

Clima psicosocial y bienestar laboral en un hospital de categoría II en Tarma, Perú

Psychosocial climate and labor welfare in a hospital of category II in Tarma, Peru

Suset M. Castañeda-Miguel¹, Ana E. Gómez-Pardave², Dorian A. Gómez-Pardave³,
Roger L. Lara-Hualpa⁴, Marco A. J. Paredes-Pérez⁵

Citar como:

Castañeda-Miguel, S. M., Gómez-Pardave, A. E., Gómez-Pardave, D. A., Lara-Hualpa, R. L., y Paredes-Pérez, M. A.J. (2024). Clima psicosocial y bienestar laboral en un hospital de categoría II en Tarma, Perú. *Gaceta Científica*, 10(1), 14-22. <https://doi.org/10.46794/gacien.10.1.2121>¹ Estudiante universitario. **RESUMEN**Universidad Nacional del Centro del Perú,
Huancayo, Perú.
e_2019200005A@uncp.edu.pe
<https://orcid.org/0009-0001-7855-4914>² Estudiante universitario.Universidad Nacional del Centro del Perú,
Huancayo, Perú.
e_2019200013A@uncp.edu.pe
<https://orcid.org/0009-0002-2952-7626>³ Estudiante universitario.Universidad Nacional del Centro del Perú,
Huancayo, Perú.
e_2019200014L@uncp.edu.pe
<https://orcid.org/0009-0002-4076-8674>⁴ Estudiante universitario.Universidad Nacional del Centro del Perú,
Huancayo, Perú.
e_2009109100G@uncp.edu.pe
<https://orcid.org/0009-0006-4037-034X>⁵ Doctor en Administración.Universidad Nacional del Centro del Perú,
Huancayo, Perú.
maparedes@uncp.edu.pe
<https://orcid.org/0000-0001-5963-839X>

Recibido:09/10/2023

Aceptado:04/01/2024

Publicado:11/01/2024

Autor de correspondencia:

Suset M. Castañeda-Miguel
e_2019200005A@uncp.edu.pe

Objetivo. Determinar la relación entre el clima psicosocial y el bienestar laboral en un hospital de categoría II de una región de Perú. **Materiales y métodos.** La investigación utilizó el método cuantitativo, fue de tipo básico y nivel correlacional, siendo realizada con un diseño transversal no experimental. Se contó con una población de 80 personas y una muestra de 67, entre los trabajadores del Hospital Félix Mayorca Soto. El instrumento empleado fue un cuestionario utilizando la escala de Likert, con coeficiente de confiabilidad alpha de Cronbach de 0,98 y 0,79, respectivamente. **Resultados.** De acuerdo a los resultados obtenidos, existe una correlación mínima de estadística significativa con un p-valor de 0,000072, siendo favorable la fuerza correlacional. **Conclusiones.** En el ambiente de trabajo se visualiza que el estado del clima psicosocial y el bienestar laboral de los colaboradores influyen el uno sobre el otro, buscando el bienestar general del personal administrativo; de modo que a mejor clima psicosocial también habrá una mejora en el bienestar laboral.

Palabras clave: clima; psicosocial; bienestar; laboral; salud.

ABSTRACT

Objective. Determine the relationship between the climate psychosocial and the welfare labor in a hospital of category II of a region of Peru. **Materials and methods.** The research used the method quantitative, it was of type basic and level correlational, being realized with a design cross-sectional non-experimental. Is counted with a population of 80 people and a sample of 67, among the workers of the Hospital Felix Mayorca Soto. The instrument employed was a questionnaire using the scale of Likert, with coefficient of reliability alpha of Cronbach's of 0.98 and 0.79, respectively. **Results.** To according to the results obtained, there exists a correlation minimum of statistics significant with a p-value of 0.000072, being favorable the strength correlational. **Conclusions.** In the environment of job, it is visualized that the state of the climate psychosocial and the welfare labor of the collaborators influence the one onto the other, seeking the welfare general of the staff administrative; so that to better climate psychosocial also there will be an improvement in the welfare labor.

Keywords: climate; psychosocial; welfare; labor; health.

Introducción

El bienestar social se refiere al conjunto de circunstancias y factores que ayudan al bienestar físico, social y psicológico de los trabajadores en un lugar de trabajo. Esta es una idea amplia que incluye cosas importantes como la seguridad, la salud laboral, la satisfacción y las relaciones interpersonales entre los empleados. Gracida-De la Rosa, (2022) sugiere que la combinación de diferentes actitudes que provocan el desorden social puede llevar a las personas a tener interacciones sociales incorrectas y recaer en ellas constantemente; lo que puede causar gradualmente el desvío de relaciones y de la vida social en general, así como los síntomas psicosomáticos perjudiciales empeoren. Así mismo, debido a que aumenta la productividad, reduce la ausencia y reduce la rotación de empleados, es fundamental tanto para los trabajadores como para las empresas tener un entorno laboral saludable y satisfactorio. En este sentido, un entorno laboral positivo y saludable puede mejorar la cultura organizacional en las empresas. La evidencia indica que los empleados que se sienten valorados y respetados por sus superiores y compañeros de trabajo son más propensos a trabajar en equipo, colaborar en proyectos y contribuir a la innovación y el crecimiento de sus organizaciones.

Así también Tous-Pallarés et al. (2011) establecen que los trabajadores pueden estar en un riesgo psicosocial al comprender que su esfuerzo para completar sus tareas no se corresponde con una recompensa que valore su esfuerzo, debido a un desarrollo que implica el esfuerzo y la recompensa en la labor. Debido a esto, la mayoría de los empleados se encuentran en una situación similar, en la que sus esfuerzos no reciben la compensación adecuada como esperaban.

En la investigación de Guerrero y Pulido (2010) se utilizó un enfoque multicéntrico para obtener una mejor comprensión de la situación mental de los trabajadores que trabajan en el hospital. Además, dicho estudio examinó el bienestar laboral, que es importante reconocer porque indica cuán satisfechos están los trabajadores con sus tareas diarias, ya que la satisfacción de los trabajadores afecta de manera significativa la calidad de atención que reciben el

personal de salud y los pacientes. Para lograr esto, los trabajadores administrativos fueron evaluados por equipos de salud ocupacional en los hospitales, así como por otros profesionales que están involucrados en la evaluación de la salud ocupacional. Los hallazgos más destacados incluyeron un aumento en la inseguridad laboral, la pérdida de la protección social como los riesgos laborales, los servicios de salud y las pensiones, entre otros; así mismo, la promoción de ciertos programas de salud laboral y salarios insuficientes, así como la disminución de la capacitación adquisitiva (Guerrero y Pulido, 2010).

De otro lado, Ossa et al. (2023) examinaron el bienestar laboral desde una variedad de perspectivas, incluidos el bienestar psicológico, el bienestar cognitivo, la satisfacción laboral y el bienestar del trabajador. La investigación tenía como objetivo establecer la relación entre las variables, las cuales son un factor muy relevante para un mejor desempeño de los trabajadores en todas las empresas. Por lo tanto, la estabilidad de productividad y la economía de las empresas dependen en gran medida de estas variables.

Definición de las principales dimensiones del estudio

- a) Contenido de trabajo: Al respecto, Valle-Flores (2011) menciona que el panorama de las organizaciones generalmente tiende a ser pequeño, con menos jerarquía y más horizontal, por lo que requieren menos personal, pero a su vez mejor calificado para completar las tareas con eficacia y depender de personal externo calificado y especializado. La cantidad de contenido de trabajo tiene un impacto en el bienestar laboral, por lo que es importante mantener un equilibrio y evitar acumular tareas o asuntos pendientes. El aumento de los servicios que demandan las sociedades modernizadas ha impulsado la actividad de los servicios. Así también, como lo señalan Mollo et al. (2023), esto tiene un impacto positivo en las carreras relacionadas con las tecnologías de la información y la comunicación, es decir, el conocimiento.
- b) Relaciones personales: Las relaciones humanas

deben poder cuidar y ayudar a las personas para que vivan de manera independiente, en comunidad y con alegría. Las personas se relacionan con nuestro entorno social al establecer redes de comunicación. El comportamiento de los empleados de una empresa ayuda a que se trabaje en armonía, se logre un excelente clima laboral, el personal aumente su productividad y la empresa alcance sus objetivos. De la misma manera que las emociones y las creencias de las personas impulsan su comportamiento y sus elecciones, las personas también desarrollan conexiones emocionales con su entorno laboral, con su trabajo, con los clientes y proveedores, así como con lo que usan y consumen en su vida diaria (Afanador et al., 2021).

- c) Definición de rol: De acuerdo con Mendes y Lopes (2009), los roles son definidos como funciones o habilidades que son específicas en las tareas de cada miembro de un grupo de personas que se encuentran en el entorno laboral con el fin de garantizar la productividad y la eficiencia. El objetivo de todo lo mencionado es crear equipos de alto rendimiento.
- d) Afectos: El afecto debe ser positivo porque refleja qué tan activa, alerta, entusiasta, energizada y comprometida está la persona con su trabajo. Pero el afecto negativo tiende a representar una dimensión de compromiso subjetivo doloroso y desagradable, que incluye estados emocionales desfavorables como el miedo, la ira, la culpa y la tensión (Balladares y Saiz, 2015). Esto demuestra que el afecto en el trabajo es esencial para el buen desempeño y el desarrollo en las actividades diarias.
- e) Competencias: Escobar (2005) manifiesta que en los contextos empresariales, el término "competencia" se utiliza ampliamente para referirse a un conjunto de factores que están relacionados con el éxito del desempeño de una persona, así como a su origen.
- f) Expectativas: Octavio et al. (2019) describen

las expectativas laborales como opciones que involucran aspectos más realistas, capaces de identificar e incluir cierto autoconocimiento sobre habilidades e intereses y aspectos contextuales. Aunque al comenzar a trabajar siempre hay expectativas positivas es importante que estas se mantengan en el entorno laboral para mejorar el desempeño del empleado.

El hospital Félix Mayorca Soto de la provincia de Tarma, en Perú, debido a que es el único hospital estatal de la provincia que tiene un alto nivel de concurrencia; lo que resulta en un gran desgaste físico y psicológico para el personal administrativo y aumento del malestar general de los empleados. Por lo tanto, el ambiente laboral en este hospital presenta un alto nivel de estrés, lo que dificulta el mejor desempeño de los empleados.

En este sentido, el objetivo de esta investigación fue determinar cómo el clima psicosocial y el bienestar laboral se relacionan en un hospital de categoría II en Tarma (Perú).

Materiales y métodos

La investigación realizada tuvo un enfoque cuantitativo (Talavera, 2020) debido a que se sigue procesos establecidos. El tipo de investigación fue básica (Castro et al., 2023), dado que aumenta los conocimientos científicos existentes. El nivel de la investigación fue correlacional, ya que determina la existencia de correlación entre las variables. El diseño aplicado es no experimental (Sousa et al., 2007) porque no se manipularon las variables. El método, por su parte, fue inductivo-deductivo (Dávila, 2006), los hallazgos representan aportes significativos del tema.

A su vez, la población de estudio fue conformada por 80 individuos, siendo así la muestra probabilística constituido por 67 trabajadores del área administrativa del hospital Félix Mayorca Soto, de Tarma (Perú). El estudio fue aprobado por el Comité Institucional de Investigación de la Universidad Nacional del Centro del Perú. Se emplearon encuestas con escala tipo Likert (García et al., 2011), mientras que los instrumentos utilizados fueron el

Cuestionario de Bienestar Laboral General (BLG) (Blanch et al., 2010), con las siguientes dimensiones: afectos (1-22); competencias (23-32); expectativas (33-42) y la escala Clima Psicosocial en el Trabajo (CFA) (Tous et al., 2011), cuyas dimensiones fueron: contenido de trabajo (1-4); relaciones personales (5-10) y definición de rol (11-16). Ambos instrumentos fueron adecuados para la investigación y, luego de realizar la validación de expertos, fueron aplicados en una prueba piloto para medir la confiabilidad de los mismos.

Para el análisis estadístico se empleó la estadística descriptiva, con la finalidad de ordenar, resumir y analizar la totalidad de los datos. De igual manera, se utilizaron técnicas de recolección de datos que fueron aplicadas a la muestra en estudio; se utilizó el cuestionario y se aplicó de forma presencial, el cual estuvo compuesto por 42 preguntas diseñadas a través de una escala de tipo Likert (BLG = V1 y CFA

= V2). Ambos instrumentos se utilizaron para recoger la opinión de los servidores administrativos del hospital Félix Mayorca Soto. Para el análisis de datos se utilizó la estadística inferencial y el programa estadístico SPSS, que son los más efectivos en el tratamiento de datos.

El proceso de validación fue sometido a la revisión por juicio de expertos. Así, para determinar la confiabilidad se utilizó el índice estadístico alfa de Cronbach, obteniendo valores de 0,94 y 0,65, respectivamente; y arrojando un coeficiente de validez de contenido de 0,98 y el 0,79, respectivamente, que demostró una alta confiabilidad en el coeficiente de correlación de la investigación. El nivel de significancia establecido fue un nivel de confianza del 95 % con un margen de error de 5 %. En ese sentido, el valor de significancia fue inferior a 0,05 (sig. < = 0,05); con lo cual se realizó la explicación de la causalidad de variables.

Resultados

Tabla 1
Características sociodemográficas de la muestra de estudio

Características	Indicador	fi	%
Género	Femenino	33	49,3
	Masculino	34	50,7
Edad	24-29 años	10	14,9
	30-49 años	28	41,8
	50-59 años	23	34,3
	60-70 años	6	9,0

Del total de la muestra de trabajadores del área administrativo del hospital Felix Mayorca Soto, el 49,3 % eran mujeres, mientras que el 50,7 % eran varones. Alrededor del 14,9 % de colaboradores que fueron encuestados tenían entre 24 y 29 años, el 34,5 % poseen desde 50 y 59 años, en tanto que el 9,0 %

tenían entre 60 y 70 años, siendo esta última la edad en la cual los trabajadores de esta entidad se jubilan. Ahora bien, la mayoría de los encuestados se encuentran entre los 30 y los 49 años, siendo un 41,8 % de los mismos.

Tabla 2
Clima psicosocial según caracteres sociodemográficas

Características		Clima psicosocial					
		Bajo		Medio		Alto	
Indicador		fi	%	fi	%	fi	%
Género	Femenino	-	-	1	3,0	32	97,0
	Masculino	-	-	0	0,0	34	100,0
Edad	24-29 años	-	-	0	0,0	10	100,0
	30-49 años	-	-	1	3,6	27	96,4
	50-59 años	-	-	0	0,0	23	100,0
	60-70 años	-	-	1	1,5	6	100,0

Con respecto a los niveles de bienestar laboral, el 3,0 % de las mujeres y el 0,0 % de varones tuvo un nivel medio, mientras que el 97,0 % de mujeres y el 100,0 % de varones mantuvo un nivel alto. Así mismo,

el 3,6 % de las personas, comprendiendo entre 30 y 49 años, manifestó un nivel regular, mientras que el 96,4 % de los colaboradores de entre 30 y 49 años presentaba altos niveles de bienestar laboral.

Tabla 3

Bienestar laboral según caracteres sociodemográficas

Características	Indicador	Bienestar laboral					
		Bajo		Medio		Alto	
		fñ	%	fñ	%	fñ	%
Género	Femenino	-	-	3	9,1	30	90,9
	Masculino	-	-	1	2,9	33	97,1
Edad	24-29 años	-	-	0	0,0	10	100
	30-49 años	-	-	1	3,6	27	96,4
	50-59 años	-	-	2	8,7	21	91,3
	60-70 años	-	-	1	16,7	5	83,3

Con respecto a los niveles de bienestar laboral, el 9,1 % de las mujeres y el 2,9 % de varones sostuvo un nivel medio, mientras que el 90,9 % de mujeres y el 97,1 % de varones mantuvo un nivel alto. Así mismo, el 16,7 % de las personas, comprendiendo

entre 60 y 70 años, manifestó un nivel regular, mientras que el 100 % de los colaboradores de entre 24 y 39 años presentaba altos niveles de bienestar laboral.

Tabla 4

Coeficiente tau-b de Kendall entre clima psicosocial y bienestar laboral (n =67)

	Bienestar laboral	
	Coef. Corr.	Significación
Clima psicosocial	,489**	,000072
Contenido de trabajo	,036*	,772
Relaciones personales	,489**	,521
Definición de rol	-,079	,000

En la Tabla 4, al contrastar los resultados mediante la prueba de correlación tau-b de Kendall entre la variable “clima psicosocial” con la variable “bienestar laboral” se evidencia una correlación muy fuerte de $r = 0,839$ con un valor de significancia de 0,000072, menor a 0,05; con el cual se admite que escala de tipo Likert tuvo una incidencia significativa en los BLG, CFA. Del mismo modo, se evidencia que las dimensiones de la variable “clima psicosocial”

guardaba relación con la variable “bienestar laboral”, con una correlación muy fuerte ($r = 0,489$ y sig. 0,000072), Definición de rol, con una correlación muy fuerte ($r = -0,79$ y sig. 0,000). Con dichos resultados se admite que tanto las variables como las dimensiones de estudio de los sistemas administrativos tienen incidencia significativa con la escala de Likert.

Tabla 5
Significancia entre clima psicosocial y bienestar laboral

Correlaciones				
			Bienestar laboral	Clima psicosocial
Tau-b de Kendall	Bienestar laboral	Coeficiente de correlación	1,000	,489**
		Sig. (bilateral)		,000
	Clima psicosocial	N	67	67
		Coeficiente de correlación	,489**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000072	
		N	67	67

En la Tabla 5, al contrastar los resultados de correlación entre las variables “clima psicosocial” y “bienestar laboral” mediante la prueba de correlación rho de Spearman se evidencia que esta fue significativa; por lo tanto, de acuerdo a los resultados existe una relación entre el clima psicosocial y el bienestar laboral, por lo que a mejor clima psicosocial mejor bienestar laboral. Teniendo una correlación leve y directamente significativa.

Discusión

La investigación obtuvo resultados que permitieron identificar la existencia correlación estadísticamente significativa entre el clima psicosocial y el bienestar laboral en un hospital de categoría II de Tarma (Perú); así también, dentro de las dimensiones de la variable 1 y la variable 2. Con respecto a variables “clima psicosocial” y “bienestar laboral” se obtuvo una correlación favorable de 0,000072, lo que implica que existe asociación, porque dentro de los resultados obtenidos aprueban la hipótesis de la investigación. Haciendo mención a Castro (2018), quien planteó cómo el riesgo psicosocial afecta al bienestar emocional en tres centros de salud de Chile, concluyendo que el 14,6 % de funcionarios reportaron tener unas enfermedades, dándole importancia a la atención de las condicione de riesgos de trabajo. Ahora bien, se debe tener en cuenta que el bienestar emocional dentro de lo laboral evitará las repercusiones negativas en la salud a futuro. Así mismo, Moyano et al. (2022) evidencian la gran influencia que tienen los factores psicosociales en la percepción negativa del clima y el bienestar laboral. Debido a que el clima psicosocial afecta directamente el bienestar laboral, el circulo laboral debe ser agradable tanto para los compañeros de trabajo como para los superiores.

Por su parte, Luceño (2017) llegó a la conclusión de que los factores de riesgo psicosocial tienen una relación negativa con el bienestar laboral. Además, es evidente que la relación entre los factores de riesgo psicosocial y los síntomas negativos del bienestar laboral, como la fatiga, es positiva. Aunque no comparto la opinión del autor, es importante considerar que el agotamiento, que también se caracteriza por un alto nivel de contenido de trabajo, es uno de los factores que impiden que los empleados administrativos en un hospital de categoría II de Tarma en la región de Junín (Perú) disfruten de su trabajo.

Por otra parte, López et al. (2021) descubrieron que la variable sobre la vida laboral y su bienestar es un predictor significativo del desempeño laboral; lo que significa que la calidad de vida y su bienestar influyen en el desempeño laboral de los empleados. En ese caso, resultaría evidente que, para lograr una buena calidad de vida, es necesario tener un trabajo saludable. Esto tiene un impacto positivo en el estado anímico de los empleados, lo que les permite crecer de manera positiva, tanto dentro como fuera del trabajo. Así mismo, Vásquez et al. (2019) llegaron a la conclusión de que el trabajo emocional influye en factores psicosociales. Y finalmente, Marín (2010) concluye que la calidad del bienestar laboral de los profesionales tiene un impacto significativo en la atención de las personas, por lo que se debe eliminar los factores de riesgo laboral. Con base en lo expresado por el autor, se puede concluir que incluso un ambiente favorable, tanto en términos psicosociales como laborales, podría contribuir en una atención efectiva, tanto para los pacientes como para el personal médico que interactúa diariamente con el personal administrativo de un hospital de categoría II en la región Junín de Perú.

En esta investigación se evidencio que los trabajadores del área administrativa del Hospital Félix Mayorca Soto presentan un buen nivel de bienestar laboral, así como también presentan un clima psicosocial favorable. Como fue corroborado por Castañeda et al. (2017), el trabajo en el lugar de labor es una balanza entre la seguridad de la organización y el bienestar del trabajador, porque dependen la una del otro un entorno laboral saludable y seguro promueve la salud mental y la seguridad; lo que aumenta la productividad y la calidad de vida de los trabajadores.

Independientemente de las limitaciones, se deben considerar y desarrollar investigaciones con métodos pertinentes para identificar y establecer relaciones entre variables, con el fin de identificar otros factores limitantes además del clima psicosocial y el bienestar laboral en un hospital de categoría II, Tarma (Perú) donde lidera el camino. Así mismo, se recomienda visualizar cada valor obtenido en la correlación porque tiene su respectiva expresión del grado de relación que hay entre variables y dimensiones.

Conclusiones

De acuerdo a la recopilación de datos de diversos autores, así como los resultados obtenidos mediante a los cuestionarios realizados al personal administrativo de Hospital Félix Mayorca Soto, de Tarma (Perú) se puede concluir que el clima psicosocial es un factor muy influyente para el bienestar laboral del personal administrativo. Así mismo, de acuerdo a los resultados, existe una correlación significativa leve y directa de 0,000072 entre las variables “clima psicosocial” y “bienestar laboral; por lo que a mejor clima psicosocial mejor es el bienestar laboral.

Referencias

- Afanador, E., Ordoñez, M. D. P., y Quintero, N. (2021). La importancia de la inteligencia emocional para la resolución de conflictos en el entorno laboral [Trabajo de investigación, Fundación Universitaria Católica Lumen Gentium]. Repositorio Institucional UNICATÓLICA. <http://hdl.handle.net/20.500.12237/2055>
- Balladares, S., y Saiz, M. (2015). Sentimiento y afecto. *Ciencias psicológicas*, 9(1), 63-71. http://www.scielo.edu.uy/scielo.php?pid=S1688-42212015000100007&script=sci_abstract&tlng=pt
- Blanch, J. M., Sahagún, M., Cantera, L., y Cervantes, G. (2010). Cuestionario de bienestar laboral general: estructura y propiedades psicométricas. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 26(2), 157-170. <https://scielo.isciii.es/pdf/rpto/v26n2/v26n2a07.pdf>
- Castro Maldonado, J. J., Gómez Macho, L. K., y Camargo Casallas, E. (2023). La investigación aplicada y el desarrollo experimental en el fortalecimiento de las competencias de la sociedad del siglo XXI. *Tecnura*, 27(75), 140-174. <https://doi.org/10.14483/22487638.19171>
- Castro Méndez, N. P. (2018). Riesgos psicosociales y salud laboral en centros de salud. *Ciencia & trabajo*, 20(63), 155-159. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492018000300155>
- Castañeda Herrera, Y., Betancur, J., Salazar Jiménez, N. L., y Mora Martínez, A. (2017). Bienestar laboral y salud mental en las organizaciones. *Revista Electrónica Psyconex*, 9(14), 1–13. <https://revistas.udea.edu.co/index.php/Psyconex/article/view/328547>
- Dávila Newman, G. (2006). El razonamiento inductivo y deductivo dentro del proceso investigativo en ciencias experimentales y sociales. *Laurus*, 12, 180-205. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=76109911>
- Escobar Valencia, M. (2005). Las competencias laborales: ¿La estrategia laboral para la competitividad de las organizaciones? *Estud.gerenc.*, 21(96). http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0123-59232005000300002
- García Sánchez, J., Aguilera Terrats, J. R., y Castillo Rosas, A. (2011). Guía técnica para la construcción de escalas de actitud. *Odiseo Revista Electrónica de Pedagogía*, 8(16).

- <http://www.odiseo.com.mx/2011/8-16/garcia-aguilera-castillo-guia-construccion-escalas-actitud.html>
- Gracida De la Rosa, E. M. (2022). Diagnóstico del bienestar laboral de una panadería en Hermosillo, Sonora, México. *Trascender, contabilidad y gestión*, 7(20), 121-138. <https://doi.org/10.36791/tcg.v8i20.164>
- Guerrero, J., y Pulido, G. (2010). Trabajo, salud y régimen contractual en personal de enfermería: un enfoque psicosocial. *Avances en enfermería*, 28(2), 111-122. http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0121-45002010000200010&lang=es
- López-Martínez, B. E., Aragón-Castillo, J., Muñoz-Palomeque, M., Madrid-Tovilla, S., y Tornell-Castillo, I. (2021). Calidad de vida laboral y desempeño laboral en médicos del instituto mexicano del seguro social de bienestar, en el estado de Chiapas. *Revista de la Facultad de Medicina Humana*, 21(2), 316-325. <http://dx.doi.org/10.25176/rfmh.v21i2.3706>
- Luceño-Moreno, L., Talavera-Velasco, B., Martín-García, J., y Martín, S. E. (2017). Factores de riesgo psicosocial como predictores del bienestar laboral: un análisis SEM. *Ansiedad y estrés*, 23(2-3), 66-70. <https://doi.org/10.1016/j.anyes.2017.09.001>
- Marín, J. R. (2010). Calidad de vida laboral en profesionales de la salud. *Revista de calidad asistencial*, 25(6), 318-320. doi: 10.1016/j.cali.2010.09.002
- Mendes, M. A., y Almeida Lopes Monteiro da Cruz, D. D. (2009). La Teoría de los Roles en el Contexto de la Enfermería. *Index de Enfermería*, 18(4), 258-262. http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1132-12962009000400010&lng=es&tlng=es
- Moyano-Sailema, Paulina Jacqueline, Noroña-Salcedo, Darwin Raúl, y Vega-Falcón, Vladimir. (2022). Influencia de factores psicosociales en el clima y estrés laboral del personal de un hospital ecuatoriano. *Revista Médica Electrónica*, 44(5), 771-789. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1684-182420220005000771&lng=es&tlng=es
- Mollo-Torrico, J. P., Lázaro-Cari, R. R., y Crespo-Albares, R. (2022). Implementación de Nuevas Tecnologías de Información y Comunicación para la Educación Superior: Revisión sistemática. *Revista Ciencia & Sociedad*, 3(1), 16–30. <https://www.cienciaysociedaduatf.com/index.php/ciesocieuatf/article/view/58>
- Octavio, N. C., Gómez, L. O., y Aldana, V. T. (2019). Estudio sobre expectativas laborales de estudiantes de la carrera de educación inicial en la universidad metropolitana caracas-venezuela. *Vivat Academia*, (148), 57-76. <https://doi.org/10.15178/va.2019.148.57-76>
- Ossa Cornejo, C., Jiménez Figueroa, A., y Gómez Urrutia, V. (2023). Saúde mental e carga de trabalho mental em trabalhadores de estabelecimentos de ensino chilenos no contexto da COVID-19. *Revista Portuguesa De Educação*, 36(1), e23001. <https://doi.org/10.21814/rpe.24855>
- Sousa, V. D., Driessnack, M., y Costa Mendes, I. A. (2007). Revisión de diseños de investigación resaltantes para enfermería. Parte 1: diseños de investigación cuantitativa. *Rev. Latino-Am. Enfermagem* 15(3). <https://doi.org/10.1590/S0104-11692007000300022>
- Talavera, F. J. H. (2020). Fundamentos metodológicos de la investigación: El génesis del nuevo conocimiento. *Revista Scientific*, 5(16), 99-119. <https://doi.org/10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2020.5.16.5.99-119>
- Tous-Pallarés, J., Bonasa-Jiménez, M. D. P., Mayor-Sánchez, C., y Espinosa-Díaz, I. (2011). Escala Clima Psicosocial en el Trabajo: desarrollo y validación. *Anuario de Psicología*, 41(1-3), 51-65. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=97022648005>

Vásquez, M. M. O., Ramírez, Y. C. Z., y Bello, G. P. (2019). Factores de riesgo psicosocial que afectan a los profesionales en enfermería. *Revista Colombiana de Enfermería*, 18(1), 5. <https://doi.org/10.18270/rce.v18i1.2308>

Valle Flores, A. (2011). Nuevos contenidos del trabajo

y formas de empleo profesional en el sector moderno de las economías desarrolladas. *Perfiles educativos*, 33(spe), 200-210. http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0185-26982011000500017&lng=es&tlng=es

Contribución de los autores

SMCM, AEGP, DAGP, RLLH y MAJPP: recolección de datos, análisis de resultados, discusión y revisión final del artículo.

Fuentes de financiamiento

La investigación fue realizada con recursos propios.

Conflictos de interés

El autor declara no presentar conflictos de interés.

Autor de correspondencia

Suset M. Castañeda-Miguel
e_2019200005A@uncp.edu.pe