

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
PROGRAMA DE ESTUDIOS DE ENFERMERIA



**Estrés laboral y bienestar psicológico en Profesionales de la salud del
ámbito de donación de órganos: EsSalud, Lima, octubre 2023.**

**Tesis para obtener Título Profesional de Segunda Especialidad
Profesional en Enfermería en Cuidado Enfermero en Emergencias y
Desastres.**

Autora:

Alarcón Albarracín, Norka Miriam

Asesor:

Bazalar Ganoza Beatriz

Código ORCID: N°0000-0002-3438-7245

Chimbote – Perú

2024

Índice general

Índice general	--
Índice de Tablas	IV
Palabras Clave	VI
Título	vi
Resumen	IX
Abstract	X
Introducción	1
1. Antecedentes y fundamentación Científica	2
2. Justificación de la investigación	13
3. Problema	14
4. Conceptualización y operacionalización de las variables	15
5. Hipótesis	15
6. Objetivos	15
Metodología	17
1. Tipo y Diseño de investigación	17
2. Población y Muestra	17
3. Técnicas e instrumentos de investigación	18
4. Validez y Confiabilidad	19
5. Procesamiento y análisis de la información	22
Resultados	23
Resultados Descriptivos	23
Análisis Inferencial	¡Error! Marcador no definido.
Análisis y Discusión	33
Conclusiones	39
Recomendaciones	41
Referencias Bibliográficas	43
Anexos	49

Anexo 1 Matriz de operacionalización de variables	49
Anexo 2. Matriz de consistencia	51
Anexo 3 Instrumentos de recolección de datos	57
Anexo 4. Consentimiento informado	59

Índice de Tablas

Tabla 1	Distribución de frecuencia del bienestar psicológico en relación al clima organizacional	23
Tabla 2	Distribución de frecuencia del bienestar psicológico en relación a la estructura organizacional	24
Tabla 3	Distribución del bienestar psicológico en diferentes niveles territoriales de la organización	25
Tabla 4	Distribución del bienestar psicológico en diferentes niveles de la tecnología en el trabajo	26
Tabla 5	Impacto de la influencia del líder en el bienestar psicológico	27
Tabla 6	Relación entre la falta de cohesión y el bienestar psicológico en el entorno organizacional	28
Tabla 7	Influencia del respaldo en el bienestar psicológico de los trabajadores	29
Tabla 8	Impacto del estrés laboral en las categorías de bienestar psicológico	30
Tabla 9	Pruebas de normalidad	31
Tabla 10	Pruebas de Rho de Spearman entre el estrés laboral y el bienestar psicológico	32

Índice de Figuras

Figura 1	Bienestar psicológico por el clima organizacional	59
Figura 2	Bienestar psicológico y estructura organizacional	59
Figura 3	Bienestar psicológico y territorio organizacional	59
Figura 4	Bienestar psicológico y la tecnología	60
Figura 5	Bienestar psicológico y la influencia del líder	60
Figura 6	Bienestar psicológico y falta de cohesión	61
Figura 7	Bienestar psicológico y el respaldo	61
Figura 8	Bienestar psicológico y estrés laboral	61

Palabras Clave

Tema	Estrés laboral, bienestar psicológico
Especialidad	Enfermería

Keyword

Topic	Work stress, psychological well-being
Specialty	Nursing

Línea de Investigación

Línea de Programa	Desarrollo del cuidado enfermero
Área	Ciencias médicas y de la salud
Subárea	Ciencias de la salud.
Disciplina	Enfermería



USP
UNIVERSIDAD SAN PEDRO

VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN

CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD

El que suscribe, Vicerrector de Investigación de la Universidad San Pedro:

HACE CONSTAR

Que, de la revisión del trabajo titulado "Estrés laboral y bienestar psicológico en Profesionales de la salud del ámbito de donación de órganos: EsSalud, Lima, octubre 2023. " del (a) estudiante: **ALARCON ALBARRANCIN NORKA MIRIAM**, identificado(a) con Código N° 3015200052, se ha verificado un porcentaje de similitud del 30%, el cual se encuentra dentro del parámetro establecido por la Universidad San Pedro mediante resolución de Consejo Universitario N° 5037-2019-USP/CU para la obtención de grados y títulos académicos de pre y posgrado, así como proyectos de investigación anual Docente.

Se expide la presente constancia para los fines pertinentes.

Chimbote, 26 de febrero de 2024

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN

Dr. JAVIER MARTÍNEZ CARRIÓN
VICERRECTOR



NOTA: Este documento carece de valor si no tiene adjunta el reporte del Software TURNITIN.

**Estrés laboral y bienestar psicológico en Profesionales de la salud del ámbito de
donación de órganos: ESSALUD, Lima, octubre 2023.**

**Work stress and psychological well-being in health professionals in the field of
organ donation: ESSALUD, Lima, October 2023.**

RESUMEN

El Informe de investigación tiene como propósito determinar la relación entre el estrés laboral y bienestar psicológico de los profesionales de la salud del ámbito de donación de órganos. Es salud Lima, octubre 2023. Metodología cuantitativa descriptiva no experimentales, diseño correlacional. Muestra formada por 50 profesionales de la salud del ámbito de donación de órganos, Es salud el instrumento aplicado fue la Escala de Estrés Laboral (Ivancevich & Matteson, 1992, p. 267) y la Escala de bienestar psicológico (Ryff, 1995. Adaptado por Pérez, 2017), por medio del cual se describió individualmente las variables de estudio con la finalidad de establecer una correlación. Los resultados evidenciaron una correlación negativa moderada (coeficiente de Spearman de -0.445, significancia bilateral de 0.001) entre el estrés laboral y el bienestar psicológico. A medida que aumenta el estrés laboral, tiende a disminuir el bienestar psicológico, o viceversa. La correlación estadísticamente significativa se presentó en el nivel 0.05 (bilateral), con un tamaño de muestra de 50 para ambas variables. Este estudio concluye que existe una correlación significativa y moderada entre el estrés laboral y el bienestar psicológico en los profesionales de la salud en el ámbito de la donación de órganos. Estos resultados sugieren la importancia de abordar el estrés laboral como un factor clave que tiene una influencia en el bienestar psicológico de estos profesionales. La identificación de esta conexión resulta esencial para la elaboración de estrategias eficaces que mejoren el bienestar psicológico, abarcando tanto la administración del estrés laboral como el fortalecimiento de las habilidades de afrontamiento y resiliencia en este colectivo profesional.

ABSTRACT

The purpose of the research report is to determine the relationship between work stress and psychological well-being of health professionals in the field of organ donation. It's health Lima, October 2023. Non-experimental descriptive quantitative methodology, correlational design. Sample made up of 50 health professionals in the field of organ donation. In health, the instrument applied was the Work Stress Scale (Ivancevich & Matteson, 1992, p. 267) and the Psychological Well-being Scale (Ryff, 1995. Adapted by Pérez, 2017), through which the study variables were described individually in order to establish a correlation. The results showed a moderate negative correlation (Spearman coefficient of -0.445, bilateral significance of 0.001) between work stress and psychological well-being. As work stress increases, psychological well-being tends to decrease, or vice versa. The statistically significant correlation occurred at the 0.05 level (two-sided), with a sample size of 50 for both variables. This study concludes that there is a significant and moderate correlation between work stress and psychological well-being in health professionals in the field of organ donation. These results suggest the importance of addressing work stress as a key factor that has an influence on the psychological well-being of these professionals. The identification of this connection is essential for the development of effective strategies that improve psychological well-being, covering both the management of work stress and the strengthening of coping and resilience skills in this professional group.

Introducción

De acuerdo con la Organización Mundial de la Salud (2020) el término salud, refiere al bienestar físico, psicológico y social completo del individuo, permitiendo el correcto funcionamiento tanto a nivel orgánico como biológico, de esta manera el desarrollo dentro de la sociedad estará garantizada. Sin embargo, actualmente dentro del contexto laboral se desarrollan diversas problemáticas, siendo el estrés, con mayor prevalencia que tienen una afección significativa en el bienestar psicológico de los colaboradores, más aún en el personal de la salud, por cuanto estos se encargan directamente a los procesos de atención, conllevando en gran parte de las ocasiones a la somatización y afección del bienestar; en ese sentido el estrés como tal es considerado como la consecuencia del esfuerzo constante que genera cansancio y que además el sujeto lo interpreta como amenazante, se mencionan que el trastorno del estrés puede ser causados no solo por aspectos espirituales, emocionales y sociales, sino también por amenazas del entorno, en el cual el individuo necesita tener una respuesta rápida de adaptación ante los problemas.

Ante esto la Organización Panamericana de la Salud (2020) manifiesta que durante el último año los accidentes y enfermedades de carácter laboral han cobrado más de 7500 víctimas en el mundo, además de registrarse más de 374 millones de accidentes del mismo carácter, la situación problemática va en aumento, considerando un crecimiento de 6% en algunos países que conlleva a que el bienestar como tal se vea vulnerado.

Situación similar se observa dentro del contexto nacional, donde el Ministerio de Salud (2020) evidencian niveles de estrés laboral en el personal de salud considerables, pues es evidente que 130 individuos que laboran en un Centro Médico en Huacho el 96% presentaron niveles de estrés moderado y alto; de igual manera se manifiestan que la interacción del individuo con otras personas suele causar estrés conllevado a un bajo nivel de bienestar psicosocial. Los datos que se evidenciaron representan una necesidad para abordar el estudio, por cuanto la prevalencia por un

mayor tiempo en el personal médico conlleva a la presencia de síndromes y del desequilibrio del bienestar psicológico.

Ahora bien, es importante mencionar que para el 2017, Perú presentaba una tasa de donantes por cada millón de habitantes de 1,6, una de las más bajas de la región de las Américas (Departamento de Investigación y Documentación Parlamentaria, 2018), sin embargo, en la mayoría de los centros de donación de órganos que existe a nivel nacional la sobrepoblación en ocasiones se da en grandes medidas en cuanto a la necesidad de adquirir un órgano, pues la gran mayoría de los pacientes están en lista de espera para poder obtener el órgano requerido, situación que genera trabajo en los empleados de Es salud e incluso en ocasiones estrés por querer brindar una mejor atención.

En ese sentido se evidencia que en el ámbito de donación de órganos: Es salud dada las circunstancias planteadas la presencia del estrés ha estado más prevalente, por cuanto en todo momento el proceso de atención se han obtenido carencias en el tiempo, la presencia de irritabilidad, insomnio, y otros tipos de somatización, el mismo que podrían afectar el bienestar en sus componentes de relaciones, autoaceptación, dominio del entorno y el crecimiento personal de los profesionales de la salud del ámbito de donación de órganos, por ello se hace necesario aportar desde diversas perspectivas a la solución de esta problemática, por ende esta investigación, mediante la aplicación de instrumentos, estandarizados y validados internacionalmente, promoverá disminuir el estrés laboral y elevar los beneficios psicológicos al personal de la salud que laboran en el área de donación y trasplante, y mejorar su calidad de vida.

1. Antecedentes y fundamentación Científica

Antecedentes Internacionales

En Brasil, Dos Santos, Alves, Brandao y Ribeiro (2021) realizaron un estudio con el objetivo determinar las percepciones de las enfermeras sobre los factores que afectan su salud mental. Metodología cuantitativa, estudio de campo. Resultados muestran que el curso de la enfermedad mental en los trabajadores es único, complejo, dinámico y multifactorial, existen factores negativos presentes en el lugar de trabajo, los factores positivos pueden exacerbar y reducir las enfermedades dañinas experimentadas por los trabajadores. Concluyen que, los centros de atención y el personal deben ser conscientes de este tema aún desatendido para desarrollar estrategias locales que promuevan la calidad de vida y la salud mental en el lugar de trabajo.

Girao et al (2021) presentan un estudio que tiene como objetivo construir conocimiento de forma sistemática sobre los trastornos mentales que enfrentan los enfermeros en relación con la pandemia de Covid-19. Metodología, descriptiva. Población se seleccionaron 38 estudios. Resultado, se muestran que los casos más graves de trastornos mentales estaban relacionados con las horas extras, la falta o ausencia de equipo de protección personal, el miedo a contagiarse o contagiar a otros y ser la primera línea de defensa de los pacientes de Covid-19. Los signos y síntomas más comunes de las enfermedades mentales son la ansiedad, la depresión, el insomnio, la irritabilidad, el TEPT y el miedo. Conclusión indica que el impacto del estrés psicológico en los enfermeros está relacionado principalmente con el trabajo, que se manifiesta como síntomas a largo plazo de depresión, ansiedad y estrés. En el corto plazo, los establecimientos de salud necesitan implementar medidas de capacitación, protección y seguridad, así como apoyo psicosocial y acompañamiento.

Acosta et al (2020) presentan un estudio que tiene como objetivo determinar el nivel percibido de salud mental entre los policías, el estudio ofrece una metodología cuantitativa y descriptiva y utiliza un diseño transversal no experimental, así como una muestra no experimental, una muestra probabilística informada, la muestra estuvo conformada por 602 policías, evaluados con un cuestionario de salud mental. Los principales resultados mostraron que el bienestar psicológico subjetivo ocupó el

primer lugar con un 64%, seguido del bienestar psicológico general con un 61% y el bienestar material en último lugar con un 59%. Se concluyó que la escala general y todas las subescalas estaban dominadas por un alto bienestar.

En México, Delgado et al (2020) realizó un trabajo con el objetivo de identificar la percepción y la posible relación entre los puntajes de bienestar psicológico y empatía hacia los pacientes de los médicos residentes pertenecientes a las especialidades médicas reconocidas por la Universidad Veracruzana, utiliza como metodología un estudio con diseño mixto, transversal, longitudinal, se utilizó como herramienta la tabla de escala de salud mental (EBP) de Carl Reeve, entre los resultados destacó que el 35,1% de los participantes lograron un nivel bajo y el 33,7% lograron un nivel medio, aunque estos resultados no son muy altos, es necesario desarrollar estrategias para mejoras significativas. También se refleja en las acciones, la actitud y el comportamiento en el trabajo. La conclusión es que más de la mitad de la escala de salud mental de la población se encuentra en un nivel bajo o medio, tanto en la valoración global como en la valoración de cada dimensión.

En Ecuador, Rina (2020) presentó un estudio que tiene como objetivo revisar el estrés en profesionales de la salud. Además. Metodología es de tipo fenomenológico cualitativo, basado en la subjetividad, que analiza la información proporcionada por 3 enfermeras y recopila información durante las entrevistas para comprender las percepciones del personal de enfermería. Resultados mostraron que el miedo era un factor importante para el personal médico, pero dominaba el profesionalismo y la obsesión. Al mismo tiempo, la atención de los trabajadores de la salud a los pacientes con Covid-19 está estrechamente relacionada con el shock, el miedo y la incapacidad de atender a todos al mismo tiempo, incluido el mismo trabajador de la salud. Además, la exposición al riesgo, el estrés y la incertidumbre durante la pandemia de COVID 19 puede causar problemas de salud. Concluyó que el personal se vio afectado por sentimientos y emociones derivadas de situaciones aún no vividas en el país ni en el mundo, pero poseía valores fuertes, así como algunas fortalezas que le permitían mantenerse responsable. su papel apropiado para los pacientes bajo su cuidado.

Jang y Jeong (2019), tuvo como objetivo analizar la relación entre los estilos de manejo del estrés y el estrés laboral y la salud mental. Utiliza una metodología cuantitativa, con diseños no experimentales y transversales. La población y muestra comprendió un total de 399 enfermeras. La encuesta se utiliza como herramienta junto con el cuestionario. Los resultados han demostrado que el estrés laboral afecta directamente la salud mental; de igual forma, la experiencia laboral difirió en la relación de las dos variables, así, en el grupo de enfermeras con menos de 3 años de experiencia ($n = 202$), el estrés laboral la Salud es poco importante o poco importante. Por otro lado, según el valor de $r = -0,06$ para el grupo de enfermeras con experiencia de más de 3 años ($n = 197$), según el valor de $r = -0,33$, ambas variables tienen un negativo significativo. correlación. La conclusión de este estudio es que las implicaciones prácticas de los hallazgos sugieren que las enfermeras necesitan diferentes programas de manejo del estrés de acuerdo con su experiencia profesional, ya que el uso de estilos adecuados de manejo del estrés mejorará la salud mental de las enfermeras afectadas por el estrés laboral.

Santos et al (2019) realizaron un estudio con el objetivo de determinar su riesgo de burnout en los servicios de urgencias. Como metodología, utilizó un estudio de revisión integral que abarcó artículos científicos publicados, artículos científicos seleccionados publicados entre 2014 y 2018, con texto completo disponible electrónicamente en la Base de Datos de Literatura Científica de América Latina y el Caribe. Salud (LILACS), Biblioteca Electrónica de Ciencias (SCIELO), BDENF (Base de Datos de Enfermería), MEDLINE (Literatura Internacional de Ciencias de la Salud). En los resultados, destaca que el estudio, que identifica los factores que contribuyen al desgaste y destaca las estrategias de enfrentamiento de los profesionales de la salud afectados. En conclusión, este estudio demuestra la necesidad de intervenciones para reducir el agotamiento de los profesionales de la salud, mejorar su salud física y mental y mejorar la calidad de los servicios que brindan.

Machado et al (2019) publicaron un artículo que tuvo como objetivo describir los estresores que afectan a los equipos de enfermería de urgencias de hospitales públicos. Como metodología, se centra en la investigación descriptiva utilizando métodos cualitativos. Enfermeros y técnicos de enfermería participaron de este estudio utilizando entrevista semiestructurada y análisis de contenido temático de Bardin. El estudio fue aprobado por el Comité de Ética e Investigación de la Universidad del Sur de Bahía. Los resultados mostraron que los profesionales de los SEM se enfrentaban a factores de riesgo psicológico como la sobrecarga de trabajo, necesidades superiores a los entornos de atención en equipo y un número insuficiente de profesionales. Concluye que existe la necesidad de discusiones amplias sobre las condiciones de trabajo de estos profesionales y la implementación de medidas destinadas a mejorar el medio ambiente para garantizar su derecho a la salud en el trabajo.

Blanco, et al (2018) presentaron un estudio que tiene como objetivo investigar los requisitos específicos y brindar recomendaciones sobre las causas y las posibles consecuencias que pueden influir en el desarrollo de riesgos de donación y trasplante de órganos entre estos profesionales. Debido a que la metodología utiliza estudios de casos, se constató que los enfermeros que actúan en unidades de cuidados intensivos y que participan en la donación y el trasplante de órganos enfrentan más estrés laboral, a la aparición de ciertos riesgos psicosociales, como estrés laboral, desgaste profesional, estrés laboral emocional, estrés secundario a lesiones, mala ética de trabajo y conflicto con la familia. Además, el surgimiento y fortalecimiento de nuevos programas de donación de órganos en nuestro país, como el paro cardíaco controlado y no controlado o el tratamiento intensivo de donación, introducen nuevas situaciones y estresores para estos profesionales, aumentando los riesgos psicosociales a los que se enfrentan. Conclusión se presentan una serie de recursos humanos que pueden ser utilizados para cubrir las necesidades de personal y atender las múltiples necesidades identificadas por las organizaciones de referencia en la materia para prevenir y promover la salud y el bienestar de esta población y mejorar la donación de órganos y el proceso de trasplante.

Kuruku y Alao (2018) en su trabajo de investigación tuvo como objetivo evaluar el impacto del estrés laboral en la salud mental de los trabajadores sociales en Makurdi. Su diseño de investigación seleccionó intencional y aleatoriamente a 148 participantes y el cuestionario constaba de 32 preguntas. herramienta, concluyó que el estrés laboral afecta significativamente la salud mental, $p=.000$, $f=23.260$, aceptó la hipótesis de investigación y además mostró en el análisis comparativo que existen diferencias significativas en la salud mental a nivel de estado familiar. Sobre la base de los hallazgos, se concluyó que los líderes comunitarios y los líderes tradicionales, así como las élites comunitarias que necesitan trabajadores sociales, deberían crear un entorno familiar en el que los trabajadores sociales puedan operar.

Antecedentes Nacionales

En Chimbote, Medina, (2023) presentó un trabajo con el propósito de determinar si existía una relación entre la sobrecarga del personal de enfermería y su capacidad para realizar sus trabajos en un hospital II-2. Metodología un diseño correlacional no experimental, descriptivo, transversal. Para medir la variable sobrecarga de trabajo se utilizó el Cuestionario de Sobrecarga Laboral, desarrollado por primera vez por Mily LLuly Santillán Rosales en el año 2015, y para medir la variable desempeño laboral se utilizó la escala de Nuez, que tuvo un índice de confiabilidad de 0,79. El grupo de muestra incluyó 115 enfermeras. Según los resultados, el 65 por ciento de las enfermeras alcanza un nivel medio de desempeño laboral, el 19 por ciento alcanza un nivel bajo y el 15 por ciento alcanza un nivel alto. Los profesionales de enfermería reportan un nivel medio de sobrecarga de trabajo en el 49,6 por ciento de los casos, un nivel bajo en el 27,8 por ciento de los casos y un nivel alto en el 22,6 por ciento de los casos. La carga física y la sobrecarga de trabajo tienen una correlación positiva muy fuerte (0,8), mientras que la carga mental y la sobrecarga de trabajo tienen una correlación positiva fuerte (0,6). Además, existe una correlación media negativa (-0,8) y media positiva (-0,1) entre el desempeño laboral y las cargas físicas y mentales, respectivamente. Por último, pero no menos importante,

existe una débil correlación negativa (-0,8) entre la sobrecarga de trabajo y el rendimiento.

Chuquichampi (2022), realizó una investigación con el objetivo de determinar la relación entre la carga de trabajo y la calidad de vida profesional de las enfermeras. Utilizó una metodología cuantitativa que se concentró en la investigación aplicada. niveles transversales, correlacionales y observacionales, 80 enfermeras conformaron la muestra para el censo. Resultados se destaca que el 58,8% de las enfermeras demostraron un alto nivel de carga de trabajo. Al observar las dimensiones, estaba claro que la carga física estaba en un nivel medio, mientras que la carga mental era alta, llegando al 63,7 por ciento. Buena calidad de vida profesional fue demostrada por 61,3 por ciento de los enfermeros. Conclusión de que ninguna enfermera no reportaron una calidad de vida ideal o inferior.

En Cajamarca, Quintana y Cárdenas (2021) presentaron un estudio con el objetivo de determinar la relación entre el estrés laboral y el bienestar psicológico en policías de una Comisaría de Celendín. Metodología de tipo aplicada, cuantitativa, descriptiva correlacional con un diseño no experimental de corte transversal, y presentó un muestreo no probabilístico intencional con una muestra de 50 policías a quienes se evaluó mediante la escala de bienestar psicológico. y el cuestionario de estrés, ambos utilizados en Cajamarca con anterioridad. demuestran una relación inversa entre el estrés laboral y el bienestar psicológico también se demuestra que el 38% de los policías experimentan niveles bajos de bienestar y el 58% de los policías experimentan niveles altos de estrés. psicológico. Resultados del estudio de investigación, existe una relación inversa entre el estrés laboral y la salud psicológica en los policías de una Comisaría de Celendín.

Ramos (2021) diseñó una investigación con el objetivo de analizar la relación entre estrés laboral y bienestar psicológico en profesionales de la salud de la provincia de San Martín. Metodología cuantitativa, transversal, correlacional no experimental. Muestra compuesta por 234 profesionales de la salud, entre médicos, licenciados y

técnicos en enfermería, obstetras, psicólogos, técnicos de laboratorio, biólogos, odontólogos y farmacéuticos; adicionalmente, 178 de estos profesionales eran mujeres y 56 hombres. Resultados mostraron una correlación moderadamente negativa entre las variables estrés laboral y bienestar psicológico indicando que el bienestar psicológico se correlaciona negativamente con el estrés laboral. en profesionales de la salud de la provincia de San Martín. Es posible afirmar que el estrés laboral perjudica el bienestar psicológico del personal de salud porque cuando estos profesionales presentan altos niveles de estrés, no podrán experimentar un adecuado bienestar psicológico, lo que también impacta negativamente en su desempeño laboral. Conclusión se determinó la relación entre las variables estudiadas, y se descubrió una correlación significativa y negativa de nivel moderado.

Fatama y Flores (2021) presentó un trabajo que tuvo como objetivo establecer la relación entre estrés laboral y bienestar psicológico en trabajadores del Hospital Regional. Metodología correlacional, transversal no experimental. Muestra 120 empleados. Resultados demuestran una relación entre el estrés laboral y el bienestar psicológico. existe una relación entre las dimensiones del estrés laboral formado por los superiores y los recursos y la organización y el equipo de trabajo junto con el bienestar psicológico, además de la autoaceptación. Conclusión la relación entre el estrés laboral y el bienestar psicológico es significativa y adversa en grado moderado

Ortega (2021) realizó una investigación para conocer el vínculo entre el estrés laboral y el desempeño profesional de las enfermeras en un Instituto de Salud Mental. Metodología fue transversal, descriptiva y no experimental, aplicada. Muestra 70 enfermeras la cual fue no probabilística y del tipo conveniencia. Utilizamos encuestas que habían sido previamente validadas. Los hallazgos demuestran que existe una relación moderadamente significativa, inversamente proporcional, entre las variables del estudio lo cual es avalado por estudios previos similares a este. Conclusión encontró que el desempeño del enfermero como profesional se correlaciona significativa, moderada e inversamente con el estrés laboral.

Mariano (2021) elaboró un estudio con el objetivo de determinar si existe relación entre el afrontamiento del estrés y el bienestar psicológico en el personal del hospital. Metodología estudio transversal, no experimental. Población 176 empleados hospitalarios de ambos sexos. Resultados se utilizó el estadístico de Spearman, que no existe correlación entre las variables Afrontamiento al estrés y Bienestar psicológico. En cuanto a la magnitud del efecto se encontró es compacto Solo FSP, sin embargo, muestra una correlación positiva con intensidad moderada en las dimensiones de afrontamiento del estrés. De manera similar a como se descubrió que las mujeres manejan mejor el estrés que los hombres, una En los hombres se demostró un nivel de bienestar psicológico mientras que en las mujeres se encontró un nivel medio, por lo que se puede decir que el manejo del estrés y la salud psicológica no tienen relación.

Mamani y Atencio (2020) presentaron un estudio con el objetivo de describir el nivel de desempeño según características del puesto, formación académica, factores motivadores, factores organizacionales y la influencia del liderazgo de enfermería de los profesionales de enfermería. Metodología estuvo destinada en un estudio transversal Se realizó un muestreo probabilístico con distribución proporcional. 208 enfermeras comprendieron la muestra. Resultados se descubrió que el 24,5% de los encuestados daba un desempeño insuficiente, el 78,8% tenía seis o más años de servicio, el 93,8% tenía alguna especialidad, el 63,0% sentía que tenía demasiado trabajo por hacer, el 70,2% no había recibido capacitación, y 37,0 % sintieron presión por parte del jefe de enfermería. De todas las enfermeras que se desempeñaron lo suficientemente bien, el 66,7% tenía menos de seis años de experiencia y el 96,2% tenía una especialidad. El 98,0 por ciento de las enfermeras del grupo con desempeño mediocre no instruyen. El 52,0 por ciento no cuenta con instalaciones en horario laboral, el 84,3 por ciento se cree desmotivado y el 76,5 por ciento cree estar ubicado de acuerdo a su especialidad. Adicionalmente, el 82,4 por ciento no fueron capacitados por la institución empleadora,-el 88,2 por ciento sintieron presión laboral por parte del jefe, el 51,0 por ciento no cuentan con instalaciones en horario de trabajo. el personal de enfermería del hospital HNASS se desempeña adecuadamente, pero la gerencia del

hospital debe esforzarse más para elevar el nivel de desempeño del personal de enfermería, según las conclusiones del estudio.

En Chimbote, Diaz (2018) realizó un estudio con el objetivo de estimar el nivel de estrés laboral que experimentan las enfermeras que laboran en la unidad de cuidados intensivos del Hospital. Mediante un estudio transversal, descriptivo e interpretativo, se concentró en la metodología cuantitativa. La población de estudio fue dieciséis (16) enfermeros empleados de los Hospitales Regionales III EsSalud Chimbote y Eleazar Guzmán Barrón. utilizando la herramienta de evaluación del estrés profesional para enfermeras. Como resultado se obtuvo los siguientes resultados: 1. Enfermeras de la unidad de cuidados intensivos de EsSalud No. 1. Los niveles más altos de estrés laboral bajo se encontraron en el Hospital 3 y el Hospital Regional Eleazar Guzmán Barón (tasas regionales de 85,7% y 75,5%, respectivamente). 2. Ambos hospitales reportaron experimentar estresores laborales (físicos, psicológicos y sociales), siendo los factores físicos los más prevalentes (25%) en el Hospital No. Los factores psicológicos ocupan el segundo lugar, con 3 de EsSalud y 28.6% en los hospitales locales. De las conclusiones se desprende claramente que, en la mayoría de los casos, el estrés no es causado por factores físicos, psicológicos o sociales.

Quispe (2018) presentó una investigación que tuvo como objetivo identificar los factores asociados al estrés y bajo desempeño laboral en enfermeras empleadas de los departamentos de medicina y cirugía. Se trata de una investigación descriptiva, con metodología cuantitativa, de vanguardia. Utilizó 30 enfermeras conformaron la muestra. Los resultados fueron significativos para el reconocimiento laboral para el 90 % restante (27), la sobrecarga laboral en el 93.3% (28), el ambiente laboral opresivo en el 73.3% (22) y el trabajo mal remunerado en el 70%. (21). El 60% del desempeño laboral de las enfermeras (18) es insuficiente y el 40% (12) es adecuado. Como resultado, los factores de riesgo biológicos, psicológicos, relacionados con el género, socioculturales y de otro tipo para el estrés son significativos. Concluye con que los factores del componente o constructo son suficientes, pero el desempeño laboral medido por la inteligencia emocional es insuficiente.

Estrés laboral y bienestar psicológico

Fundamentación Científica

Variable estrés laboral

Ahora bien, es de mencionar que en cuanto al estrés laboral, todos los estudios coinciden que la profesión de enfermería es una de las más estresantes, sin embargo, existen factores físicos (carga de trabajo, cansancio laboral), factores psicológicos (constante contacto con la muerte y sufrimiento, escaso soporte de equipo, falta de preparación técnico-académica que impide asumir algunos tratamientos) y factores sociales (problemas con el personal médico y demás miembros del equipo), los cuales son promotores del distrés (Díaz, 2018, p. 572); en este mismo sentido, se propone como impulsores del distrés a factores físicos presentes en las áreas de labor del personal de enfermería, tales como: constante exposición a luz blanca, sonido estrepitoso de equipos y personas, variación habitual de temperatura, escasa ventilación; frecuente exposición a sustancias químico-orgánicas tóxico-infecciosas, radiaciones ionizantes (Velasco, et al 2016, p.32). Toda esta problemática ocasiona síndrome de Burnout (Machado et al 2019, p.475) y otros problemas de salud tales como: cansancio físico, estrés, dolores musculares y abdominales; los cuales se aminorarían si el personal de salud contara con seguras barreras de higiene, confort físico, apoyo espiritual y emocional; y óptima comunicación sobre normas institucionales (Velasco, et al 2016, p.33).

Blanco et al (2018), propone para la relación entre el estrés y bienestar en profesional de salud, una gerencia en función de alcanzar la satisfacción del bienestar dentro de este colectivo, disminuirán los niveles de estrés y se mejorará considerablemente el servicio médico-asistencial en el ámbito de la donación y trasplante de órganos (p. 15).

Variable bienestar psicológico

Al describir la variable bienestar mental o agotamiento psíquico, se obtuvieron las siguientes dimensiones asociadas a la alteración de la misma, efectivamente, el personal de enfermería experimenta a diversos niveles: “Ansiedad, Síntomas de

depresión, Insomnio, Estrés, Síntomas de estrés postraumático, Temor, agotamiento físico y mental, Angustia, Fatiga, Enfado, dolor de cabeza, pecho o estómago, Síntomas de Burnout, Soledad, Pánico, pérdida de apetito, crisis de identidad profesional, Irritabilidad, Pensamientos suicidas” (Girao, et al, 2021, p. 25),

Por su parte, Blanco, et al (2018) indican nuevos elementos a lo experimentado por este personal de salud, tales como: estrés moral y conflicto trabajo-familia, ambos elementos repercuten negativamente en la salud y bienestar integral; también afecta en el desarrollo de las responsabilidades laborales, disminuyendo la productividad y calidad en el servicio (p. 15).

Sobre esta misma variable Dos Santos, Alves, Brandao y Ribeiro (2018) exponen en su estudio que existen elementos que inciden de forma negativa sobre el bienestar mental y psicológico, que están presentes en el espacio de trabajo, a saber: escasez de recursos materiales; poco recurso humano, por lo que se incrementa la sobrecarga y alta demanda de trabajo; conflictos entre el equipo de trabajo, con pacientes y familiares; y el continuo experimentar lo vulnerable y la muerte. Estos autores proponen que por el contrario hay elementos dentro del espacio laboral que contribuyen a tener un óptimo bienestar mental y psicológico, tales como: pertenecer y contar con un equipo y compañeros de trabajo; obtención de logros profesionales en el trabajo; deleite al ofrecer servicio médico-asistencial al paciente; y, vocación profesional (p. 34).

2. Justificación de la investigación

El presente estudio es importante a nivel nacional y regional, porque sirve para dar solución al problema que afecta a los profesionales sanitarios. Por tanto, la justificación puede centrarse en los siguientes aspectos.

Justificación Teórica, permite investigar el estrés ocupacional y la salud mental entre los profesionales de la salud en cuidados de adultos durante la donación de órganos.

Justificación práctica, se convertirá en la base para la capacitación continua en salud mental para enfermeras en el cuidado limpio de la donación de órganos. La contribución de la ciencia y la tecnología ha introducido nuevos modelos para mejorar la salud mental y, por lo tanto, mejorar el estrés laboral de los profesionales de la salud en primeros auxilios para adultos.

Justificación social, el estrés laboral tiene un impacto negativo en los trabajadores, especialmente en las enfermeras, ya que el exceso de trabajo, las largas horas y la atención de emergencia de los pacientes pueden, en última instancia, conducir al deterioro de la salud mental de las enfermeras.

Justificación metodológica, radica la importancia porque esta investigación se define por el mismo campo de desarrollo, de hecho, está relacionado con la donación y el trasplante de órganos, un área con estresores específicos que requieren intervenciones debido a la salud mental.

Justificación científica, este trabajo permite la inclusión de todo el personal de salud involucrado en la donación y trasplante de órganos en la población de estudio a través de este estudio se tendrá un fuerte impacto científico, porque, además del personal de enfermería, también hay personal médico, personal de apoyo y acompañantes psicológicos, que brindan la atención integral a los potenciales donantes y sus familiares; el alto estrés asociado a este proceso puede afectar la salud mental y el bienestar de los involucrados, afectando el desempeño óptimo de esta noble responsabilidad; por ello este estudio permitirá a los futuros investigadores diagnosticar, planificar e implementar estrategias que creen entornos de trabajo óptimos, empáticos y seguros para promover el bienestar mental y de salud de los profesionales de la donación y el trasplante de órganos.

3. Problema

¿De qué manera el estrés laboral se relaciona con el bienestar psicológico de los profesionales de la salud del ámbito de donación de órganos, EsSalud, Lima, octubre- 2023?

4. Conceptualización y Operacionalización de las Variables

Definición Conceptual

Estrés Laboral: Es una situación que se produce debido a que a nivel laboral las demandas son superiores a las potencialidades del individuo que las realiza, así mismo, está relacionado proporcionalmente al ambiente laboral, tipo de labor, y las relaciones en el equipo de trabajo (Organización Internacional del Trabajo, 2016)

Bienestar psicológico, “Relaciona el bienestar psicológico con el estado mental y emocional que establece la actividad psíquico efectivo del individuo según su modelo individual y la forma de adaptarse a requerimientos internas y externas del área físico y social”. (Fatama y Flores 2021, p. 145)

Definición Operacional

Estrés Laboral: Reacciones en el entorno de trabajo que provocan disfunciones del orden físico, psicológico y social.

Bienestar psicológico: Fuerza necesaria para realizarse el individuo y mejorar en el resto de los aspectos de su vida.

5. Hipótesis

H₁: Existe una relación significativa entre el estrés laboral y el bienestar psicológico en los profesionales de la salud del ámbito de donación de órganos: EsSalud, Lima, octubre 2023.

H₀: No Existe una relación significativa entre el estrés laboral y el bienestar psicológico en los profesionales de la salud del ámbito de donación de órganos: EsSalud, Lima, octubre 2023.

6. Objetivos

Objetivo General

Determinar relación entre el estrés laboral y el bienestar psicológico de los profesionales de la salud del ámbito de donación de órganos: EsSalud, Lima, octubre 2023.

Objetivos Específicos

Explorar la relación que existe entre el clima organizacional y el bienestar psicológico de los profesionales de la salud del área de emergencia de adultos en el ámbito de donación de órganos EsSalud, Lima, octubre, 2023.

Analizar la relación que existe entre la estructura organizacional y el bienestar psicológico de los profesionales de la salud del área de emergencia de adultos en el ámbito de donación de órganos EsSalud, Lima, octubre, 2023.

Examinar como el territorio organizacional se relaciona con el bienestar psicológico de los profesionales de la salud del área de emergencia de adultos en el ámbito de donación de órganos EsSalud, Lima, octubre, 2023.

Estudiar la relación entre el uso de tecnología en el trabajo y el bienestar psicológico de los profesionales de la salud del área de emergencia de adultos en el ámbito de donación de órganos EsSalud, Lima, octubre, 2023.

Evaluar la relación que existe entre la influencia del liderazgo en el bienestar psicológico de los profesionales de la salud del área de emergencia de adultos en el ámbito de donación de órganos EsSalud, Lima, octubre, 2023.

Determinar la relación que existe entre la falta de cohesión del equipo y el bienestar psicológico de los profesionales de la salud del área de emergencia de adultos en el ámbito de donación de órganos EsSalud, Lima, octubre, 2023.

Investigar la relación que existe entre el respaldo el grupo y el bienestar psicológico de los profesionales de la salud del área de emergencia de adultos en el ámbito de donación de órganos EsSalud, Lima, octubre, 2023.

Metodología

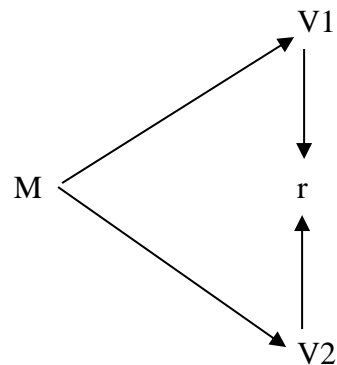
1. Tipo y Diseño de investigación

Tipo de investigación

El tipo de investigación propuesto es el descriptivo, no experimental, de nivel correlacional, en efecto, las variables no fueron manipuladas, estas se describieron de forma indirecta (Arias, 2012, p.58), luego se estableció la correlación entre las variables de estudio (Palella, 2006, p. 68).

Diseño de investigación

El diseño de la presente investigación fue cuantitativo, se buscó aceptar o refutar la hipótesis diseñada, así indican Hernández, Fernández y Baptista (2014) “el enfoque cuantitativo utilizó la recolección de datos para probar hipótesis con base en la medición numérica y el análisis estadístico, con el fin de establecer pautas de comportamiento y probar teorías” (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014).



M= Muestra

V1=Estrés Laboral

V2=Bienestar Psicológico

R=Relación

2. Población y Muestra

Población

En la presente investigación la población estuvo constituida por 50 profesionales de la salud del ámbito de donación de órganos: EsSalud, Lima.

Muestra.

La muestra fue de tipo no probabilística y solo participaron en esta, los individuos que cumplieron con los criterios de inclusión aceptaron y firmaron el consentimiento informado.

Criterios de Inclusión:

Pertenecer al personal de salud que labora en el ámbito de donación de órganos, de EsSalud, Lima.

Estar aparentemente sanos física y mentalmente.

No estar bajo tratamiento psiquiátrico, ni bajo el efecto farmacológico de psicotrópicos y anticonvulsivantes.

No haber tenido periodo vacacional en los seis meses previos al estudio.

Aceptar participar firmando el consentimiento informado.

Criterios de Exclusión:

No pertenecer al personal de salud que labora en el ámbito de donación de órganos, de EsSalud, Lima.

Padecer patologías mentales y psicóticas.

Estar bajo tratamiento psiquiátrico, y/o consumiendo fármacos anti ansiolíticos y anticonvulsivantes.

Haber tenido periodo vacacional en los seis meses previos al estudio

No firmar el consentimiento Informado.

Quedando estos representados por 30 individuos

3. Técnicas e instrumentos de investigación

Para alcanzar los objetivos planteados se aplicó como instrumento el cuestionario conformado por la Escala de Estrés Laboral OIT-OMS compuesto por 25 ítems, lo cual facilitó la respuesta por parte de la muestra (Behar, 2008, p. 45) De igual manera

se aplicó la Escala de Bienestar Psicológico (EBP) compuesta por 30 ítems, ambos con alternativas de respuesta tipo Likert, es de mencionar que estos instrumentos fueron aplicados de manera virtual.

Instrumento 1

Estrés laboral Nombre del test: Escala de Estrés laboral OIT_OMS	
Autores:	Ivancevich y Matteson Año: 1989 (New York EE. UU)
Administración:	Individual y comunitario
Aplicación:	Individuos > de 18 años
Número de Ítems:	26 indicadores
Tiempo:	10 a 15 minutos
Dimensiones:	Clima organizacional Estructura organizacional Territorio organizacional Tecnología Influencia del líder Falta de cohesión Respaldo del grupo

Fuente: (Ivancevich y Matteson, 1992)

La Escala de estrés laboral de la OIT/OMS, fue realizada por Ivancevich y Matteson (Ivancevich y Matteson, 1992), ha sido respaldado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la OMS. Está compuesto por 25 ítems, 7 dimensiones de la acción laboral, y sigue la escala de Likert de 7 respuestas para cada enunciado.

4. Validez y Confiabilidad

En 2015, en una muestra de 203 trabajadores, se obtuvo coeficiente alfa de Cronbach de 0.94, valores que se consideran como alto nivel de confiabilidad (>.70) (Torres-Martínez, 2015) La confiabilidad del trabajo fue realizada a través del alfa de Cronbach en donde se aplicó el instrumento a una población similar a la del estudio y el resultado estuvo en un valor de 0.70 para determinar el instrumento altamente confiable.

Estructura Interna

Área	Ítems	Rango de Estrés
Clima organizacional	1, 10, 11, 20	4-28
Estructura organizacional	2, 12, 16, 24	4-28
Territorio organizacional	3, 15, 22	3-21
Tecnología	4, 14, 25	3-21
Influencia del líder	5, 6, 13, 17	4-28
Falta de cohesión	7, 9, 18, 21	4-28
Respaldo del grupo	8, 9, 23	3-21

Fuente: (Ivancevich y Matteson, 1992)

Baremo

Niveles de Estrés Laboral	Puntuación
Bajo nivel de estrés	<90,2
Nivel intermedio	90,3 – 117,2
Estrés	117,3 – 153,2
Alto nivel de estrés	>153,3

Fuente: (Ivancevich y Matteson, 1992)

Instrumento 2

Escala de Bienestar Psicológico (EBP)	
Autores:	Carol Ryff (1995) Estado Unidos
Administración:	Individual y comunitario
Aplicación:	Individuos adolescentes y adultos de ambos sexos
Número de Ítems:	30 indicadores
Tiempo:	15 a 20 minutos
Dimensiones:	Autoaceptación Relaciones positivas Autonomía Dominio del entorno Propósito de vida Crecimiento personal

Fuente: (Ryff, 1995)

La EBP muestra elementos específicos de valoración de un aparente equilibrio psicológico, por medio de la cual se miden seis características positivas del bienestar psicológico, de acuerdo a las exigencias, estímulos y categorías que puntualizan a un individuo en íntegra salud mental. Por tal motivo puede ser utilizada a nivel clínico, laboral, empresarial, escolar y científico. Está conformado por 39 ítems, distribuido en 6 dimensiones y con formato de los ítems escala Likert de 7 puntos (Páez, 2008).

Validez/Confiablez:

La escala traducida por Díaz et al. En 2006 se estandarizó internacionalmente mediante análisis estadístico con buena consistencia interna y valor de α de Cronbach $> 0,70$, lo que indica que esta versión en español refleja la presentación teórica de las dimensiones básicas e individuales. los valores se consideran altamente fiables ($> 0,70$) (Díaz, et al., 2006)

Baremo

Grado de Bienestar Psicológico	
Rango	Nivel de BP
>176 BP	Elevado
141-175 BP	Alto
117-140 BP	Moderado

Fuente (Díaz, et al 2006)

5. Procesamiento y análisis de la información

Una vez recogida la información a través de los instrumentos previstos al efecto, los resultados obtenidos fueron procesados, es decir, cuantitativamente en procedimientos estadísticos en los que se elaboran estadísticas descriptivas para el análisis de los resultados y estadísticas inferenciales para la comprobación de las hipótesis, que permitieron verificar la relación existente entre el estrés laboral y el bienestar psicológico en los profesionales de la salud del ámbito de donación de órganos: EsSalud, Lima, 2022. Se agruparon y luego se presentaron tablas y gráficos estadísticos, se utilizó para el análisis descriptivo, haciendo uso de distribuciones de frecuencia y porcentaje que representan los datos. Para los resultados se utilizó un análisis cuantitativo, Hernández y Mendoza (2020) consideran necesario “incluir el uso de la estadística en el análisis de datos y la interpretación descriptiva de los datos” (p. 184).

Resultados

Resultados Descriptivos

Tabla 1

Distribución de frecuencia del bienestar psicológico en relación al clima organizacional

		Bienestar Psicológico						Total	
		Alto		Elevado		Moderado			
		f	%	f	%	f	%	f	%
Clima organizacional	Alto	1	2.0%	0	0.0%	37	74.0%	38	76.0%
	Intermedio	0	0.0%	0	0.0%	1	2.0%	1	2.0%
	Bajo	2	4.0%	6	12.0%	3	6.0%	11	22.0%

La Tabla 1 presenta patrones relevantes en la relación entre el clima organizacional y el bienestar psicológico de los profesionales de la salud en el área de emergencia de adultos de EsSalud, Lima, en octubre de 2023. Un notable 76% de los encuestados percibe un ambiente organizacional óptimo; no obstante, en este grupo, solo el 2% evidencia un elevado bienestar psicológico. En contraposición, un 74% sostiene que, aunque un ambiente organizacional percibido de manera favorable está vinculado con un bienestar psicológico aceptable, no necesariamente conduce a un bienestar óptimo. Por el contrario, entre aquellos que califican el clima organizacional como bajo, que representan el 22% de la muestra, se observa una mayor diversidad en el bienestar psicológico: un 12% reporta un bienestar elevado, un 6% un bienestar moderado y un 4% un bienestar alto. Esto podría indicar que algunos profesionales mantienen un nivel relativamente alto de bienestar psicológico a pesar de un clima organizacional desfavorable. Finalmente, el grupo con un ambiente organizacional intermedio, que apenas representa el 2% de los participantes, exhibe un bienestar psicológico moderado en su totalidad, lo que podría indicar una tendencia limitada o una tendencia hacia una estabilidad en el bienestar psicológico bajo condiciones organizacionales neutrales.

Tabla 2***Distribución de frecuencia del bienestar psicológico en relación a la estructura organizacional***

		Bienestar Psicológico						Total	
		Alto		Elevado		Moderado			
		f	%	f	%	f	%	f	%
Estructura organizacional	Alto	2	4.0%	0	0.0%	37	74.0%	39	78.0%
	Intermedio	0	0.0%	0	0.0%	3	6.0%	3	6.0%
	Bajo	1	2.0%	6	12.0%	1	2.0%	8	16.0%

La Tabla 2, titulada "Distribución de frecuencia del bienestar psicológico en relación a la estructura organizacional", expone la variación del bienestar psicológico en una organización en función de su estructura. La mayoría de los empleados en una estructura organizacional elevada experimentan un estado de bienestar psicológico moderado, siendo el 74% de ellos, junto con un 78%, en comparación con todas las categorías. En contraposición, aquellos individuos en una estructura intermedia presentan escasas repercusiones, siendo solo un 6% de ellos experimentando un bienestar moderado. En la estructura baja, se observa una distribución más equitativa entre los niveles de bienestar, siendo un 12% en la categoría elevada y un 2% en la categoría moderada, lo que representa un 16%. La presente tabla sostiene que, a medida que la posición en la estructura organizacional se eleva, se incrementa la tendencia a experimentar un bienestar psicológico moderado, lo que conlleva una significativa disminución en los niveles de bienestar alto y elevado.

Tabla 3
Distribución del bienestar psicológico en diferentes niveles territoriales de la organización

		Bienestar Psicológico						Total	
		Alto		Elevado		Moderado			
		f	%	f	%	f	%	f	%
Territorio organizacional	Alto	1	2.0%	0	0.0%	29	58.0%	30	60.0%
	Intermedio	1	2.0%	0	0.0%	12	24.0%	13	26.0%
	Bajo	1	2.0%	6	12.0%	0	0.0%	7	14.0%

La Tabla 3 presenta un análisis de la distribución del bienestar psicológico en diferentes niveles territoriales de una organización. En el ámbito territorial Alto, se puede constatar que el 58.0% de los encuestados reportan un bienestar psicológico moderado, siendo esta la categoría dominante. En contraste, solo un 2.0% indica tener un bienestar psicológico Alto. Esto sugiere que, aunque el territorio organizacional se percibe como positivo, no necesariamente se traduce en niveles de bienestar psicológico elevados. En el nivel Intermedio, el bienestar psicológico Moderado se presenta en el 24.0% de los casos, y mantiene un 2.0% en el bienestar Alto, lo que indica una distribución más equilibrada pero aún inclinada hacia el bienestar psicológico moderado. Se destaca un 12.0% en el bienestar psicológico elevado en el nivel Bajo, mientras que no se reporta bienestar Moderado, y el bienestar Alto se mantiene en un 2.0%. Este paradigma inesperado sostiene que, a pesar de una percepción negativa del ámbito organizacional, algunos individuos pueden experimentar un elevado nivel de bienestar psicológico, lo que podría indicar factores personales o contextuales que mitigan los efectos de un entorno adverso

Tabla 4
Distribución del bienestar psicológico en diferentes niveles de la tecnología en el trabajo

		Bienestar Psicológico							
		Alto		Elevado		Moderado		Total	
		f	%	f	%	f	%	f	%
Tecnología	Alto	1	2.0%	0	0.0%	32	64.0%	33	66.0%
	Intermedio	1	2.0%	0	0.0%	8	16.0%	9	18.0%
	Bajo	1	2.0%	6	12.0%	1	2.0%	8	16.0%

La Tabla 4 proporciona información relevante. En el ámbito de la tecnología, un significativo 64.0% de los profesionales presentan un bienestar psicológico moderado, mientras que solo un 2.0% indica un bienestar Alto. Este patrón sugiere que, a pesar de disponer de una tecnología de alta calidad, el bienestar psicológico de los profesionales tiende a ser moderado, lo que podría indicar que factores adicionales, más allá de la tecnología, influyen en el bienestar. En el ámbito intermedio de la tecnología, el bienestar psicológico moderado se evidencia en el 16.0% de los encuestados, mientras que el 2.0% se mantiene en el bienestar Alto, evidenciando una tendencia similar al nivel Alto, aunque con una intensidad menor. En el nivel bajo de la tecnología, se ha registrado un 12.0% de bienestar psicológico elevado, junto con un 2.0% de bienestar Alto y un 2.0% de bienestar Moderado. Existen algunos profesionales que mantienen un nivel relativamente alto de bienestar psicológico a pesar de limitaciones tecnológicas, lo que podría tener como consecuencia la resiliencia o a otros factores compensatorios en su entorno de trabajo.

Tabla 5
Impacto de la influencia del líder en el bienestar psicológico

		Bienestar Psicológico							
		Alto		Elevado		Moderado		Total	
		f	%	f	%	f	%	f	%
Influencia del líder	Alto	2	4.0%	0	0.0%	40	80.0%	42	84.0%
	Intermedio	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
	Bajo	1	2.0%	6	12.0%	1	2.0%	8	16.0%

La Tabla 5 brinda una idea de cómo la influencia del líder tiene un impacto en el bienestar psicológico de los profesionales de la salud en el área de emergencia de adultos en el ámbito de donación de órganos de EsSalud, Lima, en octubre de 2023. En el grupo en el que la influencia del líder es considerada como alta, un 80.0% de los profesionales reporta un bienestar psicológico Moderado, y solo un 4.0% indica un bienestar Alto. Este resultado sostiene que, aunque una influencia significativa del líder puede estar vinculada con un nivel de bienestar psicológico generalmente óptimo, no necesariamente se relaciona con los niveles más elevados de bienestar psicológico. En contraste, en el grupo con influencia del líder baja, se evidencia que un 12.0% de los profesionales experimentan un bienestar psicológico elevado, lo cual es notablemente superior en comparación con aquellos que se encuentran bajo la influencia del líder Alta. Asimismo, un porcentaje del 2.0% evidencia un nivel de bienestar psicológico elevado, equivalente al grupo con una influencia alta.

Tabla 6
Relación entre la falta de cohesión y el bienestar psicológico en el entorno organizacional

		Bienestar Psicológico							
		Alto		Elevado		Moderado		Total	
		f	%	f	%	f	%	f	%
Falta de cohesión	Alto	2	4.0%	1	2.0%	40	80.0%	43	86.0%
	Intermedio	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
	Bajo	1	2.0%	5	10.0%	1	2.0%	7	14.0%

Fuente: elaboración propia

La Tabla 6 presenta la falta de cohesión en el entorno organizacional y el bienestar psicológico de los profesionales de la salud en el ámbito de emergencia de adultos en el ámbito de donación de órganos de EsSalud, Lima, en el mes de octubre de 2023. Se observa que, en el grupo en el que se experimenta una elevada falta de cohesión, un porcentaje predominante del 80 por ciento de los profesionales reporta un bienestar psicológico moderado, mientras que solo un 4.0% indica un bienestar Alto, y un 2.0% experimenta un bienestar elevado. La presente afirmación sostiene que una percepción de baja cohesión en el equipo puede estar esencialmente relacionada con un bienestar psicológico moderado, aunque no se excluye la presencia de niveles más elevados de bienestar en una minoría. En el grupo de escasa cohesión, se evidencia un 10.0% de individuos que experimentan un bienestar psicológico elevado, lo cual es significativamente superior en comparación con el grupo de alta cohesión. Además, un 2.0% de este grupo experimenta un bienestar Alto, lo cual es similar al grupo con una alta falta de cohesión.

Tabla 7
Influencia del respaldo en el bienestar psicológico de los trabajadores

		Bienestar Psicológico						Total	
		Alto		Elevado		Moderado			
		f	%	f	%	f	%	f	%
Respaldo del	Alto	3	6.0%	4	8.0%	38	76.0%	45	90.0%
	Intermedio	0	0.0%	1	2.0%	3	6.0%	4	8.0%
	Bajo	0	0.0%	1	2.0%	0	0.0%	1	2.0%

La Tabla 7 examina la influencia del respaldo en el bienestar psicológico de los trabajadores en un contexto organizacional particular. La tabla clasifica el respaldo en tres categorías: También se divide en tres categorías: Alto, Intermedio y Bajo, y lo correlaciona con el bienestar psicológico, también dividido en tres categorías: Alto, Intermedio y Bajo, y lo correlaciona con el bienestar psicológico. En el grupo en el que el respaldo es calificado como Alto, un significativo 76.0% de los trabajadores reporta un bienestar psicológico moderado, lo cual sugiere que, aunque haya un nivel elevado de respaldo, esto se asocia principalmente con un bienestar. No obstante, es evidenciado que un 6.0% y un 8.0% de los trabajadores en este grupo experimentan un bienestar psicológico Alto y Elevado, respectivamente, lo que indica que un respaldo adecuado puede contribuir a mejorar el bienestar psicológico de algunos trabajadores. Por el contrario, en los grupos con respaldo Intermedio y Bajo, se aprecia una menor proporción de trabajadores que reportan bienestar psicológico en todas las categorías. En el grupo de respaldo Intermedio, solo un 2.0% reporta un bienestar psicológico elevado en el grupo y un 6.0% un bienestar moderado. En el grupo de respaldo Bajo, solo un 2.0% indica un bienestar psicológico elevado, y no se han notificado casos de bienestar psicológico Alto o Moderado.

Tabla 8
Impacto del estrés laboral en las categorías de bienestar psicológico

		Bienestar Psicológico							
		Alto		Elevado		Moderado		Total	
		f	%	f	%	f	%	f	%
Estrés Laboral	Alto	2	4.0%	0	0.0%	39	78.0%	41	82.0%
	Intermedio	0	0.0%	0	0.0%	2	4.0%	2	4.0%
	Bajo	1	2.0%	6	12.0%	0	0.0%	7	14.0%

La Tabla 8 aborda el impacto del estrés laboral en las diversas categorías de bienestar psicológico de los profesionales de la salud en un entorno particular. Como se muestra en esta tabla, el estrés laboral se clasifica en tres niveles: Se lleva a cabo una evaluación de cómo estos niveles interactúan con el bienestar psicológico, categorizado como Alto, Intermedio y Bajo. En el ámbito de un elevado nivel de estrés laboral, se puede constatar que la mayoría de los profesionales (78.0%) reportan un bienestar psicológico moderado, mientras que solo un 4.0% experimenta un bienestar psicológico. La presente tendencia indica que un elevado nivel de estrés laboral se encuentra principalmente asociado con un nivel moderado de bienestar psicológico, lo que sugiere que, aunque los profesionales puedan mantener un nivel de bienestar óptimo, el estrés elevado limita la prevalencia de niveles más elevados de bienestar psicológico. En el grupo con un nivel de estrés laboral intermedio, el 4.0% de los profesionales reportan un bienestar psicológico Moderado, pero no se registran casos de bienestar Alto o Elevado. La presente afirmación puede sugerir que incluso un nivel intermedio de estrés laboral tiene un impacto significativo en la disminución del bienestar psicológico. La presencia de un estrés laboral a nivel laboral es un índice de 12% de los profesionales que señalan un bienestar psicológico elevado, mientras que un 2.0% indica un bienestar Alto. En contraste, no se registran casos de bienestar moderado.

Resultados Inferenciales

H₁: Existe una relación significativa entre el estrés laboral y el bienestar psicológico en los profesionales de la salud del ámbito de donación de órganos: EsSalud, Lima, octubre 2023.

H₀: No Existe una relación significativa entre el estrés laboral y el bienestar psicológico en los profesionales de la salud del ámbito de donación de órganos: EsSalud, Lima, octubre 2023.

Tabla 9
Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Estrés Laboral	0.448	50	0.000
Bienestar Psicológico	0.295	50	0.000

a. Corrección de significación de Lilliefors

La Tabla 9, que presenta los resultados de las pruebas de normalidad de Kolmogorov-Smirnov para las variables de Estrés Laboral y Bienestar Psicológico en una muestra de 50 individuos, indica que ambas variables se desvían significativamente de una distribución normal. Debido a estadísticos de 0,448 para Estrés Laboral y 0.295 para Bienestar Psicológico, y un valor de significancia de 0.000 en ambos casos, se rechaza la hipótesis de normalidad. Esta prueba de no normalidad, ajustada por la corrección de Lilliefors para muestras pequeñas, sugiere la necesidad de aplicar métodos estadísticos no paramétricos en análisis subsiguientes, ya que las técnicas paramétricas estándar que asumen normalidad en los datos podrían no ser adecuadas en este contexto.

Tabla 10
Pruebas de Rho de Spearman entre el estrés laboral y el bienestar psicológico

			Estrés Laboral	Bienestar Psicológico
Rho de Spearman	Estrés Laboral	Coefficiente de correlación	1.000	-,445**
		Sig. (bilateral)		0.001
		N	50	50
	Bienestar Psicológico	Coefficiente de correlación	-,445**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.001	
		N	50	50

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

La Tabla 10 presenta los resultados de un análisis de correlación entre Spearman entre el estrés laboral y el bienestar psicológico de los profesionales de la salud en el ámbito de donación de órganos en EsSalud, Lima, en octubre de 2023. La correlación de Spearman es una técnica estadística no paramétrica que se usa para evaluar la relación entre dos variables. El coeficiente de correlación de Spearman entre el estrés laboral y el bienestar psicológico es de -0.445, lo que representa una correlación negativa moderada entre estas dos variables. La presente afirmación implica que, a medida que el estrés laboral aumenta, el bienestar psicológico experimenta una disminución, o en otras palabras, de manera inversa. La significancia bilateral de este coeficiente es 0.001, lo cual es menor que el umbral estándar de 0.05. Esto sugiere que esta correlación es estadísticamente significativa.

Análisis y Discusión

El objetivo de este estudio fue analizar la relación entre el clima organizacional y el bienestar psicológico de los profesionales de la salud en el área de emergencia de adultos en el ámbito de donación de órganos de EsSalud, Lima. Los resultados obtenidos de la tabla evidencian una prevalencia de bienestar psicológico moderado (74.0%) en un ambiente organizacional percibido como alto, mientras que en un ambiente bajo se observa un incremento en el bienestar psicológico elevado (12.0%). Al comparar estos resultados con el estudio de Dos Santos et al. (2021), que examinó las percepciones de enfermeras acerca de los factores que afectan su salud mental, se evidencian puntos de convergencia y divergencia. Según Dos Santos et al. (2021), el bienestar mental es un proceso complejo y multifactorial, influenciado tanto por factores negativos como positivos en el lugar de trabajo. Conforme a esto, nuestros resultados sugieren que un clima organizacional percibido como favorable no garantiza automáticamente altos niveles de bienestar psicológico. A pesar de que la mayoría de los profesionales en un ambiente laboral ostenta una esperanza de bienestar moderado, la presencia de bienestar elevado en ambientes organizacionales bajos indica que otros factores, posiblemente personales o relacionados con el trabajo, desempeñan un papel crucial en la determinación del bienestar psicológico.

El segundo objetivo específico se centra en evaluar la relación entre la estructura organizacional y el bienestar psicológico de los profesionales de la salud en el área de emergencia de adultos en el ámbito de donación de órganos en EsSalud, Lima, basándose en los resultados obtenidos y comparándolos con el estudio de Girao et al. (2021). Los datos obtenidos de nuestra investigación indican que un mayor porcentaje de profesionales (74.0%) reporta un bienestar psicológico Moderado en una estructura organizacional percibida como alta. Por el contrario, en una estructura organizacional baja, existe un aumento significativo (12.0%) en el bienestar psicológico elevado

(12.0%). Los resultados obtenidos son inquietantes, puesto que sugieren que una estructura organizacional más rígida o menos favorable no necesariamente reduce los niveles de bienestar psicológico elevados. Al comparar estos descubrimientos con el estudio de Girao et al. (2021), que se enfocó en los trastornos mentales que enfrentan los enfermeros en relación con la pandemia de Covid-19, encontramos algunas correlaciones interesantes. Girao et al. (2021) señalaron que factores como las horas extras y la ausencia de equipo de protección personal, ambos elementos de la estructura y funcionamiento organizacional, se relacionan con los casos más graves de trastornos mentales. A pesar de que nuestro estudio no se centra en trastornos mentales, ambos estudios destacan la relevancia de la estructura organizacional en el bienestar psicológico de los trabajadores de la salud. Nuestros resultados indican que una estructura organizacional percibida como favorable (alta) está más relacionada con un bienestar psicológico moderado, mientras que estructuras percibidas como menos favorables también pueden estar asociadas con niveles elevados de bienestar psicológico. Es posible inferir que, en ciertas circunstancias, los especialistas de la salud presentan una habilidad para construir resiliencia y estrategias de afrontamiento eficaces que les permiten mantener un bienestar psicológico elevado incluso en condiciones menos favorables.

Este estudio se enfocó en examinar cómo el territorio organizacional se relaciona con el bienestar psicológico de los profesionales de la salud en el ámbito de emergencia de adultos en el ámbito de donación de órganos de EsSalud, Lima. Los resultados obtenidos evidencian que un territorio organizacional percibido como Alto se encuentra más frecuentemente asociado con un bienestar psicológico moderado (58.0%), mientras que en un territorio organizacional Bajo se observa una prevalencia más elevada de bienestar psicológico Elevado (12.0%). Los autores Machado et al. señalaron factores de riesgo psicológico como la sobrecarga de trabajo y entornos desafiantes en los equipos de emergencia, tales como la sobrecarga de trabajo y entornos desafiantes en los equipos de emergencia. En nuestra investigación, se ha constatado que la percepción de un territorio organizacional Alto, que podría tener una mejora en las condiciones de trabajo y un ambiente más organizado, está vinculada

con un bienestar psicológico generalmente moderado, no obstante, no necesariamente elevado. Es posible inferir que, a pesar de las circunstancias territoriales adecuadas, otros factores estresantes que se encuentran en el trabajo en situaciones de emergencia pueden acarrear una limitación en el alcance del bienestar psicológico. En adición, la aparición de un bienestar psicológico elevado en áreas organizacionales consideradas como Bajos resulta inquietante. Este hecho podría evidenciar una adaptabilidad y resiliencia particular en algunos profesionales que, a pesar de las circunstancias adversas, logran mantener un elevado nivel de bienestar.

Este ámbito de la investigación se enfocó en examinar la interacción entre el uso de tecnología en el trabajo y el bienestar psicológico de los profesionales de la salud en el ámbito de emergencia de adultos en el ámbito de donación de órganos de EsSalud, Lima. Los resultados evidencian que un alto uso de tecnología está más vinculado con un bienestar psicológico moderado (64.0%), mientras que en situaciones de bajo uso de tecnología se evidencia una mayor incidencia de bienestar psicológico Elevado (12.0%). Al comparar estos resultados con el estudio de Blanco et al. (2018), que examinó los factores de estrés laboral en enfermeros involucrados en la donación y el trasplante de órganos, se pueden identificar diversas intersecciones significativas. Blanco et al. (2018) destacaron el estrés laboral asociado con aspectos específicos del trabajo en unidades de cuidados intensivos y en la donación y trasplante de órganos. Los resultados obtenidos sugieren que, a pesar de que la tecnología puede ser una herramienta esencial en estos contextos, su eficiente empleo no necesariamente se relaciona con un mejor bienestar psicológico. La tecnología, al facilitar ciertos aspectos del trabajo, también puede introducir nuevos desafíos y fuentes de estrés, como la necesidad de capacitación constante y la gestión de sistemas complejos. La constatación de un bienestar psicológico elevado en situaciones de bajo uso de tecnología es notable. Es factible afirmar que, en ciertas circunstancias, la reducción de la dependencia de la tecnología compleja posibilita a los profesionales enfocarse más en aspectos humanos del cuidado, lo que reduce el estrés y mejora el bienestar.

En el marco de esta investigación, el objetivo primordial se enfocó en evaluar la influencia del liderazgo y el bienestar psicológico de los profesionales de la salud en

el ámbito de emergencia de adultos en el ámbito de donación de órganos en EsSalud, Lima. Los resultados evidencian que una elevada influencia del líder se encuentra principalmente vinculada con un bienestar psicológico moderado (80.0%), mientras que, en situaciones de baja influencia del líder, se puede observar una incidencia notable de bienestar psicológico Elevado (12.0%). Girao et al. (2021) señalaron que factores como la presión laboral y la falta de apoyo, incluyendo la ausencia de liderazgo efectivo, se relacionan de manera íntima con trastornos mentales tales como la ansiedad y la depresión. Nuestros resultados sugieren que, aunque una fuerte influencia del líder puede contribuir a un cierto nivel de estabilidad (bienestar psicológico Moderado), no es suficiente para alcanzar niveles más elevados de bienestar psicológico. La presente afirmación podría indicar que un liderazgo excesivo de control o directivo podría no ser el más apropiado para fomentar el bienestar óptimo entre los profesionales de la salud. Por otra parte, la presencia de un bienestar psicológico elevado en situaciones de baja influencia del líder es interesante. La presente afirmación podría indicar que, en ciertos casos, la reducción de la intervención del líder y la autonomía podrían fomentar a los profesionales ejercer mayor control sobre su labor, lo que podría mejorar su bienestar psicológico.

Según el Objetivo Específico 6, que se centra en determinar la relación entre la falta de cohesión del equipo y el bienestar psicológico de los profesionales de la salud en el área de emergencia de adultos en el ámbito de donación de órganos en EsSalud, Lima, se podría considerar el trabajo de Mamani y Atencio (2020). El objetivo de este estudio fue describir el nivel de rendimiento de los profesionales de enfermería según características del puesto, formación académica, factores motivadores, factores organizacionales y la influencia del liderazgo de enfermería de los profesionales de enfermería. Aunque su enfoque principal no se centraba únicamente en la cohesión del equipo, es probable que hayan estudiado aspectos relacionados con la dinámica de equipo y cómo estos afectan el rendimiento y, potencialmente, el bienestar psicológico. La cohesión del equipo es un factor esencial en el entorno laboral, especialmente en entornos de alta presión, como la atención médica de emergencia y la donación de órganos. Los equipos cohesivos suelen tener una mejor comunicación, apoyo mutuo

y, en general, un mejor ambiente de trabajo, lo cual puede influir de manera positiva en el bienestar psicológico de sus miembros. Al examinar la tabla, observamos que la mayoría de los participantes, con una alta falta de cohesión del equipo, reportan un bienestar psicológico moderado (80%). La presente afirmación podría sugerir que la carencia de cohesión en el equipo es un factor relevante que afecta el bienestar psicológico, no obstante, puede ser compensado o mitigado por otros factores en el entorno laboral. El análisis de Mamani y Atencio puede proporcionar una base para comprender cómo diversos factores organizacionales y de equipo, incluyendo la cohesión, afectan el bienestar psicológico de los profesionales de la salud.

El séptimo objetivo específico fue examinar la relación entre el respaldo del grupo y el bienestar psicológico de los profesionales de la salud en el ámbito de emergencia de adultos en el ámbito de donación de órganos en EsSalud, Lima. Los datos evidencian que un elevado respaldo del grupo se relaciona principalmente con un bienestar psicológico moderado (76.0%), mientras que en situaciones de bajo respaldo del grupo, se observa una escasa presencia de bienestar psicológico Elevado (2.0%). Al comparar estos resultados con los estudios de Mamani y Atencio (2020) y Acosta et al. (2020), se pueden establecer paralelismos y diferencias significativas al contrastar estos resultados con los estudios de Mamani y Atencio (2020) y Acosta et al. (2020). Mamani y Atencio enfocaron su investigación en el desempeño del personal de enfermería y los factores que influyen en él, mientras que Acosta y al personal investigaron el bienestar psicológico en los agentes policiales. Los dos estudios evidencian la relevancia del entorno laboral y el respaldo social en el bienestar y el desempeño de los profesionales. Nuestros resultados sugieren que, aunque el respaldo del grupo es un factor esencial para el bienestar psicológico, su presencia no garantiza automáticamente niveles elevados de bienestar. La presente afirmación podría indicar que el bienestar psicológico en situaciones de alta exigencia, tales como las emergencias médicas, se encuentra compuesto por una combinación de factores, donde el respaldo del grupo es fundamental, no obstante, no el único factor determinante. La ausencia de bienestar psicológico elevado en circunstancias de bajo respaldo del grupo

se relaciona con la literatura que destaca la relevancia del apoyo social en el ámbito laboral. No obstante, la presencia de una mayoría de individuos que ostenta un bienestar moderado, incluso con un elevado respaldo del grupo, plantea la necesidad de abordar también otros aspectos, tales como la administración del estrés, la carga laboral y las condiciones de trabajo.

Conclusiones

Los estudios de la relación entre el estrés laboral y el bienestar psicológico en profesionales de la salud en el ámbito de donación de órganos de EsSalud, Lima, revelan una compleja interacción entre factores laborales y personales. Los resultados sugieren que, a pesar de que el estrés laboral es una influencia significativa, el bienestar psicológico se ve afectado por una multitud de elementos, tales como el clima organizacional, la estructura y el apoyo en el sitio de trabajo. La presente afirmación evidencia la necesidad de enfoques holísticos para optimizar las condiciones laborales y la asistencia emocional.

La interacción entre el clima organizacional y el bienestar psicológico sugiere que un ambiente laboral positivo no garantiza automáticamente un alto bienestar psicológico. La mayoría de los profesionales reportaron un bienestar moderado incluso en un clima organizacional favorable, lo que indica la necesidad de tener en cuenta otros factores, tales como el apoyo y las relaciones interpersonales, para mejorar el bienestar integral.

La influencia de la estructura organizacional en el bienestar psicológico señala que estructuras más flexibles y comunicativas pueden estar relacionadas con un mejor bienestar. No obstante, se aprecia que, incluso en estructuras organizacionales adecuadas, los desafíos inherentes al trabajo pueden limitar el bienestar psicológico, lo que sugeriría la importancia de estrategias complementarias de apoyo.

La conexión entre el ámbito organizacional y el bienestar psicológico revela que las condiciones físicas y organizativas no siempre se relacionan con un bienestar psicológico elevado. La resiliencia y adaptabilidad individual parecen desempeñar un papel crucial, señalando la necesidad de abordar el bienestar desde una perspectiva integral que incluya el ambiente físico y la salud mental.

El estudio sobre el uso de la tecnología y el bienestar psicológico revela que, aunque la tecnología es fundamental, su implementación y manejo pueden ser fuentes de estrés. La presente afirmación plantea que, además de incorporar tecnologías

avanzadas, resulta imperativo brindar capacitación adecuada y apoyo para alcanzar su efecto positivo en el bienestar.

La influencia del liderazgo en el bienestar psicológico demuestra que un liderazgo efectivo es más que control y dirección; incluye brindar apoyo emocional y fomentar la autonomía. Un liderazgo eficaz es fundamental para impulsar no solo la productividad, sino también el bienestar psicológico, especialmente en entornos de alta presión.

La interacción entre la cohesión del equipo y el bienestar psicológico indica que, aunque la cohesión es importante, su ausencia no determina automáticamente un bajo bienestar. Los mecanismos de apoyo y la resiliencia individual son elementos fundamentales, señalando que estrategias que fomenten la colaboración y el apoyo mutuo pueden resultar beneficiosas.

El estudio sobre la relación entre el respaldo del grupo y el bienestar psicológico demuestra que un alto respaldo está, en su mayoría, asociado con un bienestar psicológico moderado. Esto sugiere la importancia de un entorno de trabajo colaborativo y de apoyo, aunque también recalca la necesidad de reconocer y abordar otros factores que influyen en el bienestar en el lugar de trabajo.

Recomendaciones

Entre las recomendaciones que genera el trabajo realizado destaca las mesas de trabajo en donde todos los profesionales de la salud tanto subalternos como supervisores se reúnan para poder establecer los acuerdos a la hora de trabajar y de esta manera tratar de disminuir el nivel de estrés tan alto que se maneja hasta el momento.

Igualmente se recomienda que dentro de las jornadas de trabajo se puedan realizar actividades que rompan la rutina y conlleven más al desarrollo de los beneficios psicológicos de todos.

Asimismo, se recomienda aprovechar el potencial que se tiene en cuanto a los beneficios psicológicos y de esta manera poderse apoyar como equipo de trabajo para mejorar las situaciones difíciles.

Agradecimiento

A mi familia por el apoyo incondicional en la culminación de mi investigación de especialización.

Referencias Bibliográficas

- Acosta, C., Baracaldob, A, y Rojas, L. (2020). *Análisis del bienestar psicológico en policías que laboran en la región Caribe de Colombia*. Revista Logos Ciencia & Tecnología, 12(3), 8-19.
- Arias, F. (2012). El Proyecto de Investigación: Introducción a la metodología científica (6ta edición ed.). Caracas: Editorial Episteme p. 56-68.
- Behar, D. (2008). Metodología de la Investigación (1era edición ed.). Bogotá, Colombia: Editorial Shalom. p. 23-45.
- Blanco, L, Carmona, I, Moreno, B, Rodríguez, M, de Almeida, E, & Garrosa, E. (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*. Med. segur. trab.
- Chuquichampi, C. (2022). *Carga laboral y calidad de vida profesional de los enfermeros que trabaja en el hospital II Vitarte Es salud, Lima-2021*. Recuperado de https://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13053/6019/T061_44302275_T.pdf?sequence=1
- Delgado, C. (2020). *Percepción sobre bienestar psicológico y su relación con la empatía que establecen los residentes de especialidades médicas con sus pacientes*. Recuperado de <https://cdigital.uv.mx/bitstream/handle/1944/50846/DelgadoDominguezCarolina.pdf?sequence=1>

- Díaz, L. (2018). *Nivel de estrés laboral de enfermeras (os) de las unidades de cuidados intensivos de los Hospitales de Chimbote, junio diciembre 2017*. Chimbote: Trabajo Especial de Grado (no publicado).
- Departamento de Investigación y Documentación Parlamentaria (2018). *Donación de Órganos y tejidos en el Perú*. Lima: Editorial del Congreso de la República.
- Dos Santos, R, Alves, C, Brandao, T, y Ribeiro, M. (2021). *Bienestar mental de enfermeras en un hospital de urgencias y emergencias*. *SMAD*. Revista electrónica salud mental alcohol y drogas, 17 (2), 34-43.
- Fatama, D, y Flores, A. (2021). *Estrés laboral y bienestar psicológico en trabajadores del Hospital Regional del Sur de la Fuerza Aérea del Perú-Arequipa*, 2020. Disponible en https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/62125/Fatama_GD-Flores_HAJ-SD.pdf?sequence=1
- Girao, F, Yamamura, M, Salvador, S, Dos Santos, C, Protti-Zanatta, S, Costa, M, & Zerbetto, S. (2021). *Sofrimiento psíquico, enfermagem e pandemia da COVID-19*. Scoping Review. Colegio Anna Nery , 25.
- Hernández, R, Fernández, C., y Baptista, M. (2014). *Metodología de la Investigación* (6ta ed.). México: Editorial McGraw Hill Interamericana.
- Hernández-Sampieri, R., & Mendoza, C. (2020). *Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. McGraw-hill.
- Ivancevich, J. M., & Matteson, M. T. (1992). *Estrés y trabajo: una perspectiva gerencial*. In *Estrés y trabajo: una perspectiva gerencial* (pp. 267-267).

- Jang, M., Gu, S., & Jeong, Y. (2019). *Role of Coping Styles in the Relationship Between Nurses' Work Stress and Well-Being Across Career*. Journal of nursing scholarship, 51(6), 699-707.
- Kuruku, E., & Alao, H. O. (2018). *The Impact of Work-Stress on the Psychological Well-Being of Social Workers in a Selected Organization in Makurdi, Benue State*. IFE Psycholog IA, 26(2), 72-80.
- Machado, J, Fontes, A, Sales, S., Passos, A., Cruz, G., & Alves, A. (2019). *El estrés laboral: exposición de Equipo de enfermería una unidad de emergencia*. Rev Fund Care Online., 455-463.
- Mamani, C. T., & Atencio, D. Q. (2020). *Desempeño laboral del profesional de enfermería en un hospital de la Seguridad Social del Callao-Perú*. Archivos de Medicina (Manizales), 20(1), 123-132.
- Mariano, N. (2021). *Afrontamiento del estrés y bienestar psicológico en el personal del Hospital Octavio Mongrut Muñoz del distrito de San Miguel, 2021*. Disponible en https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/72851/Mariano_DLCN-SD.pdf?sequence=1
- Medina, M (2023). *Sobrecarga y desempeño laboral en enfermeras de un hospital público de Chimbote, 2022*. Disponible en https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/111093/Medina_PMG-SD.pdf?sequence=1
- Ministerio de Salud (2020). Cuidado de la salud mental del personal de la salud en el contexto del COVID – 19. Guía Técnica. Resolución Ministerial N°

180-2020-MINSA.

Perú.

https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/581240/RM_180-2020-MINSA.PDF

Organización Internacional del Trabajo. (28 de abril de 2016). Obtenido de <https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/2016/490658.pdf>

Organización Mundial de la Salud. (2020, 19 de octubre). Salud laboral: estrés en el lugar de trabajo. World Health Organization. <https://www.who.int/news-room/q-a-detail/occupationalhealth-stress-at-the-workplace>

Organización Panamericana de la Salud. (2020). Organización Panamericana de la salud. Obtenido de <https://www.paho.org/ecu/index.php>, 2685-2702.

Ortega, S. (2021). *Estrés laboral y desempeño profesional de las enfermeras en un instituto de salud mental de Lima, 2021*. Disponible en https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/73361/Ortega_OSM-SD.pdf?sequence=1

Páez, D. (2008). Cuaderno de prácticas de psicología social y salud. San Sebastián: Manuscrito no publicado de la Universidad del País vasco.

Palella S, (2006). Metodología de la Investigación Cuantitativa (2da edición ed.). Caracas: FEDUPEL. P. 68-170.

Pozo, T, Palacios, A, y Álvarez, M. Bienestar psicológico y estrés laboral en trabajadores no profesionales de la ciudad de Ambato, aplicando el

cuestionario de salud general de Goldberg GHQ-12. *Ciencia Digital*, 2020, vol. 4, no 1.1., p. 32-44.

Quintana, E. y Cárdenas, M. (2021). *Estrés laboral y bienestar psicológico en efectivos policiales de una comisaría de Celendín, 2021*. Disponible en [http://repositorio.upagu.edu.pe/bitstream/handle/UPAGU/1572/TESIS%20ESTR%C3%89S%20LABORAL%20Y%20BIENESTAR%20PSICOL%C3%93GICO%20EN%20EFECTIVOS%20POLICIALES%20-%20QUINTANA,%20E.%20y%20C%C3%81RDENAS,%20M.%20\(2021\).pdf?sequence=1](http://repositorio.upagu.edu.pe/bitstream/handle/UPAGU/1572/TESIS%20ESTR%C3%89S%20LABORAL%20Y%20BIENESTAR%20PSICOL%C3%93GICO%20EN%20EFECTIVOS%20POLICIALES%20-%20QUINTANA,%20E.%20y%20C%C3%81RDENAS,%20M.%20(2021).pdf?sequence=1)

Quispe Rojas, L. B. (2018). *Factores de riesgo de estrés y desempeño laboral en las enfermeras que laboran en los servicios de medicina y cirugía del Hospital IV Augusto Hernández Mendoza de Ica, enero 2017*. Disponible en <https://repositorio.upsjb.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14308/1763/TPLE-Lidia%20Brigida%20Quispe%20Rojas.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Ramos, I. (2021). *Estrés laboral y bienestar psicológico en personal sanitario de la provincia de San Martín*. Disponible en https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/74698/Ramos_FII-SD.pdf?sequence=1

Rina, E. (2020). *Evaluación del estrés en el personal médico hospitalario el COVID 19*. Universidad de Ciencia y Tecnología, 96-101.

- Ryff, C. (1995). Beyond and life satisfaction: New directions in quest of successful aging. *International Journal of Behavioral Development*, 139-155.
- Santos, A, Machado, R, Viana, J, Dos Santos, A, Venézia, A, & de Oliveira, J. (2019). *O esgotamento físico dos enfermeiros no setor de urgencia e emergencia: revisao integrativa*. *Nursing (São Paulo)*, 22(251), 2839-2843.
- Torres, M. (2015). Estrés y condiciones laborales en el trabajo docente. *Ciencia*.
- Velasco, M, Sambachi, M, Padilla, R, Guato, P, Pailacho, D, Veloz, N, Delgado, M. (2016). Condiciones laborales de los profesionales de enfermería y su relación con la calidad de la atención en el Hospital Carlos Andrade Marín. *Revista Cambios*, 32-37.
- Veliz, A, Dörner, A, Soto, A., Reyes, J, & Ganga, F. (2018). Inteligencia emocional y bienestar psicológico en profesionales de enfermería del sur de Chile. *MediSur*, 16(2), 259-266.
- Wagnild G, (1993). Escala de resiliencia (ER). *Journal of Nursing Measurement*, 165-78. WMA. (2017). Recuperado el 27 de septiembre de 2021, de <https://www.wma.net/es/:https://www.wma.net/es/policies-post/declaracion-de-helsinki-de-la-ammprincipios-eticos-para-las-investigaciones-medicas-en-seres-humanos/>

Anexos

Anexo 1 Matriz de Operacionalización de Variables

VARIABLES	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
V1. Estrés Laboral	Estrés laboral. Es una situación que se produce debido a que a nivel laboral las demandas son superiores a las potencialidades del individuo que las realiza, así mismo, está relacionado proporcionalmente al ambiente laboral, tipo de labor, y las relaciones en el equipo de trabajo (OIT, 2016, p.56)	Reacciones en el entorno de trabajo que provocan disfunciones del orden físico, psicológico y social.	Clima organizacional Estructura organizacional Territorio organizacional Tecnología Influencia del líder Falta de cohesión Respaldo del grupo	1, 10, 11, 20 2, 12, 16, 24 3, 15, 22 4, 14, 25 5, 6, 13, 17 7, 9, 18, 21 8, 19, 23		Ordinal
V2. Bienestar Psicológico	Bienestar psicológico, “Relaciona el bienestar psicológico con el estado mental y emocional que establece la actividad psíquico efectivo del individuo según su modelo individual y la forma de adaptarse a requerimientos internas y externas del área físico y social”. (Ryff, 1995, pág. 139)	Fuerza necesaria para realizarse el individuo y mejorar en el resto de los aspectos de su vida.	Autoaceptación Relaciones positivas Autonomía Dominio del entorno	Defectos Virtudes Seguridad Personalidad Confianza Amistad Expresión Decisiones Valores Adaptabilidad Responsabilidad Respeto	17 ítems	Ordinal

			Propósito de vida Crecimiento personal.	Planes Objetivos Metas Aprendizaje Desarrollo personal Cambio		
--	--	--	--	--	--	--

Anexo 2. Matriz de Consistencia

	Problema	Variable	Objetivo	Hipótesis	Metodología
General	¿De qué manera el estrés laboral se relaciona con el bienestar psicológico en los profesionales de la salud del ámbito de donación de órganos, ¿Es salud, Lima - 2023?	Estrés laboral.	Determinar relación entre el estrés laboral y el bienestar psicológico en los profesionales de la salud del ámbito de donación de órganos, Es salud, ¿Lima 2023?	H1 Existe una relación significativa entre el estrés laboral y el bienestar psicológico en los profesionales de la salud del ámbito de donación de órganos Es salud, Lima 2023? H0 No Existe una relación significativa entre el estrés laboral y el bienestar psicológico en los profesionales de la salud del ámbito de donación de órganos Es salud, Lima 2023?	Tipo: Cuantitativo, descriptivo, no experimental, de nivel correlacional Representación Gráfica M1 : Ox1 Donde: M1 : Muestra de sujeto. Ox1 : Observación de la variable independiente. - Estrés Laboral. ∇ : Índice de correlación. Oy : Observación de la variable dependiente. -Bienestar psicológico. Población y Muestra: 50 individuos Muestreo Tipo no probabilístico
		Bienestar psicológico	Explorar la relación que existe entre el clima organizacional y el bienestar psicológico de los profesionales de la salud del área de emergencia de adultos en el ámbito de donación de		

			<p>órganos EsSalud, Lima, octubre, 2023.</p> <p>Analizar la relación que existe entre la estructura organizacional y el bienestar psicológico de los profesionales de la salud del área de emergencia de adultos en el ámbito de donación de órganos EsSalud, Lima, octubre, 2023.</p> <p>Examinar como el territorio organizacional se</p>		<p>Técnicas e instrumentos de investigación</p> <p>Técnica: La encuesta</p> <p>Instrumentos: Escala de Estrés laboral OIT_OMS</p> <p>Escala de Bienestar Psicológico (EBP)</p>
--	--	--	---	--	---

			<p>relaciona con el bienestar psicológico de los profesionales de la salud del área de emergencia de adultos en el ámbito de donación de órganos EsSalud, Lima, octubre, 2023.</p> <p>Estudiar la relación entre el uso de tecnología en el trabajo y el bienestar psicológico de los profesionales de la salud del área de emergencia de adultos en el ámbito</p>		
--	--	--	--	--	--

			<p>de donación de órganos EsSalud, Lima, octubre, 2023.</p> <p>Evaluar la relación que existe entre la influencia del liderazgo en el bienestar psicológico de los profesionales de la salud del área de emergencia de adultos en el ámbito de donación de órganos EsSalud, Lima, octubre, 2023.</p> <p>Determinar la relación que existe</p>		
--	--	--	---	--	--

			<p>entre la falta de cohesión del equipo y el bienestar psicológico de los profesionales de la salud del área de emergencia de adultos en el ámbito de donación de órganos EsSalud, Lima, octubre, 2023.</p> <p>Investigar la relación que existe entre el respaldo el grupo y el bienestar psicológico de los profesionales de la salud del área de emergencia de</p>		
--	--	--	--	--	--

			adultos en el ámbito de donación de órganos EsSalud, Lima, octubre, 2023.		
--	--	--	--	--	--

Anexo 3 Instrumentos de Recolección de Datos

Cuestionario sobre el estrés laboral de la OIT-OMS

1.	La gente no comprende la misión y metas de la organización.
2.	La forma de rendir informes entre superior y subordinado me hace sentir presionado.
3.	No estoy en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo.
4.	El equipo disponible para llevar a cabo el trabajo a tiempo es limitado.
5.	Mi supervisor no da la cara por mí ante los jefes.
6.	Mi supervisor no me respeta.
7.	No soy parte de un grupo de trabajo de colaboración estrecha:
8.	Mi equipo no respalda mis metas profesionales.
9.	Mi equipo no disfruta de estatus o prestigio dentro de la organización.
10.	La estrategia de la organización no es bien comprendida:
11.	Las políticas generales iniciadas por la gerencia impiden el buen desempeño.
12.	Una persona a mi nivel tiene poco control sobre el trabajo.
13.	Mi supervisor no se preocupa de mi bienestar personal.
14.	No se dispone de conocimiento técnico para seguir siendo competitivo
15.	No se tiene derecho a un espacio privado de trabajo.
16.	La estructura formal tiene demasiado papeleo.
17.	Mi supervisor no tiene confianza en el desempeño de mi trabajo.
18.	Mi equipo se encuentra desorganizado.
19.	Mi equipo no me brinda protección en relación con injustas demandas de trabajo que me hacen los jefes.
20.	La organización carece de dirección y objetivo.
21.	Mi equipo me presiona demasiado.
22.	Me siento incómodo al trabajar con miembros de otras unidades de trabajo.
23.	Mi equipo no me brinda ayuda técnica cuando es necesario.
24.	La cadena de mando no se respeta.
25.	No se cuenta con la tecnología para hacer un trabajo de importancia.

Escala de Bienestar Psicológico (EBP)

1. Cuando repaso la historia de mí Vida, estoy contento/contenta con cómo han resultado las cosas
2 No tengo miedo de expresar mis opiniones, incluso cuando son opuestas a las opiniones de la mayoría de las personas.
3. Me preocupa la opinión que los demás tienen sobre las decisiones que he tomado en mi vida.
4. Me resulta difícil dirigir mi vida hacia las metas que tengo.
5. Disfruto haciendo planes para el futuro.
6. Disfruto trabajar para alcanzar lo que me he propuesto para el futuro.
7. En general, me siento seguro/segura conmigo mismo/misma.
8. En general, me siento positivo/positiva conmigo mismo/misma.
9. Suelo preocuparme sobre lo que los demás piensan de mi
10. He sido capaz de construir un modo de vida a mi gusto.
11. Soy una persona proactiva a la hora de realizar los proyectos que me he propuesto
12. Siento que mis amigos me aportan muchas cosas.
13. En general, siento que soy responsable de la situación en la que vivo.
14. Me siento bien cuando pienso en lo que he hecho en el pasado.
15. Me siento bien cuando pienso en lo que espero hacer en el futuro,
16. Mis objetivos en la vida han sido más una fuente de satisfacción que de frustración para mi.
17. Me gustan la mayoría de las características de mi personalidad.

Anexo 4. Consentimiento informado

Ficha de consentimiento informado del participante

Estimada enfermera participante de la investigación, libre y voluntariamente, **EXPONGO:** Que he sido debidamente **INFORMADO/A** responsable de realizar la presente investigación científica titulada: **“Estrés laboral y bienestar psicológico en profesionales de la salud del ámbito de donación de órganos: Es salud, lima, octubre 2023”**; y he recibido explicaciones, tanto verbales como escritas, sobre la naturaleza y propósitos de la investigación y también he tenido ocasión de aclarar las dudas que me han surgido.

Habiendo comprendido y estando satisfecho/a de todas las explicaciones y aclaraciones recibidas sobre el mencionado trabajo de investigación, **OTORGO MI CONSENTIMIENTO** para que me sea realizada la encuesta. Entiendo que este consentimiento puede ser revocado por mí en cualquier momento antes de la realización del procedimiento.

Y, para que así conste, firmo el presente documento.

Firma del Participante

Fecha: _____

Anexo. Figuras

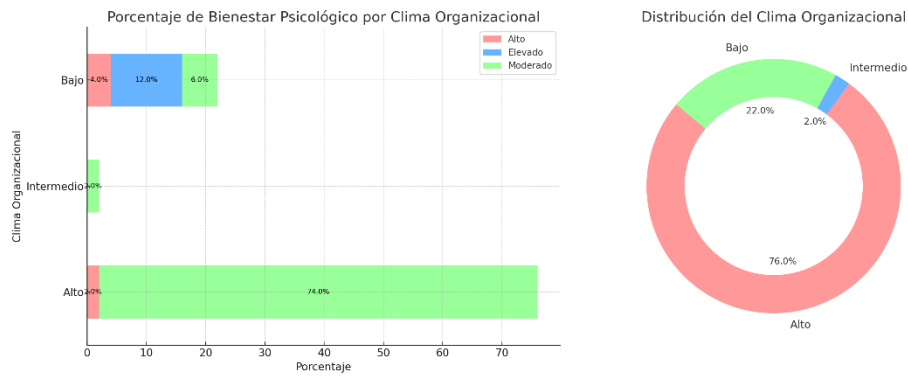


Figura 1. Bienestar psicológico por el clima organizacional

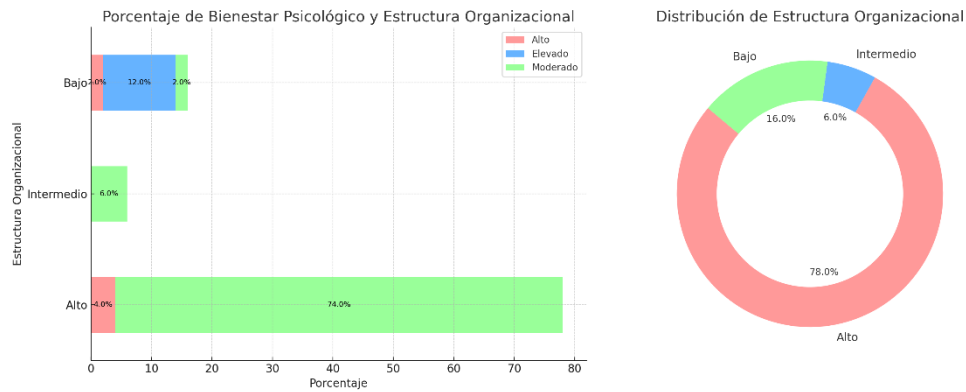


Figura 2. Bienestar psicológico y estructura organizacional

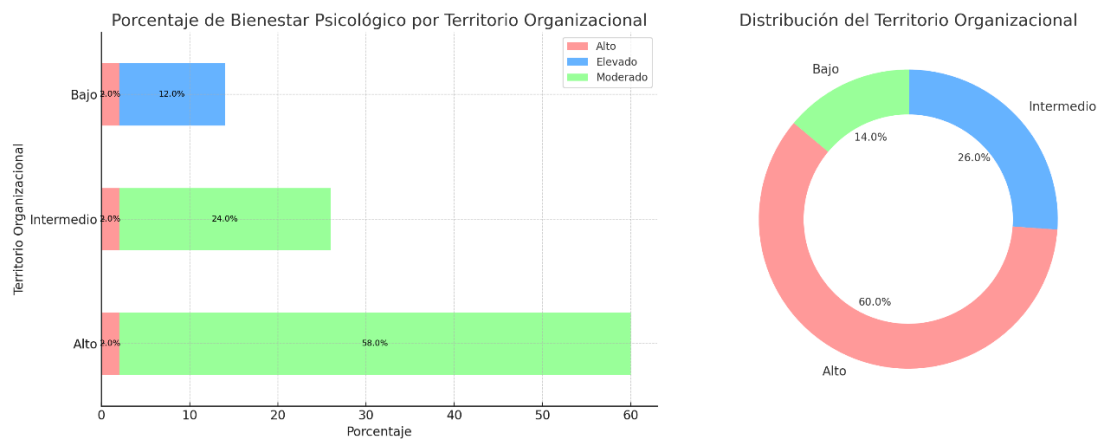


Figura 3. Bienestar psicológico y territorio organizacional

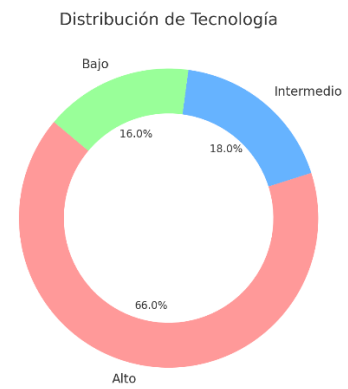
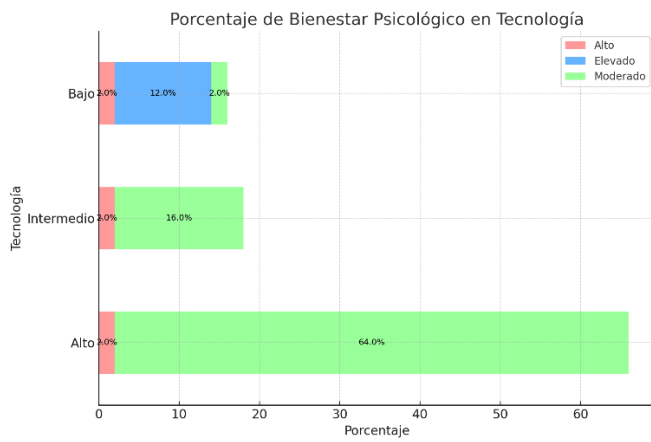


Figura 4. Bienestar psicológico y la tecnología

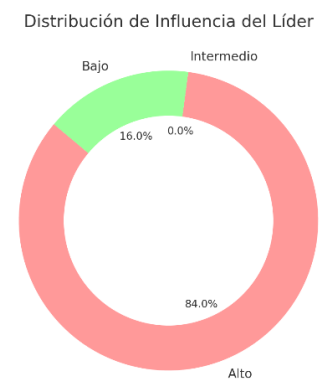
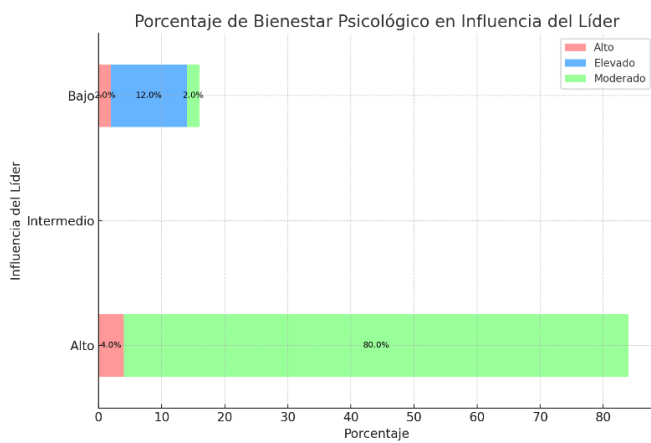


Figura 5. Bienestar psicológico y la influencia del líder

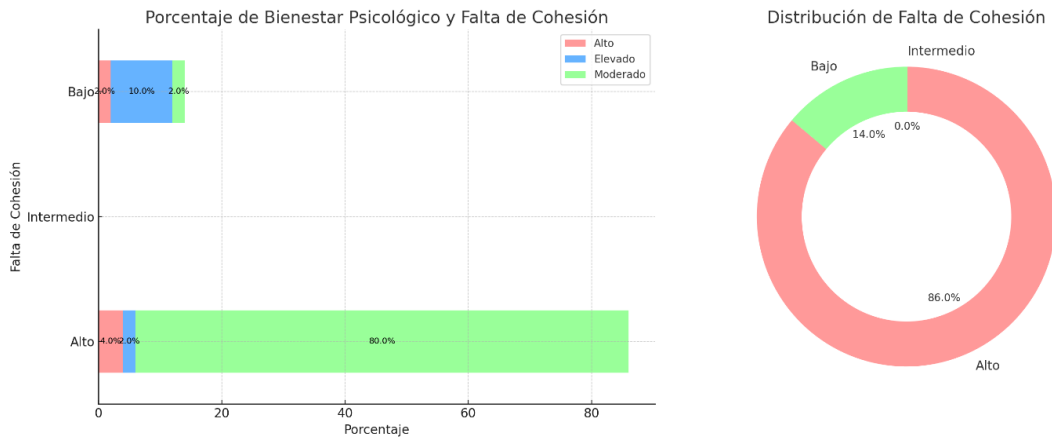


Figura 6. Bienestar psicológico y falta de cohesión

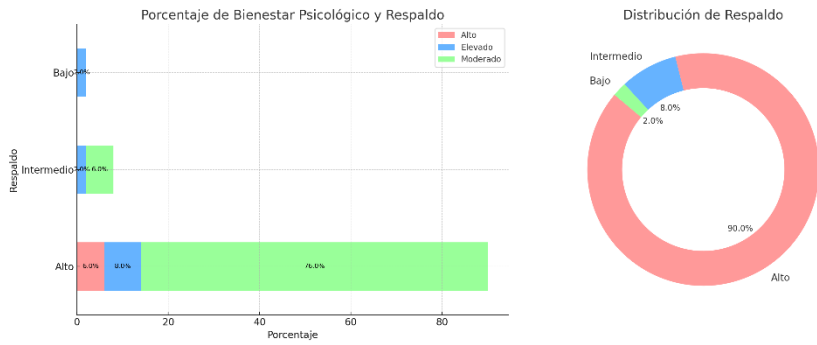


Figura 7. Bienestar psicológico y el respaldo

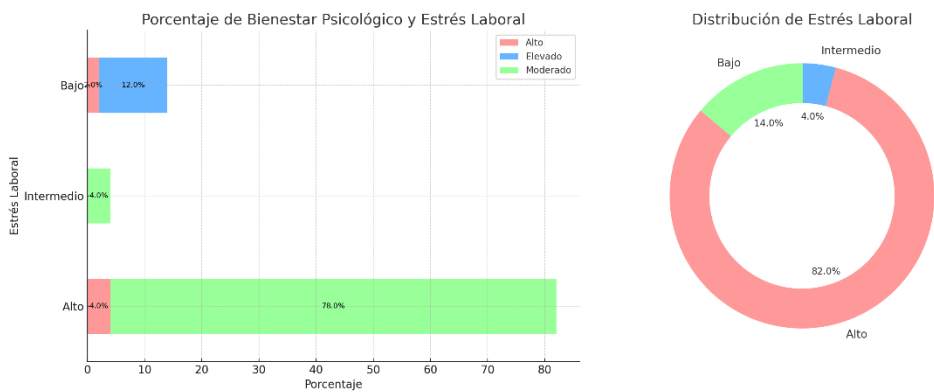


Figura 8. Bienestar psicológico y estrés laboral

Estrés Laboral	Clima organizacional	Compresión de la misión y metas organizacionales	Comprension de la estrategia de la organización	Impacto de las políticas generales en el desempeño	Dirección y objetivo organizacional	Estructura organizacional	Presión para rendir informes	Control del trabajo a nivel individual	Reducción de papeleo en la estructura formal	Respeto a la cadena de mando
Alto	Alto	Intermedio	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	Intermedio
Alto	Alto	Intermedio	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	Bajo
Alto	Alto	Alto	Alto	Intermedio	Alto	Intermedio	Bajo	Bajo	Alto	Alto
Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo
Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	Bajo	Alto
Alto	Alto	Intermedio	Alto	Intermedio	Alto	Intermedio	Alto	Bajo	Alto	Bajo
Alto	Alto	Alto	Alto	Intermedio	Alto	Alto	Intermedio	Alto	Intermedio	Intermedio
Alto	Alto	Intermedio	Alto	Alto	Intermedio	Alto	Intermedio	Intermedio	Alto	Intermedio
Alto	Alto	Intermedio	Alto	Alto	Alto	Alto	Intermedio	Alto	Alto	Intermedio
Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	Intermedio	Bajo	Bajo	Bajo	Alto
Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	Bajo	Alto	Intermedio
Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto
Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo
Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo
Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto
Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto
Alto	Alto	Bajo	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto
Alto	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto
Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto
Alto	Intermedio	Intermedio	Intermedio	Intermedio	Intermedio	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto
Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto
Alto	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto

Alto	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto
Alto	Alto	Intermedio	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto
Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto
Alto	Alto	Alto	Intermedio	Intermedio	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto
Alto	Alto	Intermedio	Intermedio	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto
Alto	Alto	Alto	Intermedio	Alto	Intermedio	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto
Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo
Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto
Alto	Alto	Intermedio	Alto	Intermedio	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto
Bajo	Bajo	Intermedio	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo
Alto	Alto	Alto	Alto	Intermedio	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto
Alto	Alto	Alto	Intermedio	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto
Alto	Alto	Alto	Alto	Intermedio	Intermedio	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto
Alto	Alto	Intermedio	Alto	Intermedio	Intermedio	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto
Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo
Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo
Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto
Alto	Alto	Alto	Intermedio	Alto	Intermedio	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto
Alto	Alto	Intermedio	Intermedio	Alto	Intermedio	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto
Alto	Alto	Alto	Intermedio	Intermedio	Intermedio	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto
Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto
Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto
Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto
Alto	Alto	Alto	Intermedio	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto
Alto	Alto	Intermedio	Intermedio	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto
Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto

Intermedio	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo
Intermedio	Alto	Intermedio	Intermedio	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto

Terri torio orga niza cion al	Control sobre las actividades del área de trabajo	Derecho a espacio privado en el trabajo	Disponibilidad de equipos para trabajo a tiempo	Comodidad al trabajar con otros departamentos	Tec nol ogí a	Disponibilidad de equipos para trabajar tiempo	Conocimiento técnico para competitividad	Comodidad al trabajar con otros departamentos	Inf lue nci a del lí der	Apoyo del supervi sor	Respet o del supervi sor	Preocupación del supervisor por el bienestar personal	Confianza del supervisor en el desempeño
Inter medi o	Intermedio	Intermedio	Intermedio	Intermedio	Int er me di o	Alto	Bajo	Bajo	Alt o	Alto	Alto	Intermedio	Alto
Alto	Bajo	Alto	Alto	Alto	Alt o	Alto	Alto	Bajo	Alt o	Alto	Alto	Intermedio	Alto
Alto	Alto	Alto	Intermedio	Alto	Alt o	Intermedio	Alto	Intermedio	Alt o	Alto	Alto	Alto	Alto
Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Baj o	Bajo	Bajo	Bajo	Baj o	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo
Alto	Intermedio	Alto	Alto	Alto	Int er me di o	Bajo	Bajo	Intermedio	Alt o	Alto	Alto	Alto	Alto
Inter medi o	Alto	Intermedio	Bajo	Intermedio	Alt o	Intermedio	Intermedio	Alto	Alt o	Alto	Alto	Alto	Intermedio
Alto	Alto	Intermedio	Alto	Bajo	Alt o	Alto	Intermedio	Alto	Alt o	Interm edio	Alto	Alto	Alto
Alto	Alto	Intermedio	Bajo	Alto	Alt o	Alto	Intermedio	Intermedio	Alt o	Alto	Interme dio	Intermedio	Alto
Inter medi o	Intermedio	Bajo	Bajo	Bajo	Alt o	Alto	Bajo	Alto	Alt o	Alto	Interme dio	Alto	Alto
Alto	Alto	Alto	Alto	Bajo	Alt o	Intermedio	Alto	Alto	Alt o	Alto	Alto	Alto	Alto
Alto	Intermedio	Bajo	Alto	Alto	Alt o	Alto	Alto	Intermedio	Alt o	Interm edio	Alto	Alto	Intermedio
Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	Alt o	Alto	Alto	Alto	Alt o	Alto	Alto	Intermedio	Alto
Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Baj o	Bajo	Bajo	Bajo	Baj o	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo
Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Baj o	Bajo	Bajo	Bajo	Baj o	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo
Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	Alt o	Alto	Alto	Alto	Alt o	Interm edio	Alto	Intermedio	Intermedio

Intermedio	Bajo	Intermedio	Intermedio	Alto	Alto	Alto	Bajo	Alto	Alto	Intermedio	Alto	Alto	Alto
Intermedio	Bajo	Bajo	Bajo	Intermedio	Alto	Alto	Bajo	Alto	Alto	Alto	Intermedio	Intermedio	Intermedio
Alto	Alto	Alto	Bajo	Alto	Alto	Alto	Intermedio	Alto	Alto	Alto	Intermedio	Intermedio	Alto
Alto	Alto	Alto	Alto	Bajo	Intermedio	Bajo	Intermedio	Alto	Alto	Intermedio	Intermedio	Alto	Intermedio
Intermedio	Intermedio	Intermedio	Alto	Bajo	Alto	Alto	Bajo	Intermedio	Alto	Alto	Alto	Alto	Intermedio
Alto	Alto	Intermedio	Alto	Intermedio	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	Intermedio	Alto	Alto
Alto	Alto	Intermedio	Intermedio	Alto	Alto	Alto	Bajo	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto
Intermedio	Bajo	Bajo	Intermedio	Alto	Intermedio	Bajo	Intermedio	Bajo	Alto	Intermedio	Alto	Intermedio	Alto
Intermedio	Bajo	Intermedio	Intermedio	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	Intermedio	Intermedio	Alto
Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto
Intermedio	Alto	Alto	Bajo	Bajo	Alto	Alto	Alto	Intermedio	Alto	Alto	Intermedio	Alto	Alto
Alto	Alto	Intermedio	Alto	Alto	Intermedio	Bajo	Intermedio	Alto	Alto	Alto	Intermedio	Alto	Alto
Alto	Alto	Bajo	Alto	Intermedio	Alto	Alto	Intermedio	Intermedio	Alto	Alto	Alto	Intermedio	Alto
Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo
Alto	Alto	Alto	Alto	Bajo	Alto	Alto	Alto	Intermedio	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto
Alto	Intermedio	Alto	Bajo	Alto	Intermedio	Alto	Bajo	Bajo	Alto	Intermedio	Alto	Intermedio	Alto

					me dio								
Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Baj o	Bajo	Bajo	Bajo	Baj o	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo
Inter medi o	Intermedio	Intermedio	Intermedio	Bajo	Int er me dio	Alto	Bajo	Bajo	Alt o	Alto	Interme dio	Alto	Alto
Alto	Alto	Alto	Intermedio	Alto	Alt o	Bajo	Alto	Intermedio	Alt o	Alto	Interme dio	Alto	Alto
Inter medi o	Bajo	Bajo	Alto	Alto	Alt o	Alto	Alto	Alto	Alt o	Alto	Alto	Alto	Alto
Alto	Alto	Intermedio	Intermedio	Alto	Int er me dio	Bajo	Alto	Intermedio	Alt o	Interm edio	Interme dio	Alto	Intermedio
Alto	Bajo	Intermedio	Alto	Alto	Alt o	Alto	Alto	Alto	Alt o	Interm edio	Alto	Alto	Intermedio
Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Baj o	Bajo	Bajo	Bajo	Baj o	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo
Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Baj o	Bajo	Bajo	Bajo	Baj o	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo
Inter medi o	Bajo	Intermedio	Intermedio	Alto	Alt o	Alto	Alto	Intermedio	Alt o	Interm edio	Alto	Alto	Intermedio
Alto	Alto	Bajo	Alto	Bajo	Alt o	Intermedio	Alto	Alto	Alt o	Alto	Interme dio	Intermedio	Alto
Alto	Intermedio	Intermedio	Alto	Intermedio	Alt o	Alto	Alto	Bajo	Alt o	Alto	Alto	Alto	Alto
Inter medi o	Alto	Intermedio	Bajo	Intermedio	Alt o	Intermedio	Alto	Bajo	Alt o	Alto	Alto	Alto	Intermedio
Alto	Intermedio	Intermedio	Alto	Alto	Alt o	Alto	Bajo	Alto	Alt o	Alto	Alto	Alto	Alto
Alto	Alto	Alto	Bajo	Intermedio	Alt o	Bajo	Alto	Alto	Alt o	Alto	Interme dio	Intermedio	Alto
Alto	Alto	Alto	Alto	Intermedio	Alt o	Bajo	Alto	Alto	Alt o	Alto	Alto	Alto	Alto
Alto	Intermedio	Alto	Alto	Intermedio	Alt o	Intermedio	Alto	Alto	Alt o	Alto	Alto	Intermedio	Alto
Alto	Intermedio	Alto	Alto	Alto	Alt o	Intermedio	Alto	Alto	Alt o	Alto	Alto	Alto	Intermedio

Alto	Alto	Alto	Intermedio	Bajo	Intermedio	Bajo	Bajo	Intermedio	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto
Alto	Intermedio	Intermedio	Intermedio	Alto	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo

Falta de cohesión	de Colaboración en el grupo de trabajo	Estatus/Prestigio del equipo	Organización del equipo	Presión del equipo	Respaldo del	Apoyo del equipo a metas profesionales	Protección del equipo contra demandas injustas	Ayuda técnica del equipo	Bienestar Psicológico
Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	Intermedio	Intermedio	Moderado
Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	Intermedio	Alto	Alto	Moderado
Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	Intermedio	Alto	Intermedio	Moderado
Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Elevado
Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	Intermedio	Alto	Moderado
Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	Moderado
Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	Intermedio	Alto	Alto	Moderado
Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	Intermedio	Alto	Intermedio	Moderado
Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	Moderado
Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	Intermedio	Intermedio	Intermedio	Intermedio	Moderado
Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	Intermedio	Moderado
Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	Intermedio	Alto	Alto	Moderado
Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Alto	Intermedio	Intermedio	Alto	Elevado
Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Alto	Intermedio	Intermedio	Alto	Elevado
Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	Intermedio	Alto	Alto	Alto
Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	Moderado
Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	Intermedio	Moderado
Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	Intermedio	Alto	Moderado
Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	Moderado
Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	Moderado
Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	Moderado
Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	Moderado
Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	Moderado
Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	Intermedio	Alto	Alto	Moderado
Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	Intermedio	Alto	Intermedio	Moderado

Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	Intermedio	Alto	Alto
Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	Moderado
Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	Moderado
Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	Moderado
Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	Moderado
Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	Intermedio	Alto	Alto	Moderado
Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	Intermedio	Intermedio	Intermedio	Intermedio	Elevado
Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	Intermedio	Intermedio	Moderado
Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	Intermedio	Alto	Moderado
Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Alto	Alto	Alto	Intermedio	Intermedio	Elevado
Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	Intermedio	Moderado
Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	Intermedio	Moderado
Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	Intermedio	Alto	Intermedio	Moderado
Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	Intermedio	Alto	Moderado
Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	Intermedio	Moderado
Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Alto	Alto	Intermedio	Alto	Elevado
Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Alto	Alto	Intermedio	Alto	Alto
Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	Moderado
Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	Intermedio	Alto	Intermedio	Moderado
Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	Moderado
Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	Moderado
Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	Intermedio	Alto	Alto	Moderado
Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	Intermedio	Alto	Alto	Moderado
Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	Intermedio	Moderado
Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	Intermedio	Alto	Intermedio	Moderado
Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	Intermedio	Intermedio	Intermedio	Intermedio	Moderado

Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	Intermedio	Alto	Alto	Moderado
Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Intermedio	Alto	Bajo	Bajo	Moderado

REPOSITORIO INSTITUCIONAL DIGITAL

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN DE DOCUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

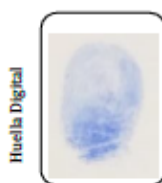
1. Información del Autor				
Alarcón Albarracín, Norka Miriam		10142868	Norkamia4@ hotmail.com	
<small>Apellidos y Nombres</small>		<small>DNI</small>	<small>Correo Electrónico</small>	
2. Tipo de Documento de Investigación				
<input checked="" type="checkbox"/>	Tests	<input type="checkbox"/>	Trabajo de Suficiencia Profesional	<input type="checkbox"/>
		<input type="checkbox"/>	Trabajo Académico	<input type="checkbox"/>
		<input type="checkbox"/>	Trabajo de Investigación	
3. Grado Académico o Título Profesional ¹				
<input type="checkbox"/>	Bachiller	<input type="checkbox"/>	Título Profesional	<input checked="" type="checkbox"/>
		<input type="checkbox"/>	Título Segunda Especialidad	<input type="checkbox"/>
		<input type="checkbox"/>	Maestría	<input type="checkbox"/>
		<input type="checkbox"/>	Docorado	
4. Título del Documento de Investigación				
Estrés laboral y bienestar psicológico en Profesionales de la salud del ámbito de donación de órganos: EsSalud, Lima, octubre 2023				
5. Programa Académico				
Programa de segunda especialidad en enfermería en cuidado enfermero en emergencia y desastres				
6. Tipo de Acceso al Documento				
<input checked="" type="checkbox"/>	Abierto o Público ³ (Info:u-repo/semantic/openAccess)		<input type="checkbox"/>	
		Acceso restringido ⁴ (Info:u-repo/semantic/restrictedAccess) (*)		
<small>(*) En caso de restringido sustentar motivo</small>				

A. Originalidad del Archivo Digital

Por el presente dejo constancia que el archivo digital que entrego a la Universidad, es la versión final del trabajo de investigación sustentado y aprobado por el Jurado Evaluador y forma parte del proceso que conduce a obtener el grado académico título profesional.

B. Otorgamiento de una licencia CREATIVE COMMONS ⁵

El autor, por medio de este documento, autoriza a la Universidad, publicar su trabajo de investigación en formato digital en el Repositorio Institucional Digital, al cual se podrá acceder, preservar y difundir de forma libre y gratuita, de manera íntegra a todo el documento. ⁶



Firma

Lugar	Día	Mes	Año
Chimbote	23	05	2024

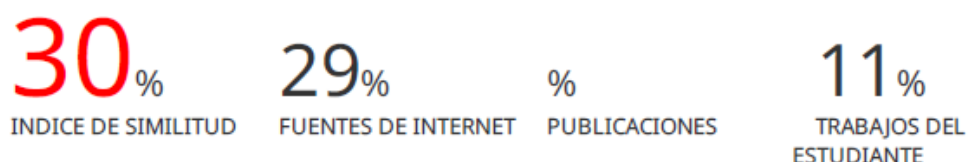
Importante

1. Según Resolución de Consejo Directivo N° 033-2016-SUNEDU-CD, Reglamento del Registro Nacional de Trabajos de Investigación para optar Grados Académicos y Títulos Profesionales, Art. II, inciso 8.2.
2. Ley N° 30035, Ley que regula el Repositorio Nacional Digital de Ciencia, Tecnología e Innovación de Acceso Abierto y D.S. 006-2015-PCM.
3. Si el autor eligió el tipo de acceso abierto o público, otorga a la Universidad San Pedro una licencia no exclusiva, para que se pueda hacer arreglos de forma en la obra y difundir en el Repositorio Institucional Digital. Respetando siempre los Derechos de Autor y Propiedad Intelectual de acuerdo y en el Marco de la Ley 822.
4. En caso de que el autor elija la segunda opción, únicamente se publicará los datos del autor y resumen de la obra, de acuerdo a la directiva N° 004-2016-CD/NCYTBC-DBGC (Numerales 5.2 y 6.7) que norma el funcionamiento del Repositorio Nacional Digital.
5. Las licencias Creative Commons (CC) es una organización internacional sin fines de lucro que pone a disposición de los autores un conjunto de licencias flexibles y de herramientas tecnológicas que facilitan la difusión de información, recursos educativos, obras artísticas y científicas, entre otros. Estas licencias también garantizan que el autor obtenga el crédito por su obra.
6. Según el inciso 12.2, del artículo 12° del Reglamento del Registro Nacional de Trabajos de Investigación para optar grados académicos y títulos profesionales-RENATI "Las universidades, instituciones y escuelas de educación superior tienen como obligación registrar todos los trabajos de investigación y proyectos, incluyendo los metadatos en sus repositorios institucionales precisando si son de acceso abierto o restringido, los cuales serán posteriormente recolectados por el Repositorio Digital RENATI, a través del Repositorio ALICIA".

Nota: - En caso de falsedad en los datos, se procederá de acuerdo a ley (Ley 27444, art. 32, edm. 32.3).

Estrés laboral y bienestar psicológico en Profesionales de la salud del ámbito de donación de órganos: EsSalud, Lima, octubre 2023.

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	10%
2	hdl.handle.net Fuente de Internet	3%
3	repositorio.utesup.edu.pe Fuente de Internet	1%
4	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	1%
5	repositorio.usanpedro.edu.pe Fuente de Internet	1%
6	Submitted to Corporación Universitaria Minuto de Dios, UNIMINUTO Trabajo del estudiante	1%
7	Submitted to Universidad Privada del Norte Trabajo del estudiante	1%
8	repositorio.autonomadeica.edu.pe Fuente de Internet	1%

9	pesquisa.bvsalud.org Fuente de Internet	<1 %
10	tesis.pucp.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
11	eprints.uanl.mx Fuente de Internet	<1 %
12	repositorio.upagu.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
13	cdigital.uv.mx Fuente de Internet	<1 %
14	repositorio.upsc.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
15	repositorio.pucesa.edu.ec Fuente de Internet	<1 %
16	Submitted to CSU, Fullerton Trabajo del estudiante	<1 %
17	Submitted to Universidad Católica San Pablo Trabajo del estudiante	<1 %
18	Submitted to Universidad Internacional SEK Trabajo del estudiante	<1 %
19	repositorio.autonoma.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
20	Submitted to uncedu Trabajo del estudiante	<1 %

21	Submitted to Universidad Católica de Santa María Trabajo del estudiante	<1 %
22	investigacion.unirioja.es Fuente de Internet	<1 %
23	search.bvsalud.org Fuente de Internet	<1 %
24	www.computrabajo.com.ve Fuente de Internet	<1 %
25	es.scribd.com Fuente de Internet	<1 %
26	repositorio.umsa.bo Fuente de Internet	<1 %
27	Submitted to Universidad San Ignacio de Loyola Trabajo del estudiante	<1 %
28	cienciadigital.org Fuente de Internet	<1 %
29	repositorio.ucsg.edu.ec Fuente de Internet	<1 %
30	repositorio.unasam.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
31	repositorio.uladech.edu.pe Fuente de Internet	<1 %

32	doaj.org Fuente de Internet	<1 %
33	issuu.com Fuente de Internet	<1 %
34	repositorio.continental.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
35	Submitted to Universidad Catolica Los Angeles de Chimbote Trabajo del estudiante	<1 %
36	moam.info Fuente de Internet	<1 %
37	repositorio.uandina.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
38	repositorio.ucsm.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
39	repositorio.ucsp.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
40	tesis.usat.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
41	Submitted to National University College - Online Trabajo del estudiante	<1 %
42	cybertesis.unmsm.edu.pe Fuente de Internet	<1 %

43	www.elsevier.es Fuente de Internet	<1 %
44	www.researchgate.net Fuente de Internet	<1 %
45	Submitted to Universidad Peruana Cayetano Heredia Trabajo del estudiante	<1 %
46	www.repositorio.autonomadeica.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
47	archive.org Fuente de Internet	<1 %
48	repositorio.puce.edu.ec Fuente de Internet	<1 %
49	repositorio.unjfsc.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
50	Submitted to Universidad Nacional Santiago Antunez de Mayolo Trabajo del estudiante	<1 %
51	Submitted to Universidad de San Martín de Porres Trabajo del estudiante	<1 %
52	Submitted to Universidad Andina Nestor Caceres Velasquez Trabajo del estudiante	<1 %
53	repositoriohcam.iess.gob.ec	

	Fuente de Internet	<1 %
54	ruc.udc.es Fuente de Internet	<1 %
55	www.concordia.com.ar Fuente de Internet	<1 %
56	icono14.net Fuente de Internet	<1 %
57	repositorio.upsjb.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
58	revsaludtrabajo.sld.cu Fuente de Internet	<1 %
59	Submitted to Unviersidad de Granada Trabajo del estudiante	<1 %
60	biblioteca.uny.edu.ve Fuente de Internet	<1 %
61	hera.ugr.es Fuente de Internet	<1 %
62	hispana.mcu.es Fuente de Internet	<1 %
63	iris.paho.org Fuente de Internet	<1 %
64	pdffox.com Fuente de Internet	<1 %

65	relatos.gemidos.com.ar Fuente de Internet	<1 %
66	repositorio.ug.edu.ec Fuente de Internet	<1 %
67	repositorio.uti.edu.ec Fuente de Internet	<1 %
68	repositorio.uwiener.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
69	repository.ucc.edu.co Fuente de Internet	<1 %
70	revistamentor.ec Fuente de Internet	<1 %
71	www.esan.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
72	www.grafiati.com Fuente de Internet	<1 %
73	www.laprensahn.com Fuente de Internet	<1 %
74	www.slideshare.net Fuente de Internet	<1 %
75	zagan.unizar.es Fuente de Internet	<1 %
76	1epicmom.com Fuente de Internet	<1 %

77	ciencialatina.org Fuente de Internet	<1 %
78	donacion.organos.ua.es Fuente de Internet	<1 %
79	dspace.unitru.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
80	es.readkong.com Fuente de Internet	<1 %
81	planetadelbebe.com Fuente de Internet	<1 %
82	prod-dcd-datasets-public-files-eu-west-1.s3.eu-west-1.amazonaws.com Fuente de Internet	<1 %
83	repositorio.uap.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
84	repositorio.uchile.cl Fuente de Internet	<1 %
85	repositorio.ufba.br Fuente de Internet	<1 %
86	repositorio.unapiquitos.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
87	repositorio.unbosque.edu.co Fuente de Internet	<1 %
88	repositorio.une.edu.pe Fuente de Internet	<1 %

		<1 %
89	ricaxcan.uaz.edu.mx Fuente de Internet	<1 %
90	tesis.ucsm.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
91	www.comsevilla.es Fuente de Internet	<1 %
92	www.cworld.cl Fuente de Internet	<1 %
93	www.dspace.uce.edu.ec Fuente de Internet	<1 %
94	www.renewables2004.de Fuente de Internet	<1 %
95	repositorio2.udelas.ac.pa Fuente de Internet	<1 %

Excluir citas

Apagado

Excluir coincidencias < 6 words

Excluir bibliografía

Activo