privada del Norte]. Repositorio de la Universidad Privada del Norte. <https://hdl.handle.net/11537/34137>
- Han, L., Hao, Z., Hai, W., Xiaohong, X. y Jian, L. (2019). Do emotional labour strategies influence emotional exhaustion and professional identity or vice versa? Evidence from new nurses, *Journal of Advanced Nursing*, 76(2), 577-587. <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/jan.14266>
- Hernández (2020). *Estrés laboral y bienestar psicológico en los trabajadores de un centro de salud particular del distrito Los Olivos, 2020*. [Tesis de licenciatura, Universidad César Vallejo]. repositorio UCV. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/61708>
- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P. (2014). Metodología de la investigación. (Sexta). Mc Graw Hill Interamericana Editores, S.A. DE C.V.
- Holton, S., Wynter, K., Truemna, M., BRuce, S., Sweeney, S., Crowe, S., Dabscheck, A., Eleftheriou, P., Booth, S., Hitch, D., Said, C., Haines, K. y Rasmussen, B. (2020).
- Huarcaya-Victoria, J. (2020). Consideraciones sobre la salud mental en la pandemia de COVID-19. *Revista Peruana de Medicina Experimental y Salud Pública*, 37(2), 327-334 <https://doi.org/10.17843/rpmesp.2020.372.5419>
- Huhtala, M., Geurts, S., Mauno, S. y Feidt, T. (2021). Intensified job demands in healthcare and their consequences for employee well-being and patient satisfaction: A multilevel approach, *Journal of advanced nursing*, 77(9), 3718-3732. <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/full/10.1111/jan.14861>
- Jara y Pasapera (2021). *Síndrome de burnout y bienestar psicológico en profesionales de la salud del hospital de Supe Laura Esther Rodríguez Dulanto, 2021*. [Tesis de licenciatura, Universidad César Vallejo]. repositorio UCV. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/66308>

- Jorquera, R. y Gonzáles, S. (2021). Bienestar psicológico y sentimiento de individuación laboral en trabajadores chilenos, *Revista de investigación psicológica*, 1(25), 13-31. http://www.scielo.org.bo/scielo.php?pid=S2223-30322021000100004&script=sci_arttext
- Lee, C. Y. S., Goldstein, S. E., & Dik, B. J. (2018). The Relational Context of Social Support in Young Adults: Links with Stress and Well-Being. *Journal of Adult Development*, 25(1), 25 - 36. <https://doi.org/10.1007/s10804-017-9271-z>
- Linares (2019). *Actitudes Maternas Y Bienestar Psicológico En Mujeres De Un Centro De Salud De Chiclayo*. [Tesis de licenciatura, Universidad Señor de Sipán]. repositorio USS. <https://repositorio.uss.edu.pe/handle/20.500.12802/6365>
- Lopategui, E. (2023). Descripción conceptual de la salud y bienestar [tesis de licenciatura - Universidad Interamericana de Puerto Rico]. <http://www.saludmed.com/es/salud.pdf>
- Luengo-Martínez, Carolina y Montoya-Cáceres, Pamela. (2020). Condiciones laborales de los profesionales de la salud en hospitales públicos de Chile. *Medicina y Seguridad Laboral*, 66 (259), 69-80. Publicación electrónica del 5 de abril de 2021. <https://dx.doi.org/10.4321/s0465-546x2020000200002>
- Mariano (2021). *Afrontamiento del estrés y bienestar psicológico en el personal del Hospital Octavio Mongrut Muñoz del distrito de San Miguel, 2021*. [Tesis de licenciatura, Universidad César Vallejo]. repositorio UCV. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/72851>
- Martínez, S. y Ruiz, S. (2022). Bienestar psicológico en enfermeras que realizan terapia de reemplazo renal en tiempos de COVID-19, *Enfermería nefrológica*, 25(1), 12-25. https://scielo.isciii.es/scielo.php?pid=S2254-28842022000100046&script=sci_arttext&tlng=pt
- Montesinos e Yncio (2021). *Estrategias de afrontamiento al estrés y bienestar psicológico en el personal de un instituto de rehabilitación, Lima, 2021*. [Tesis de licenciatura, Universidad César Vallejo]. repositorio UCV. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/69505>

- Nabizadeh, Z., Masoudi, N. y Mirbagher, N. (2021). Clinical competence in nursing: A hybrid concept analysis, *Nurse education today*, 97(6), 12-32. <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0260691720315781>
- Navarro, A. (2022). Bienestar psicológico según género entre colaboradores de un centro de salud privado de la ciudad de Trujillo [Tesis de licenciatura - Universidad Privada del norte]. Lima - Perú. <https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/34791/Navarro%20Salar%2c%20Ana%20Paula.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Neyra, G. E. R., Delgado, R. S. A., Sotomayor, A. C., & Pauccara, N. A. P. (2021). Salud mental, bienestar psicológico y estrés en personal de salud en el contexto de la COVID-19. *Revista de Psicología*, 11(1), 189-205. <https://revistas.ucsp.edu.pe/index.php/psicologia/article/view/1367>
- Organización Mundial de la Salud (2020). *OMS: Garantizar la seguridad de los trabajadores de la salud para preservar la de los pacientes*. Consultado el 11 de diciembre del 2021. <https://www.who.int/es/news/item/17-09-2020-keep-health-workers-safe-to-keep-patients-safe-who>
- Páez, J. y De Juanas, A. (2020) A study about social values and psychological well-being in young people: implications for educational social work, *Rhe international journal*, 39(6), 721-736. <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/02615479.2020.1793935>
- Paucar y Pari (2017). *Diferencia de género en el bienestar psicológico en los trabajadores de la Micro Red Yanahuara - Sachaca del Minsa Arequipa 2017*. [Tesis de licenciatura, Universidad Privada Telesup]. Repositorio UPT. <https://repositorio.utelesup.edu.pe/handle/UTELESUP/565>
- Pérez, R. y Doubova, S. (18 de mayo de 2020). *Los retos del personal de salud ante la pandemia de COVID-19: pandemónium, precariedad y paranoia*. BID Mejorando vidas. <https://blogs.iadb.org/salud/es/desafios-personal-salud-coronavirus/>

- Pillco (2017). *Burnout y bienestar psicológico en enfermería intensiva de un hospital de Lima Metropolitana – 2017*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/8699>
- Psychological well-being of Australian hospital clinical staff during the COVID-19 pandemic. *Australian Health Review*, 45(3), 297-305. <https://doi.org/10.1071/AH20203>
- Quiroz-Ascencio, G., Vergara-Orozco, M., Yáñez-Campos, M., Pelayo-Guerrero, P., Moreno-Ponce, R. y Mejía-Mendoza, M. (2021). Prevalencia de síndrome de burnout en profesionales de la salud ante la pandemia de COVID-19. *Revista Salud Jalisco*, 8, 21-31. <https://www.medigraphic.com/cgi-bin/new/resumen.cgi?IDARTICULO=101502>
- Ramírez, J., Castro, D., Lerma, C., Yela, F., & Escobar, F. (2020). Consecuencias de la pandemia de la COVID-19 en la salud mental asociadas al aislamiento social. *Revista Colombiana de Anestesiología*, 48(4), e-ISBN: 2422-0248. <https://doi.org/10.5554/22562087.e930>
- Ramos-Narváez, A. D., Coral-Bolaños, J. A., Villota-López, K. L., Cabrera-Gómez, C. C., Herrera-Santacruz, J. P., & Ivera-Porras, D. (2020). Salud laboral en administrativos de Educación Superior: Relación entre bienestar psicológico y satisfacción laboral. *Archivos Venezolanos de Farmacología y terapéutica*, 39(2), 237-250. <https://www.redalyc.org/journal/559/55969799016/55969799016.pdf>
- Reyes Rojas, C. E. (2023). Calidad de sueño y bienestar psicológico en estudiantes de psicología de una universidad privada de Trujillo, 2021. [Tesis de licenciatura, Universidad Privada Antenor Orrego]. Repositorio UPAO. <https://repositorio.upao.edu.pe/handle/20.500.12759/10582>
- Roca, J., Canet, O., Cemeli, T., Lavedán, A., Masot, O. y Botigué, T. (2021). Experiences, emotional responses, and coping skills of nursing students as auxiliary health workers during the peak COVID-19 pandemic: A qualitative study, *International Journal of mental health Nursing*, 30(5), 1080-1092. <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/inm.12858>

- Sagherian, K., Linsey, S., Cobb, R. (2020). Insomnia, fatigue and psychosocial well-being during COVID 19 pandemic: A cross-sectional survey of hospital nursing staff in the United States, *Journal of clinical nursing*, 53(15-16), 5382-5395. <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/jocn.15566>
- Salazar (2019). *Estrés laboral y bienestar psicológico en el personal asistencial de salud en un hospital, Pueblo Libre – Lima 2019*. [Tesis de licenciatura, Universidad César Vallejo]. repositorio UCV. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/47020>
- Sánchez (2021). *Sobrecarga Laboral Y Bienestar Psicológico Del Personal De Enfermería, Hospital Nacional Dos De Mayo. Lima, 2020*. [Tesis de licenciatura, Universidad Autónoma de Ica]. repositorio UAI. <http://repositorio.autonomadeica.edu.pe/handle/autonomadeica/737>
- Sánchez, C y Reyes, H (2015). *Metodología y diseños en la investigación científica*. (quinta ed.), Lima, Perú: Business Support Aneth SRL. https://www.academia.edu/78002369/METODOLOG%C3%8DA_Y_DISE%C3%91OS_EN_LA_INVESTIGACI%C3%93N_CIENT%C3%8DFICA
- Sánchez, J. (2013). *EBP Escala de Bienestar Psicológico*. (Tercera), TEA Ediciones. https://web.teaediciones.com/Ejemplos/EBP_Manual_EXTRACTO.pdf
- Santa Cruz (2017). *Bienestar psicológico y síndrome de Burnout en el personal de enfermería de la Clínica del Pacífico, Chiclayo 2017* [Tesis de licenciatura, Universidad Privada Telesup], repositorio UPT. <https://repositorio.utelesup.edu.pe/handle/UTELESUP/588>
- Toderi y Balducci (2018). Competencias de gestión preventiva del estrés, entornos de trabajo psicosociales y bienestar afectivo: una investigación de múltiples niveles y fuentes. *International journal of enviromental research and public health*. 15 (3), 397. <https://www.mdpi.com/1660-4601/15/3/397/htm>
- Torres, V., Farias, J. D., Reyes, L. A., & Guillén, C. (2020). Riesgos y daños en la salud mental del personal sanitario por la atención a pacientes con COVID-19. *Revista mexicana de urología*, 80(3), 1-9. <https://www.medigraphic.com/cgi-bin/new/resumen.cgi?IDARTICULO=94412>

- Tumy, Y. (2021). *Bienestar psicológico y habilidades sociales en estudiantes de la institución educativa secundaria san francisco de Borja, Juliaca 2021*. [Tesis de pregrado, Universidad Autónoma de Ica]. Repositorio institucional. <http://repositorio.autonomadeica.edu.pe/handle/autonomadeica/1149>
- Velásquez (2014). *Síndrome de Burnout y bienestar psicológico en enfermeras de la Microred de Salud de San Juan de Miraflores – Villa María del Triunfo, 2014*. [Tesis de licenciatura, Universidad Autónoma del Perú], repositorio UAP. <https://hdl.handle.net/20.500.13067/106>
- Veliz, Dorner, Soto, Reyes y Ganga (2018). Bienestar psicológico y burnout en profesionales de atención primaria de salud en la región de Los Lagos, Chile. *Acta Universitaria*, 28 (3), 56-64. <https://www.redalyc.org/journal/416/41657040009/html/>
- Vera, R. (2020). *Inteligencia emocional y bienestar psicológico en estudiantes de la i.e. ceba – politécnico nacional del callao, región callao – 2020*. [Tesis de pregrado, Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote]. Repositorio institucional. <https://repositorio.uladech.edu.pe/handle/20.500.13032/18779>
- Xiuchuan, L., Ying. B., Xiaoyue, B. (2020). Factores asociados con el bienestar psicológico entre enfermeras de primera línea expuestas a COVID-2019 en China: un estudio predictivo, *Revista de gestión en enfermería*, 29(3), 240-249. <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/jonm.13146>
- Yáñez, D. y Moreta, C. (2020). Relación del Bienestar Psicológico, Subjetivo y Laboral. Análisis en profesionales de la salud en Ecuador, *Revista de psicología y ciencias del comportamiento de la unidad académica de ciencias jurídicas y sociales*, 11(2), 1-13. <https://revistapcc.uat.edu.mx/index.php/RPC/article/view/389/368>
- Yáñez, D., y Herrera, C. R. M. (2020). Relación del bienestar psicológico, subjetivo y laboral. Análisis en profesionales de la salud en Ecuador. *Revista de Psicología y Ciencias del Comportamiento de la Unidad Académica de Ciencias Jurídicas y Sociales*, 11(2), 99-111. <https://revistapcc.uat.edu.mx/index.php/RPC/article/view/389>

Zacher, H., & Rudolph, C. W. (2021). Individual differences and changes in subjective wellbeing during the early stages of the COVID-19 pandemic. *American Psychologist*, 76(1), 50–62. <https://doi.org/10.1037/amp0000702>

Zerbini, G., Ebigbo, A., Reicherts, P., Kuns, M. & Messman, H. (2020). Psychosocial burden of healthcare professionals in times of COVID-19 – a survey conducted at the University Hospital Augsburg. *German Medical Science*, 18. <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/32595421/>

6.2. Anexos

Anexo 1. Cuestionario de bienestar psicológico

N°	CUESTIONARIO	Nunca ocasi nunca	Algunas veces	Bastantes Veces	Casi siempre	Siempre
1	Acostumbro a ver el lado favorable de las cosas.					
2	Me gusta transmitir mi felicidad a los demás.					
3	Me siento bien conmigo mismo.					
4	Todo me parece interesante.					
5	Me gusta divertirme.					
6	Me siento jovial					
7	Busco momentos de distracción y descanso					
8	Tengo buena suerte.					
9	Estoy ilusionado(a)					
10	Se me han abierto muchas puertas en mi vida					
11	Me siento Optimista.					
12	Me siento capaz de realizar mi trabajo					
13	Creo que tengo buena salud					
14	Duermo bien y de forma tranquila.					
15	Me creo útil y necesario para la gente.					
16	Creo que sucederán cosas agradables.					
17	Creo que como persona (madre/padre/esposo/trabajador/ a) he logrado las cosas que quería.					
18	Creo que valgo como cualquier otra persona					
19	Creo que puedo superar mis errores y debilidades.					
20	Creo que mi familia me quiere.					
21	Me siento "en forma".					
22	Tengo muchas ganas de vivir.					

23	Me enfrento al trabajo y a mis tareas con buen animo					
24	Me gusta lo que hago.					
25	Disfruto de las comidas.					
26	Me gusta salir y ver a la gente.					
27	Me concentro con facilidad en lo que estoy haciendo.					
28	Creo que, generalmente, tengo buen humor.					
29	Siento que todo me va bien.					
30	Tengo confianza en mí mismo.					
31	Vivo con cierto grado de desahogo y bienestar.					
32	Puedo decir que soy afortunado/a					
33	Tengo una vida tranquila					
34	Tengo todo lo necesario para vivir.					
35	La vida me ha sido favorable.					
36	Creo que tengo una vida asegurada, sin grandes riesgos.					
37	Creo que tengo lo necesario para vivir cómodamente.					
38	Las condiciones en que vivo son cómodas.					
39	Mi situación es relativamente prospera.					
40	Estoy/a sobre mi futuro económico.					
41	Mi trabajo es creativo, variado, estimulante.					
42	Mi trabajo da sentido a mi vida.					
43	Mi trabajo me exige aprender cosa nuevas.					
44	Mi trabajo es interesante.					
45	Mi trabajo es monótono, rutinario, aburrido.					
46	En mi trabajo he encontrado apoyo y afecto.					
47	Mi trabajo me ha proporcionado Independencia.					
48	Me siento discriminado/a en mi Trabajo.					

49	Mi trabajo es lo más importante.					
50	Disfruto con mi trabajo.					

Anexo 2. Formato de consentimiento informado

FORMATO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

Por medio del presente documento manifiesto que se me ha brindado información para la participación en la investigación científica que se aplicará a los Trabajadores de un Hospital de Essalud - Trujillo.

Se me ha explicado que:

- El objetivo del estudio es determinar la relación entre el bienestar psicológico y el bienestar laboral en trabajadores asistenciales de un hospital de Essalud de Trujillo.
- El procedimiento consiste en responder un cuestionario denominado Escala de Bienestar psicológico.
- El tiempo de duración de mi participación es de 25 minutos.
- Puedo recibir respuesta a cualquier pregunta o aclaración.
- Soy libre de rehusarme a participar en cualquier momento y dejar de participar en la investigación, sin que ello me perjudique.
- No se identificará mi identidad y se reservará la información que yo proporcione. Sólo será revelada la información que proporcione cuando haya riesgo o peligro para mi persona o para los demás o en caso de mandato judicial.
- Mi participación se realizará a través de una plataforma virtual, es decir de manera no presencial.
- Puedo contactarme con la autora de la investigación Arelis Janeth Saavedra Pérez mediante correo electrónico para presentar mis preguntas y recibir respuestas.

Finalmente, bajo estas condiciones **ACEPTO** ser participante de la investigación.

Trujillo, dede 2022.

Arelis Janeth Saavedra Pérez

DNI N°: 40074716

En caso de alguna duda o inquietud sobre la participación en el estudio puedo escribir al correo electrónico asaavedrap1@upao.edu.pe. arelisjsp@gmail.com

Anexo 3. Aportes de cuadros o tablas

Tabla 4

Estadístico de normalidad para la variable y dimensiones de motivación laboral

	N	K-S	P
Bienestar subjetivo	285	.428	.001 ^b
Bienestar material	285	.357	.005 ^b
Bienestar laboral	285	.493	.000 ^b

Nota: N= muestra; K-S= Kolmogorov Smirnov; P= valor de probabilidad; b= P<0.05

Tabla 5

Descriptivos para las variables Bienestar psicológico y Bienestar laboral

	N	Min	Max	Media	D.E.	G1	G2
Bienestar subjetivo	285	52.00	150.00	119.2772	17.55866	- .768	.833
Bienestar material	285	16.00	50.00	38.5404	7.38832	- .513	- .184
Bienestar laboral	285	20.00	50.00	40.7263	5.69243	- .784	.467

Nota. N=muestra; D.E.=Desviación estándar; G1=Asimetría; G2=Curtosis

Para la variable Bienestar psicológico, en la dimensión Bienestar subjetivo se observa la media de 119.2772 con una DE de 17.55866; mientras que para Bienestar material fue de 38.5404 con una DE de 7.38832.

Para la variable Bienestar laboral para Estrés se observa una media de 40.7263 con una DE de 5.69243

Tabla 6*Frecuencias de la variable sexo y Ocupación*

Sexo	N	%
Varón	132	46.3
Mujer	153	53.7
Ocupación	N	%
Ingeniería	32	11.2
Letras	36	12.6
Otros	27	9.5
Salud	190	66.7
Total	285	100.0

Anexo 4. Estudio piloto del bienestar psicológico y laboral

Tabla 7

Correlación item-test de la dimensión Bienestar Psicológico Subjetivo de la Escala de Bienestar Psicológico en Trabajadores Asistenciales de un Hospital de Essalud – Trujillo.

Bienestar Psicológico Subjetivo							
Ítem ^a	r _{itc}	Ítem ^a	r _{itc}	Ítem ^a	r _{itc}	Ítem ^a	r _{itc}
01	.510	11	.649	21	.521	31	.635
02	.391	12	.520	22	.470	32	.559
03	.614	13	.642	23	.668	33	.486
04	.477	14	.638	24	.564	34	.621
05	.479	15	.511	25	.429	35	.687
06	.566	16	.612	26	.586	36	.562
07	.434	17	.677	27	.594	37	.536
08	.527	18	.515	28	.505	38	.600
09	.423	19	.644	29	.698	39	.696
10	.556	20	.241	30	.726	40	.561

Nota: r_{itc}= Coeficiente de correlación item-test corregido; a= Ítem válido si ritc es significativo o >=.2023

En la tabla 1, se obtuvo un valor item-test corregido, >.20, siendo los valores del Bienestar Subjetivo entre .241 y .726.

Tabla 8

Correlación ítem-test de la dimensión Bienestar Laboral de la Escala de Bienestar Psicológico en Trabajadores Asistenciales de un Hospital de Essalud – Trujillo.

Bienestar Laboral			
Ítem ^a	r_{itc}	Ítem ^a	r_{itc}
01	.681	06	.616
02	.808	07	.593
03	.697	08	.454
04	.648	09	.317
05	.609	10	.733

Nota: r_{itc} = Coeficiente de correlación ítem-test corregido; a= Ítem válido si r_{itc} es significativo o $\geq .20$

En la tabla 2, se obtuvo la validez ítem-test $> .20$, siendo los valores del Bienestar Laboral entre .317 y .808.

Tabla 9

Confiabilidad de los ítems de la dimensión Bienestar Psicológico Subjetivo de la Escala de Bienestar Psicológico en Trabajadores Asistenciales de un Hospital de Essalud – Trujillo.

Bienestar Psicológico Subjetivo	α	ω	N° Ítems
	.949	.952	40

Bienestar Psicológico Subjetivo					
Ítems	α	ω	Ítems	α	ω
01	.948	.951	21	.948	.953
02	.949	.950	22	.948	.950
03	.947	.951	23	.947	.951
04	.948	.951	24	.948	.950
05	.948	.951	25	.948	.951
06	.948	.950	26	.947	.951
07	.949	.951	27	.947	.951
08	.948	.952	28	.948	.951
09	.949	.951	29	.947	.951
10	.948	.951	30	.947	.951
11	.947	.950	31	.947	.951
12	.948	.950	32	.948	.952
13	.947	.951	33	.948	.951
14	.947	.951	34	.947	.952
15	.948	.951	35	.947	.951
16	.947	.952	36	.948	.952
17	.947	.951	37	.948	.952
18	.948	.950	38	.947	.951
19	.947	.952	39	.947	.952
20	.949	.951	40	.948	.952

Nota: α = Coeficiente de confiabilidad alfa de Cronbach; ω = Coeficiente de confiabilidad omega de McDonald

Se obtuvo un valor alfa de .949 y omega de .952 para la dimensión Bienestar Subjetivo, siendo una confiabilidad muy alta.

Tabla 10

Confiabilidad de los ítems de la dimensión Bienestar Laboral de la Escala de Bienestar Psicológico en Trabajadores Asistenciales de un Hospital de Essalud – Trujillo.

Bienestar Laboral	α	ω	N° Ítems
	.880	.889	10

Bienestar Laboral					
Ítems	α	ω	Ítems	α	ω
01	.864	0.873	06	.868	0.879
02	.853	0.864	07	.870	0.880
03	.862	0.872	08	.880	0.889
04	.866	0.875	09	.892	0.896
05	.869	0.880	10	.862	0.870

Nota: α = Coeficiente de confiabilidad alfa de Cronbach; ω = Coeficiente de confiabilidad omega de McDonald

Se obtuvo un valor alfa de .880 y omega de .889 para la dimensión Bienestar Subjetivo, siendo una confiabilidad muy alta.

Anexo 5. Ficha técnica del instrumento de bienestar psicológico

Nombre: EBP. Escala de Bienestar Psicológico

Autor: José Sánchez-Cánovas

Procedencia: TEA Ediciones (1988)

Administración: Individual y Colectiva

Ámbito de aplicación: Adolescentes y adultos con edades comprendidas entre los 17 y los 90 años. La escala de Relaciones con la pareja solo se aplicará a partir de los 26 años.

Duración: 20-25 minutos

Baremación: Baremos en percentiles por rango de edad y sexo para cada escala.

Corrección: Evalúa 4 sub escalas: Bienestar Subjetivo (1- 30), Bienestar Material (31-40), Bienestar Laboral (41 - 50) y Relaciones con la pareja (50-65).

La calificación presente 5 opciones de respuestas según la dimensión. Bienestar Subjetivo y Material cuenta con las siguientes respuestas: Nunca, Algunas veces, Bastantes veces, Casi siempre y Siempre. Bienestar Laboral presenta las siguientes respuestas: Nunca, Raras veces, Algunas veces, Con frecuencia y Casi siempre. Relaciones de pareja posee las siguientes respuestas: Totalmente en desacuerdo (TD), Moderadamente desacuerdo (MD), en parte de acuerdo y en parte en desacuerdo (AYD), moderadamente de acuerdo (MA) y totalmente de acuerdo (TA); los cuales puntúan en una escala de tipo Likert atribuyéndole 5 puntos al nivel más alto de bienestar y 1 punto al nivel más bajo de bienestar.

Material: Manual, cuadernillo y hoja de respuestas autocorregible

Fuente: Aguirre (2018).