



UNIVERSIDAD  
**AUTÓNOMA**  
DE ICA

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE ICA  
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD  
PROGRAMA ACADÉMICO DE PSICOLOGÍA

TESIS

ESTRÉS LABORAL Y FELICIDAD EN PERSONAL DE SALUD DEL  
HOSPITAL REGIONAL MANUEL NUÑEZ BUTRÓN, PUNO-2023

LINEA DE INVESTIGACIÓN  
CALIDAD DE VIDA, RESILIENCIA Y BIENESTAR PSICOLÓGICO

PRESENTADO POR:  
ADERLY DAVID IBEROS PARI  
FANNY ZIANEL PEREZ OCHOA

TESIS DESARROLLADA PARA OPTAR EL TÍTULO DE LICENCIADO EN  
PSICOLOGÍA

DOCENTE ASESOR  
MG. JOEL HIAMIR FIGUEROA QUIÑONES  
CÓDIGO ORCID N° 0000-0003-3907-7606  
CHINCHA, 2023

**Asesor**

Mg. Joel Hiamir, FIGUEROA QUIÑONES

**Miembros del jurado**

**Dr.**

**Dr.**

**Dr.**

## DEDICATORIA

## **AGRADECIMIENTO**

## RESUMEN

**Objetivo:** El estudio realizado en esta institución de salud realizado el año 2022 es para determinar si existe, y en qué medida la conexión correlacional entre la variable estrés laboral y felicidad en: personal de salud que labora en el hospital público de la ciudad MNB, Puno-2022.

**Material y método:** El proyecto de investigación es descriptivo de tipo básico, también descriptivo de diseño de correlación con corte transversal, desde un enfoque cuantitativo para lo cual la población estuvo compuesta por 150 participantes. Éstos pertenecen a una técnica de muestreo no probabilística de conveniencia. Para esta investigación los datos se recogieron a través de dos cuestionarios que miden el estrés laboral y la felicidad. Esta muestra de datos han sido analizados por medio de la estadística descriptiva que sistemáticamente resume los datos recolectados e inferencial para poder identificar las asociaciones por medio de la prueba de Rho de Spearman en el Programa Estadístico SPSS.

**Resultados:** Los resultados que se obtuvieron mediante el programa utilizado permiten llegar a la conclusión que hay existencia de una correlación negativa que no es exagerada pero tampoco que llega a niveles inferiores (moderada) y de gran importancia entre la variable estrés laboral y la variable felicidad. Lo cual significa que si eleva el rango de estrés laboral por consecuencia bajara el nivel de felicidad.

**Conclusiones:** En conclusión , se tiene la existencia de una correlación negativa, moderada y significativa entre el estrés laboral y felicidad, siendo  $r = -.491$  y significativa ( $p = .000$ ) siendo este valor menor a  $\alpha = 0.05$ , entonces

se llega a la siguiente conclusión: se descarta la hipótesis nula, aceptando y dando la aceptación a la otra hipótesis alterna.

**Palabras claves:** Estrés laboral, felicidad, personal de salud.

## ABSTRACT

### **Objective:**

The study carried out in this health institution carried out in 2022 is to determine if there is, and to what extent, the correlational connection between the variable work stress and happiness in: health personnel who work in the public hospital of the city MNB, Puno- 2022.

**Material and method:** The research project is descriptive of the basic type, also descriptive of the cross-sectional correlation design, from a quantitative approach for which the population was composed of 150 participants. These belong to a non-probabilistic convenience sampling technique. For this research, the data was collected through two questionnaires that measure job stress and happiness. This sample of data was analyzed by means of descriptive statistics that systematically summarize the data collected and inferential in order to identify associations by means of Spearman's Rho test in the SPSS Statistical Program.

**Results:** The results obtained through the program used allow us to conclude that there is a negative correlation that is not exaggerated but neither does it reach lower levels (moderate) and of great importance between the independent variable work stress and the variable dependent happiness. Which means that if you raise the range of job stress, the level of happiness will consequently drop.

**Conclusions:** In conclusion, there is a negative, moderate and significant correlation between work stress and happiness, with  $r=-.491$  and significant

( $p=.000$ ), this value being less than  $\alpha = 0.05$ , then it is to the following conclusion: the null hypothesis is discarded, accepting and accepting the other alternate hypothesis.

**Keywords:** Work stress, happiness, health personnel.

## INDICE GENERAL

DEDICATORIA.....	iv
AGRADECIMIENTO.....	v
RESUMEN .....	vi
ABSTRACT .....	viii
I. INTRODUCCIÓN .....	7
II. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	9
2.1. Descripción de la realidad problemática .....	9
2.2. Pregunta de investigación General.....	11
2.3. Preguntas de investigación específicas .....	11
2.3.1. Objetivo general .....	11
2.3.2. Objetivos específicos .....	12
2.3.3. Justificación Teórica .....	12
2.3.4. Justificación práctica .....	12
2.3.5. Justificación metodológica:.....	13
2.3.6. Justificación psicológica .....	13
2.3.7. Importancia.....	14
III. MARCO TEÓRICO .....	15
3.1. Antecedentes.....	15

3.1.1.	Internacionales .....	15
3.1.2.	Nacionales.....	15
3.2.	Bases Teóricas.....	17
3.2.1.	Síndrome de Burnout .....	17
3.2.2.	Extenciones del síndrome de burnout .....	18
3.2.2.1.	Características .....	19
3.2.2.2.	Factores o causas.....	20
3.2.3.	Felicidad.....	22
3.2.3.1.	Dimensiones de felicidad .....	22
3.2.3.2.	Factores asociados a la felicidad .....	23
3.2.3.3.	Factores Socio-ambientales.....	23
3.2.3.4.	Factores personales.....	23
3.2.3.5.	Consecuencias Organizacionales y personales de la Felicidad.....	23
3.3.	Marco Conceptual .....	24
3.3.1.	Síndrome de Burnout: .....	24
3.3.2.	Felicidad .....	24
IV.	METODOLOGÍA.....	25
4.1.	Metodología de la Investigación .....	25
4.1.1.	Tipo y nivel de investigación.....	25

4.1.2.	Diseño de la investigación.....	25
4.1.3.	Hipótesis general y específicas .....	26
4.2.	Identificación de las variables.....	26
4.3.	Matriz de operalización de las variables .....	28
4.4.	Población y muestra .....	30
4.4.1.	Población.....	30
4.4.2.	Muestra .....	30
4.4.3.	Criterios de inclusión .....	30
4.4.4.	Criterios de exclusión .....	31
4.4.5.	Muestreo .....	31
4.5.	Técnicas e instrumentos de recolección de información .....	31
4.6.	Técnicas de análisis y procedimiento de datos .....	31
V.	RESULTADOS .....	33
5.1.	Presentación de resultados .....	33
5.1.1.	Variables sociodemográficas.....	33
5.1.2.	Variable estrés laboral.....	35
5.1.3.	Variable felicidad .....	37
5.2.	Interpretación de los resultados.....	40
5.2.1.	Prueba de normalidad .....	40

5.2.2. Prueba de hipótesis.....	41
VI. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS .....	46
6.1. Análisis descriptivo de resultados.....	46
6.2. Comparación de los resultados con el marco teórico .....	47
VII. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	49
7.1. Conclusiones .....	49
7.2. Recomendaciones .....	49
VIII. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS.....	51
ANEXOS .....	55
Anexo 1: Matriz de consistencia.....	56
Anexo 2: Instrumentos de recolección de datos.....	57
Anexo 3: Fichas de validación.....	60
Anexo 4: Escala de valoración del instrumento.....	64
Anexo 5: Base de datos SPSS.....	66
Anexo 6: Documentos Administrativos.....	67

## INDICE DE TABLAS

Tabla 1:Matriz de operalización de las variables .....	28
Tabla 2:Total, de participantes según sexo .....	33
Tabla 3: Edad de los participantes.....	33
Tabla 4: Estado civil de los participantes .....	34
Tabla 5: Niveles de estrés laboral presentes en el personal que labora en el hospital regional Manuel Núñez Butrón, Puno-2022.....	35
Tabla 6: Niveles de la dimensión agotamiento emocional presentes en el personal de salud del hospital regional Manuel Núñez Butrón, Puno-2022..	35
Tabla 7: Niveles de la dimensión despersonalización presentes en el personal de salud del hospital regional Manuel Núñez Butrón, Puno-2022.....	36
Tabla 8: Niveles de la dimensión realización personal presentes en el personal de salud del hospital regional Manuel Núñez Butrón, Puno-2022 .....	37
Tabla 9: Nivel de felicidad presentes en el personal de salud del hospital regional Manuel Núñez Butrón, Puno-2022 .....	37
Tabla 10: Nivel de la dimensión sentido positivo con la vida presentes en el personal de salud del hospital regional Manuel Núñez Butrón, Puno-2022..	38
Tabla 11: Nivel de la dimensión satisfacción con la vida presente en los trabajadores de salud del hospital regional Manuel Núñez Butrón, Puno-2022 .....	38

Tabla 12: Nivel de la dimensión realización personal con la vida en los trabajadores de salud del hospital regional Manuel Núñez Butrón, Puno-2022 .....	39
Tabla 13: Nivel de la dimensión alegría de vivir presente en los trabajadores de salud del hospital regional Manuel Núñez Butrón, Puno-2022 .....	39
Tabla 14: Pruebas de normalidad .....	41
Tabla 15: Correlación entre estrés laboral y felicidad .....	42
Tabla 16: Correlación entre la dimensión agotamiento emocional y felicidad .....	43
Tabla 17: Correlación entre la dimensión despersonalización y felicidad .....	44
Tabla 18: Correlación entre la dimensión despersonalización y felicidad .....	45

## I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad en la que estamos viviendo nos encontramos en un mundo globalizado, moderno y lleno de posibilidades tecnológicas que antes no teníamos, pero por otra lado a nivel social y emocional podríamos afirmar que estamos en épocas donde las anomalías y trastornos del estado anímico de las personas son cada vez más concurrentes en la población en general (E. MORENO, 2008); uno de los trastornos de ánimo más comunes es el estrés y las causas pueden ser relativamente distintas, según el origen, situaciones, duración, entre otros.

El estrés laboral emerge por lo general cuando las condiciones laborales no son las más adecuadas y existe un desbalance entre el clima laboral y el ámbito personal afectando en el estado de ánimo de los trabajadores. (E. MORENO, 2008) Una de las principales actividades laborales del personal de salud es que interactúa directamente con los usuarios externos (paciente) por esa razón suelen tener turnos muy agotadores, disconformidad de sus pacientes, excesiva carga laboral; estos factores son detonantes para poder generar en ellos estrés laboral a nivel crónico. (GANTIVA, 2010)

En el Hospital Regional “Manuel Nuñez Butron” de la ciudad de Puno es una institución cuyo contexto por las labores que realizan un lugar donde existen múltiples fuentes de peligros, ya sean físicos, químicos o psicosociales, y cargas de trabajo pesadas que pueden convertirse en estresores, afectando el equilibrio emocional y la satisfacción laboral, creando situaciones que limitan severamente el desempeño profesional y pueden afectar la calidad de la buena atención al paciente.

Por otro lado, la felicidad interpersonal que puede tener cada persona dependerá de un adecuado nivel de inteligencia emocional que es producto de un adecuado fortalecimiento de la autoestima a lo largo de su vida. Otro factor importante para desarrollar un adecuado nivel de felicidad, podría estar relacionado a las condiciones laborales que tiene cada persona, puesto que gran parte de las horas del día pasan en su trabajo y en muchas ocasiones los eventos estresores dentro de su puesto laboral son llevados a su vida privada, afectando directamente en su conducta y condición de salud mental. (TORRES, 2019)

## II. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

### 2.1. Descripción de la realidad problemática

La variable denominada estrés, es en la actualidad una de las complicaciones de salud más relevantes en nuestra sociedad, y los profesionales que trabajan en el sector de la salud en sus diferentes especialidades suelen presentar serios problemas de estrés laboral también llamado síndrome de burnout, que hace referencia a un estrés crónico relacionado a las condiciones laborales que son factores potencialmente estresantes esta población. (ACHOR, 2016)

El estrés es un fenómeno que se produce cuando las exigencias de la vida se perciben como demasiado difíciles. La persona se siente ansiosa y tensa y su corazón late más rápido. Entonces Es la respuesta del cuerpo a las condiciones externas lo que altera el equilibrio emocional de una persona. El resultado fisiológico de este proceso es el deseo de escapar de la situación provocadora o de confrontarla brutalmente. Casi todos los órganos y funciones del cuerpo están involucrados en esta respuesta, incluidos el cerebro, los nervios, el corazón, el flujo sanguíneo, los niveles hormonales, la digestión y la función muscular. (MASLACH, 2017)

Los médicos, enfermeras, técnicos en enfermería, odontólogos, psicólogos, entre otros día a día están expuestos a diferentes situaciones negativas dentro de los hospitales en donde trabajan, muchas de estas situaciones suelen darse por la interacción con pacientes que negativamente y erróneamente reclaman sus derechos, además las inadecuadas instalaciones y servicios que cuentan

los hospitales y puestos de salud de nuestro país es otro de los motivos que estresan al trabajador. (E. MORENO, 2008)

A raíz de este problema también se le puede agregar la carga personal de cada uno de estos trabajadores, que muchas veces no logran separar su vida profesional y personal adecuadamente generando así un sentimiento de inconformidad con su vida que podría relacionarse directamente con el nivel de felicidad que experimentan. (FERNANDEZ, 2020)

Sumados todos estos antecedentes existen dificultades de salud mental latentes y problemas de salud física, Según el portal web del Gobierno de México (2021) la organización Mundial de la Salud (OMS) (L. ARIAS, 2014), ha denominado a el estrés laboral esta vinculado a sin número de reacciones naturalmente emocionales, cognitivas, psicologicas así como conductas causadas por la exigencia profesional que muchas veces supera a la capacidades del trabajador en cuanto al desenpeño de sus actividades cotidianas. (SANCHEZ, 2018)

Asi mismo el estudio que ha realizado la Academia Americana de Neurologia menciona que los individuos con carga laboral exigentes, con escaso control sobre ellos tiene el 58% de aumentar la posibilidad de adolecer isquemia y el 22% de ser propenso a una hemorragia cerebral. (FERNANDEZ, 2020)

Ademas, la OMS afirma el 21% y el 32% de los casos investigados de personas con hipertension en América del Sur y Centro América suelen estar vinculados a los altos requerimientos jornalarios y bajo control. (México, 2021)

## **2.2. Pregunta de investigación General**

¿Existe relación entre estrés laboral y Felicidad en personal de salud del hospital Regional Manuel Núñez Butrón, Puno-2022?

## **2.3. Preguntas de investigación especificas**

PE1. ¿Existe relación entre agotamiento emocional y Felicidad en personal de salud del nosocomio regional “MNB”, Puno-2022?

PE2. ¿Existe relación entre despersonalización y Felicidad en personal de salud del nosocomio regional “MNB”, Puno-2022?

PE3 ¿Existe relación entre realización personal y Felicidad en personal de salud del nosocomio regional “MNB”, Puno-2022?

Objetivo General y especificos

### **2.3.1. Objetivo general**

Determinar si existe relación entre estrés laboral y Felicidad en personal de salud del hospital Regional Manuel Núñez Butrón, Puno-2022

### **2.3.2. Objetivos específicos**

OE1. Determinar si existe relación entre agotamiento emocional y Felicidad en personal de salud del nosocomio regional “MNB”, Puno-2022

OE2. Resolver si existe relación entre despersonalización y Felicidad en personal de salud del nosocomio regional “MNB”, Puno-2022

OE3. Precisar si existe relación entre realización personal y Felicidad en personal de salud del nosocomio regional “MNB”, Puno-2022

Justificación e importancia

### **2.3.3. Justificación Teórica**

Como justificación teórica el presente estudio permitirá aportar importante información teórica a futuras investigaciones de las presentes variables de estudio. Así mismo ayudara a indagar, informar y entender de qué manera la existencia de la conexión correlativa entre el estrés laboral y la felicidad en personal de salud de un equipamiento urbano de salud de nuestro país, teniendo como partida bases teóricas de fuentes confiables que se contrastaran con los resultados de otras investigaciones.

### **2.3.4. Justificación práctica**

El presente estudio suministrara datos estadísticos relacionados a las dos variables de estudio lo que ayudara a planificar, elaborar, ejecutar y evaluar programas de intervención que nos permita prevenir y tratar el estrés laboral

en trabajadores del del sector público y privado que estas inmersos en padecerlo.

### **2.3.5. Justificación metodológica:**

Este proyecto basa su metodología en un enfoque cuantitativo, diseñado de manera no experimental, investigando la causa por la que sucede el problema y se investiga el efecto que tiene; por lo cual utilizando las técnicas e instrumentos de recolección de datos, que deberán ser adecuados y validados que hayan sido aplicados en nuestro país, así mismo el procesamiento de datos se dará con el mayor cuidado posible, teniendo en cuenta la confiabilidad de datos personales en todo momento de la investigación.

### **2.3.6. Justificación psicológica**

Siendo trabajo una actividad humana importante y significativa que representa en gran número de personas el sustento económico de ellos mismo y de su familia. Teniendo como premisa este breve concepto podríamos considerar que las condiciones laborales pueden afectar positiva o negativamente en la salud mental de los individuos que laboran ejerciendo sus respectivas especialidades en el nosocomio público de la ciudad lacustre. Porque el fin y propósito de este estudio es determinar mediante pruebas que nos permitan revelar el nivel y escala del estrés laboral y como afecta en el proceso psicológico de las personas con la relación de la felicidad.

### **2.3.7. Importancia**

El valor de este estudio es para que el personal de salud involucrado pueda conocer su realidad y por medio de ello pueda tomar alternativas que sugieran un cambio adecuado de pensamiento incluso llegar a requerir ayuda profesional para el adecuado manejo del estrés laboral.

### **III. MARCO TEÓRICO**

#### **3.1. Antecedentes**

##### **3.1.1. Internacionales**

Amaya et al., (2019) en Colombia, realizaron una investigación que enfoca el estrés y el clima laboral como factores que son determinantes y trascendentales en la salud mental y el desempeño laboral de sus colaboradores contractuales. Y sus resultados fueron, que un factor importante en los niveles de estrés y su nivel de afectación en los empleados. De esto se puede concluir que la fatiga laboral está fuertemente influenciada por el ritmo de trabajo y contorno laboral de los trabajadores y tiene muchos efectos negativos en sus vidas, tanto en los círculos profesionales o sociales como en la práctica. Causando problemas de salud como el insomnio.

##### **3.1.2. Nacionales**

Valdivia (2022) realizó una investigación cuyo fin objeto fue identificar la relación que existe entre las variables del estrés laboral y la satisfacción laboral en el personal, descubriendo como resultado que existen hallazgos en común al igual que hallazgos que lo contradicen. Así se concluyó que hay una relación que es negativa y directa entre las la variable de estrés laboral y la variable de satisfacción laboral en los que ejercen su trabajo.

Sanchez (2018) realizo una indagación titulada Síndrome de burnout y se autoeficacia en tripulantes de cabina en Lima. Encontrar la conexión del síndrome de burnout y el bienestar psicológico en las personas que trabajan

en Contact Center de la ciudad de Lima fue el objetivo final; asiendose de 327 sujetos para su muestra de indagación. Se utilizaron:

- Como primer instrumento el inventario de Burnout de Maslach (MBI-GS) en su escala general;
- Como segundo instrumento la escala de Bienestar Psicológico para Adultos (BIEPS-A).

Los resultados arrojados fueron que la dimensión eficacia del trabajo profesional tiene una correspondencia estadística de magnitud con las dimensiones en estudio que son:

- Primero:aceptación control,
- Segundo: vínculos y proyectos

Por otro lado, el grado de importancia que la falta de energía y motivación emocional tiene es estadísticamente mayoritaria relacionada con la dimensión de vínculos.

Fernández (2020) Realizo una investigación que lleva por título SÍNDROME DE BURNOUT Y BIENESTAR PSICOLÓGICO EN TRABAJADORES DE UNA EMPRESA DE LA CIUDAD DE CHICLAYO. Tuvo como fin principal establecer las conexionesentre el Burnout y el Bienestar psicológico en los sujetos subordinados que prestan servicio en una institución empresarial de Chiclayo, lugar donde se aplicó el estudio de un diseño descriptivo correlacional enfocados en una base cuantitativa; teniendo como sujetos de estudio a 160

trabajadores. Se aplicó el Inventario Burnout de Maslach (MBI) y la Escala de Bienestar Psicológico, cuyos resultados que arrojaron fueron que; síndrome de Burnout se encontraron mayor presencia de dicha variable en el nivel alto y medio, mientras que el nivel bajo es de menor incidencia. Adicionando, en relación al bienestar psicológico semuestra en evidencia los niveles medio, alto y muy alto como mayor existencia con dicha variable, visto de otro punto, el nivel muy bajo y bajo con menor incidencia. Finalmente, se encontró correlación de magnitud en las dimensiones del síndrome de Burnout y las dimensiones del Bienestar Psicológico.

## **3.2. Bases Teóricas**

### **Definiciones**

#### **3.2.1. Síndrome de Burnout**

Burnout según Barbosa, et ál (2009) citado por Torres (2019) manifiesta que es un tipo de estrés específico o una variante de estrés laboral que se manifiesta de manera crónica y está muy relacionado a las exigencias del empleador, la aplicación de alguna maniobra resulta importante y urgente, una de las técnicas que se podría aplicar seria los estilos de afrontamientos, que son por lo general herramientas conductuales y cognitivas que pueden ser aplicadas en los sujetos que laboran para enfrentar situaciones estresantes de su vida cotidiana. (TORRES, 2019)

Para Patlán (2013) el síndrome de Burnout guarda conexión con el cansancio y desgaste profesional, que padecen los trabajadores con elevadas cargas y

tiempos labores excesivos, por parte de las empresas que de manera notable los sobreexplotan laboralmente. (QUIRON, 2018)

Por otra parte Acuña (2014) menciona que este tipo de estrés, también llamado síndrome del quemado, síndrome del desgaste laboral, se presenta cuando el trabajador esta quemado, asimilando así que su situación social, laboral, personal o laboral se ha incrementado sobrepasando sus límites y su capacidad de adaptación esta reducida. (ACUÑA, 2014)

El estrés laboral crónico, caracterizado por actitudes y emociones hacia las personas con las que trabaja y sus responsabilidades laborales, caracterizado por agotamiento emocional. Esta teoría explica que el estrés en el trabajo tiene efectos negativos sobre la motivación laboral, por lo que se ha catalogado como un síndrome tridimensional en las relaciones con las personas y las dificultades para realizar las tareas personales.

### **3.2.2. Extenciones del síndrome de burnout**

- **Agotamiento**

Las personas se sienten agotadas emocionalmente y esto se debe a una sobrecarga psicológica, por asumir responsabilidades, resolver conflictos o estar expuestos a factores emocionales o cognitivos, todos experimentan estos momentos en diferentes situaciones de la vida, pues tanto en el hogar como en el centro de labor. (MASLACH, 2017)

- **Despersonalización**

La pérdida de sentimientos, emociones, percepciones, que afectan la inteligencia, los conocimientos, la percepción del entorno y del tiempo. (MASLACH, 2017)

- Falta de realización personal  
Se define como la tendencia de los profesionales a autoevaluarse tan negativamente que esta evaluación negativa afecta su capacidad para realizar su trabajo y el tipo de relación que establecen con las personas a las que atienden. (MASLACH, 2017)

### **3.2.2.1. Características**

Quiron (2018) menciona que el estrés laboral fue identificado mayoritariamente en aquellos trabajadores que están en constante trato con el público y clientes, pero también puede aparecer en cualquier otra profesión, debido a que existe mayor probabilidades de presentar esta afección cuando hay diferencias marcadas entre la realidad y la expectativa que tiene un trabajador al empezar un trabajo y su vida actual. (QUIRON, 2018)

#### **a. Agotamiento físico y mental generalizado**

En cuanto al agotamiento físico se puede evidenciar fatiga crónica, aumento o disminución de peso, variaciones psicósomáticas, dolor muscular, migraña y problemas gastro-digestivos, entre otros. (QUIRON, 2018)

A nivel mental podemos mencionar trastornos adaptativos, estrés, ansiedad, depresión e insomnio. (QUIRON, 2018)

## **b. Desnaturalización personal**

El burnout o estrés laboral genera una alteración comportamental de las personas que lo sufren. El individuo adquiere una actitud de desapego e indiferencia, disminuyendo notoriamente su compromiso con su trabajo, manifestándose en sus interacciones interpersonales que llevan con sus colegas, colegas en el lugar de trabajo y de manera externa clientes. (ACUÑA, 2014)

Productividad laboral disminuida y poca motivación

El burnout genera una baja genera que los trabajadores disminuyan su productividad laboral, además genera desmotivación lo que puede significar que estén frustrados a nivel profesional, mostrando poca atención hacia sus actividades, olvidos recurrentes y apatía generalizada que le dificultará concentrarse. (ACUÑA, 2014)

### **3.2.2.2. Factores o causas**

Medina (2015) en su trabajo de investigación menciona que tipo de factores con más relevancia que pueden causar el síndrome de burnout: (MEDINA, 2015)

a) Desempeño laboral: Demasiada exigencia y carga laboral, trabajo con mucha responsabilidad, restricción, cambios repentinos de roles. (MEDINA, 2015)

b) Orientación: Inadecuada capacidad de liderazgo por parte del empleador, inadecuada delegación de responsabilidades, coacción laboral, inadecuada motivación, poca o nula capacitación. (MEDINA, 2015)

c) Funciones y organización: Inadecuadas prácticas administrativas, funciones confusas, mala información, chismes, inadecuada autoridad, entre otros. (MEDINA, 2015)

d) Actividades: Carga laboral excesiva, exigencia laboral extrema, autonomía profesional limitada y controlada. (MEDINA, 2015)

e) Clima laboral: Infraestructura indecuada, ambientes laborales reducidos, riesgo físico constante, relaciones interpersonales conflictivas. (MEDINA, 2015)

f) Jornada laboral: Horario de trabajo excesivo e indefinido, inadecuada rotación de turnos. (MEDINA, 2015)

### **Consecuencias del Síndrome de Burnout**

- Conductual: aislamiento social, rasgos paranoides, comportamiento receloso, poca concentración en el trabajo, quejas recurrentes, conductas agresivas constantes hacia sus compañeros y clientes. (GANTIVA, 2010)

- Cognitivo: desarrollo de sintomatología clínicas, baja autoestima, fracaso personal y profesional, poca realización profesional. (GANTIVA, 2010)

- Organizacional: Genera clima laboral inadecuado, con poca interacción social, cinismo, ausentismo laboral, poco rendimiento físico y mental , accidentes laborales, entre otros. (E. MORENO, 2008)

### **3.2.3. Felicidad**

Se da como definición felicidad como un período de bienestar intrínseco y satisfacción con la vida, además si se analiza desde la problemática laboral, la felicidad vendría hacer condiciones que adquiere un trabajador para que labor sea productiva. (ALARCON, 2006)

la cantidad de actividades y emociones positivas que se pueden lograr al alcanzar metas y resolver diversos desafíos de la vida diaria. (MASLACH, 2017)

Se menciona varios conceptos sobre la felicidad como el bienestar subjetivo y experiencia positiva para poder definir de manera personal la felicidad como satisfacción relativamente duradera que experimenta un sujeto. (ALARCON, 2006)

#### **3.2.3.1. Dimensiones de felicidad**

- Sentido positivo de la vida
- Satisfacción con el propio existir,
- Realización intrapersonal
- Alegría de estar vivo

### **3.2.3.2. Factores asociados a la felicidad**

Los factores asociados a la felicidad dentro de una empresa, depende de los la contextualidad ambiental, personal y psicosocial. (GONZALES, 2000)

### **3.2.3.3. Factores Socio-ambientales**

Es el cerebro que al segregar dopamina hace que la persona experimente felicidad y esta depende del 90%de como visualizamos la realidad, sentir felicidad activa Iso centros de aprendizaje, lo que ayuda al sujeto a adaptare en su medio natural y social, algunos medios para visualizar la realidad se basan en lo cotidiano como el espacio de trabajo, los servicios básicos, equipos de trabajo, de la misma manera los intangibles como la cultura, principios laborales y clima laboral. (GONZALES, 2000)

### **3.2.3.4. Factores personales**

El empleado tiende a ser feliz siempre que exista un grupo humano y calidad laboral dentro del grupo de personas en donde labora, esta organización dende de contar con el compromiso de forma bidireccional entre empleado y empleador, además de fomentar el bienestar emocional y psicológico para toda la empresa. (E. MORENO, 2008)

### **3.2.3.5. Consecuencias Organizacionales y personales de la Felicidad.**

Las consecuencias personales y organizaciones varían según la gravedad de estrés que presenten los trabajadores, pero sin duda los más afectados son

los trabajadores ya que al tener una familia y personas detrás de ellos.  
(VALDIVIA, 2015)

### **3.3. Marco Conceptual**

Dentro del presente estudio se debe de conceptualizar las variables de estudio, basados en teorías y definiciones que describan a la población de estudio

#### **3.3.1. Síndrome de Burnout:**

Es el conjunto de respuestas ante el estrés laboral que presentan los trabajadores y afecta a su salud física y mental, frente a situaciones laborales adversas, generando confusión y sentimientos de conflicto intra e inter personal que se manifiesta en agotamiento emocional y desnaturalización del sujeto que lo padece. (FERNANDEZ, 2020)

#### **3.3.2. Felicidad**

La felicidad está relacionado al sentimiento de bienestar y sensación de placer que experimenta un individuo, este concepto es opuesto a lo planteado por W.D Ross que manifiesta de la felicidad es diferente al placer, debido a que la felicidad es algo duradero e intenso. cuando alguien es feliz nos referimos al estado psicológico de la persona. (MEDINA, 2015)

## IV. METODOLOGÍA

Este proyecto de investigación utiliza el enfoque de tipo cuantitativo, que según: los autores tiene como objetivo cuantificar los resultados de formas numérica para poder probar una hipótesis planteada por el investigador a través del análisis estadístico. (ROBERTO HERNANDEZ SAMPIERI, 2014)

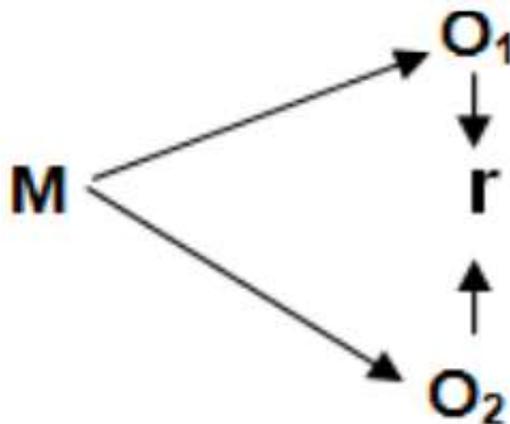
### 4.1. Metodología de la Investigación

#### 4.1.1. Tipo y nivel de investigación

Es de tipología básica y de nivel correlacional ya que, se trata de relacionar dos variables de estudio planteadas por el investigador. (ROBERTO HERNANDEZ SAMPIERI, 2014)

#### 4.1.2. Diseño de la investigación

Está diseñada de modo no experimental con corte transversal, por este motivo no se manipularan ninguna de las variables en estudio. (ROBERTO HERNANDEZ SAMPIERI, 2014)



Donde:

**M:** Personal de salud del “Hospital Manuel Núñez Butron”-Puno

**O<sub>1</sub>:** Estrés laboral

**O<sub>2</sub>:** Felicidad

**r:** Relación entre variables.

#### **4.1.3. Hipótesis general y específicas**

##### **Hipótesis general**

Existe relación significativa entre entre estrés laboral y Felicidad en personal de salud del hospital Regional Manuel Núñez Butrón, Puno-2022

##### **Hipótesis específicas**

HE1. Existe relación significativa entre agotamiento emocional y Felicidad en personal de salud del centro hospitalario “MNB” de Puno-2022

HE2. Existe relación significativa entre despersonalización y Felicidad en personal de salud centro hospitalario “MNB” de Puno-2022

HE3. existe relación entre realización personal y Felicidad en personal de salud del centro hospitalario “MNB” de Puno-2022

#### **4.2. Identificación de las variables**

**Variable 1:** Estrés laboral

**Dimensiones:** Agotamiento emocional, Despersonalización, Realización personal.

**Variable 2:** Felicidad

**Dimensiones:** Satisfacción con la vida, Realización personal, Alegría de vivir.

### 4.3. Matriz de operalización de las variables

**Tabla 1:Matriz de operalización de las variables**

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE VALORES	NIVELES O RANGOS	TIPO DE VARIABLE ESTADISTICA
Estrés laboral	- Agotamiento emocional	- Cansancio emocional - Agotamiento físico - Sentimientos y actitudes negativos hacia los demás.	1,2,3,6,8,13,14,16,20	Ordinal	Alto Medio Bajo	Cuantitativa ordinal
	- Despersonalización	- Respuestas hacia el trabajo que desempeña - Sentimientos negativos hacia la propia competencia	5,10,11,15,22			
	- Realización personal	- Trato interpersonal hacia los compañeros - Falta de preocupación por los problemas de los otros - Auto concepto	4,7,9,12,17,18,19,21			
	- Sentido positivo con la vida	- Bienestar personal	26, 20, 18, 23, 22, 2, 19, 17, 11, 7, 14			

Felicidad		- Bienestar emocional		Ordinal	- Infeliz - Medianamente feliz - Feliz - Altamente feliz	Cuantitativa ordinal
	- Satisfacción con la vida	- Buenas relaciones interpersonales - Sentimiento de satisfacción personal	4, 3, 5, 1, 6, 10			
	- Realización personal	- Planeación hace el futuro - Proyecto d vida	24, 21, 27, 25, 9, 8			
	- Alegría de vivir	- Sentimiento de bienestar - Conformidad con el presente	12, 15, 16, 13			

#### **4.4. Población y muestra**

##### **4.4.1. Población**

En investigación, las muestras de la población consiste en el número total de unidades que corresponden a determinadas características de las personas. (ROBERTO HERNANDEZ SAMPIERI, 2014)

La muestra (población) del presente proyecto en estudio está conformada por una población perteneciente a trabajadores de salud de un hospital nacional. (ROBERTO HERNANDEZ SAMPIERI, 2014)

##### **4.4.2. Muestra**

Los datos recolectados se denominan “la muestra” de esta investigación es un subconjunto perteneciente al grupo que poseen características similares que favorecen a para el análisis en una investigación. (ROBERTO HERNANDEZ SAMPIERI, 2014)

La muestra del presente estudio se conforma por 150 personas que ofrecen los servicios profesionales que brindan en el área de salud de la entidad pública Hospital Regional Manuel Núñez Butrón de Puno

##### **4.4.3. Criterios de inclusión**

- Tener contrato laboral vigente
- Personas que cumplen funciones especiales de salud del Hospital Regional Manuel Núñez Butron

#### **4.4.4. Criterios de exclusión**

- No estar de acuerdo con el consentimiento informado

#### **4.4.5. Muestreo**

La muestra pertenece a un diseño no probabilístico, (ROBERTO HERNANDEZ SAMPIERI, 2014) permite elegir a las personas que participaran en una investigación y deben ser incluidos en el trabajo de investigación.

#### **4.5. Técnicas e instrumentos de recolección de información**

La recolección el cual permitirá obtener cierta muestra de los datos se realizará a el personal del área de salud de la agencia Hospital Manuel Núñez Butrón-Puno, para lo cual se solicitará un permiso a través de una solicitud al director, esto se hará con el propósito de obtener la autorización para realizar este proyecto de investigación. El cual se realizará de manera presencial con apoyo de material de escritorio y se ejecutará de manera que estos datos se guarden en estricta reserva y no se usarán fuera de los fines de este estudio. (ROBERTO HERNANDEZ SAMPIERI, 2014)

#### **4.6. Técnicas de análisis y procedimiento de datos**

En este proceso de estudio el cual llevará a realizar utilizando el paquete de estadística SPSS (Statistical Package for the Social Sciences). Seguidamente, se pretende realizar el vaciado de los datos recolectados en este programa estadístico SPSS, para así poder efectuar el análisis de normalidad y por

último se hallará el coeficiente de correlación. (ROBERTO HERNANDEZ SAMPIERI, 2014)

## V. RESULTADOS

### 5.1. Presentación de resultados

#### 5.1.1. Variables sociodemográficas

Se presentan datos sociodemográficos respecto a la población evaluada.

**Tabla 2: Total, de participantes según sexo**

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Masculino	43	28,7
	Femenino	107	71,3
	Total	150	100,0

Según la tabla N° 2 se muestra los resultados de los datos sociodemográficos de los encuestados respecto al sexo, en donde se visualiza que el 71.3% (n=107) son del sexo femenino y el 28.7%(n=43) son del sexo masculino.

**Tabla 3: Edad de los participantes**

		Frecuencia	Porcentaje
Rango de edad	[20-25]	19	17,7
	[26-31]	88	53,6
	[32-36]	18	12,0
	[37-41]	12	8,0
	[>42]	13	8,7
	Total	150	100,0

Según la tabla N° 3 se verifica la muestra del rango de edades según los participantes donde 19 participantes que representan el 17.7% están en el rango de (20-25 años), 88 participantes que representan el 53.6% están en el rango de (26-31 años), 18 participantes que representan el 12 % están en el rango de (32-36 años), 12 participantes que representan el 8 % están en el rango de (37-41 años) y 13 participantes que representan el 8.7 % están en el rango de (>42 años) de un total de 150 participantes.

**Tabla 4: Estado civil de los participantes**

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Solteros y/o convivientes	103	68,7
	Casados	30	20,0
	Viudos	3	2,0
	Divorciados	14	9,3
	Total	150	100,0

Según la tabla N° 4 se muestra el estado civil de la población donde 103 participantes que representa 68,7 por ciento son solteros y/o convivientes, 30 participantes que representa el 20 por ciento son casados, 3 participantes que representa el 2 por ciento son viudos y 14 participantes que representa el 9.3 por ciento son casados

### 5.1.2. Variable estrés laboral

**Tabla 5: Niveles de estrés laboral presentes en el personal que labora en el hospital regional Manuel Núñez Butrón, Puno-2022**

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	8	5,3
Medio	129	86,0
Alto	13	8,7
Total	150	100,0

Según la tabla N° 5 se muestra los niveles de estrés laboral presentes en las personas que efectúan su labor en el centro hospitalario, lugar donde prevalece el nivel medio con un 86 %, seguidamente del nivel alto con un 8.7 % para finalmente el nivel bajo con un 5,3 %. Lo que significa que los trabajadores de dicho hospital presentar estrés laboral en una escala medio-alto.

**Tabla 6: Niveles de la dimensión agotamiento emocional presentes en el personal de salud del hospital regional Manuel Núñez Butrón, Puno-2022**

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	51	52,9
Medio	43	28,7
Alto	28	18,7
Total	150	100,0

Según la tabla N° 6 se muestra los niveles que pertenecen a la dimensión de agotamiento emocional presentes en los sujetos que prestan servicios en el centro hospitalario, en donde prevalece el rango bajo con un 52,9 %, seguido del rango medio con un 28.7 % y finalmente un rango alto con un 18,7 %.

**Tabla 7: Niveles de la dimensión despersonalización presentes en el personal de salud del hospital regional Manuel Núñez Butrón, Puno-2022**

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	51	34,0
Medio	63	44,7
Alto	32	21,3
Total	150	100,0

Según la tabla N° 7 se muestra los niveles de la dimensión despersonalización en el personal del centro hospitalario, en donde prevalece el nivel medio con un 44.7 %, seguidamente del nivel bajo con un 34 % y finalmente el nivel alto con un 21,3 %.

**Tabla 8: Niveles de la dimensión realización personal presentes en el personal de salud del hospital regional Manuel Núñez Butrón, Puno-2022**

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	100.00	100

Según la tabla N° 8 se da a conocer los niveles de la dimensión realización personal del centro hospitalario, en donde el 100 % pertenece al nivel bajo.

### 5.1.3. Variable felicidad

**Tabla 9: Nivel de felicidad presentes en el personal de salud del hospital regional Manuel Núñez Butrón, Puno-2022**

	Frecuencia	Porcentaje
Feliz	137	91,3
Altamente feliz	13	8,7
Total	150	100,0

Según la tabla N° 9 se muestra el nivel de felicidad presentes en el personal del centro hospitalario, donde predomina el nivel feliz con un 91,3 % y el nivel altamente feliz. Lo cual significa que los trabajadores de dicho hospital se encuentran felices al momento de la aplicación del instrumento.

**Tabla 10: Nivel de la dimensión sentido positivo con la vida presentes en el personal de salud del hospital regional Manuel Núñez Butrón, Puno-2022**

	Frecuencia	Porcentaje
Medianamente feliz	8	5,3
Feliz	56	37,3
Altamente feliz	86	57,3
Total	150	100,0

Según la tabla N° 10 se da a conocer el nivel de la dimensión sentido positivo con la vida presente en los trabajadores que labora en el centro hospitalario, donde tiene mayor influencia el nivel altamente feliz con un 57,3 %, seguido del nivel feliz con un resultado de 37,3 % y seguido por el nivel medianamente feliz con un 5,3 %.

**Tabla 11: Nivel de la dimensión satisfacción con la vida presente en los trabajadores de salud del hospital regional Manuel Núñez Butrón, Puno-2022**

	Frecuencia	Porcentaje
Medianamente feliz	12	8
Feliz	65	43,3
Altamente feliz	73	48,7
Total	150	100,0

Según la tabla N° 11 se muestra los niveles de la dimensión satisfacción con la vida presente en el personal del centro hospitalario, donde predomina el

nivel altamente feliz con un 48,3 %, enseguida del nivel feliz con un 43,3 % y finalmente nivel medianamente feliz con un 8 % .

**Tabla 12: Nivel de la dimensión realización personal con la vida en los trabajadores de salud del hospital regional Manuel Núñez Butrón, Puno-2022**

	Frecuencia	Porcentaje
Medianamente feliz	24	16
Feliz	100	66,7
Altamente feliz	26	17,3
Total	150	100,0

Según la tabla N° 12 El grafico muestra el nivel de realización personal presente en los trabajadores del centro hospitalario, donde prevalece el nivel feliz con un 66,7 %, luego del nivel altamente feliz que da un 17,3 % y por ultimo el nivel medianamente feliz con un 16 %.

**Tabla 13: Nivel de la dimensión alegría de vivir presente en los trabajadores de salud del hospital regional Manuel Núñez Butrón, Puno-2022**

	Frecuencia	Porcentaje
Feliz	74	49,3
Altamente feliz	76	50,7
Total	150	100,0

Según la tabla N° 13 se muestra el parámetro de la dimensión de alegría de vivir presente en el personal del centro hospitalario, donde supera el nivel altamente feliz con un 50,7 %, seguido del nivel feliz con un 49,3.

## **5.2. Interpretación de los resultados**

Seguidamente, se presenta tablas que dan respuesta a las hipótesis propuestas

### **5.2.1. Prueba de normalidad**

#### **Planteamiento de hipótesis**

H0= Los datos obtenidos de la variable estrés laboral tienen una distribución normal

H1= Los datos analizados de la variable estrés laboral no tienen una distribución normal

H0= Los datos estudiados de la variable felicidad tienen una distribución normal

H1= Los datos de la variable felicidad no tienen una distribución normal

**Tabla 14: Pruebas de normalidad**

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>		
	Estadístico	gl	Sig.
Estrés laboral	,106	150	,000
Felicidad	,128	150	,000

Según la tabla N° 14 se puede observar el análisis de prueba de normalidad. Debido a que el gl es  $150 > 50$ , en consecuencia, se hace uso de la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov, por otro lado, el p-valor de las dos variables de estudio es  $.000 < .05$ , por lo que se aprueba la hipótesis alterna, porque la toma de datos recolectados no muestran un reparto normal, de manera que la prueba de hipótesis para la correlación que se usara es Rho de Spearman.

### 5.2.2. Prueba de hipótesis

H1= Existe relación de magnitud entre estrés laboral y Felicidad en personal de salud del hospital Regional Manuel Núñez Butrón, Puno-2022

H0= No existe relación de magnitud entre estrés laboral y Felicidad en personal de salud del hospital Regional Manuel Núñez Butrón, Puno-2022

Se concluye:

$p > 0.05$ , no se rechaza la hipótesis nula.

$p < 0.05$ , se rechaza la hipótesis nula.

**Tabla 15: Correlación entre estrés laboral y felicidad**

			Estrés laboral	Felicidad
Rho	de Estrés laboral	Coeficiente de correlación	1,000	-,491**
Spearman		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	150	150
		Felicidad	Coeficiente de correlación	-,491**
			Sig. (bilateral)	,000
			N	150

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

Según la tabla N° 15 se puede observar la conexión correlativa que se da entre la variable del estrés laboral y la variable felicidad, presente en los trabajadores de salud, para lo cual se utilizó el índice de correlación de Rho de Spearman, encontrándose una relación negativa ( $r=-.491^{**}$ ) y significativa ( $p=.000$ ) siendo este valor menor a  $\alpha = 0.05$ , por consecuencia se declara la hipótesis nula, y se llega a la conclusión que existe una correlación relativamente moderada y negativa entre las variables que se estudiaron, lo que quiere decir a mayor estrés laboral menor será el índice de felicidad.



encontrándose una relación negativa ( $r=-.542^{**}$ ) y significativa ( $p=.000$ ) siendo este valor menor a  $\alpha = 0.05$ , por lo cual se ejecuta la hipótesis nula ya que carece de valores , y se da aceptación a la hipótesis alterna y se llega a la conclusión que se halla una correlación moderada y negativa entre las variables de las que se está estudiando.

### Hipótesis específica 2

H1= Existe conexión significativa entre la dimensión despersonalización y Felicidad en personal de salud del hospital Regional Manuel Núñez Butrón, Puno-2022

H0= No existe conexión significativa entre la dimensión despersonalización y Felicidad en personal de salud del hospital Regional Manuel Núñez Butrón, Puno-2022

**Tabla 17: Correlación entre la dimensión despersonalización y felicidad**

		Despersonalización		Felicidad	
Rho de Spearman	de Despersonalización	Coefficiente de correlación	de 1,000		-,521**
		Sig. (bilateral)		.	,000
		N		149	149
Felicidad		Coefficiente de correlación	de -,521**		1,000
		Sig. (bilateral)		,000	.
		N		149	150

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

Según la tabla N° 17 se puede ver la correlación entre dimensión despersonalización y la dimensión felicidad, presente en el personal de salud, para lo cual se utilizó el índice de correlación de Rho de Spearman, encontrándose una relación negativa ( $r=-.521^{**}$ ) y significativa ( $p=.000$ ) siendo este valor menor a  $\alpha = 0.05$ , en consecuencia rechazamos la hipótesis nula, y aceptamos la hipótesis alterna y se resuelve que existe una correlación moderada y negativa entre las variables de estudio.

### Hipótesis específica 3

H1= Existe relación significativa entre la dimensión realización personal y Felicidad en los trabajadores de salud del hospital Regional Manuel Núñez Butrón, Puno-2022

H0= No existe relación significativa entre la dimensión realización personal y Felicidad en los trabajadores de salud del hospital Regional Manuel Núñez Butrón, Puno-2022

**Tabla 18: Correlación entre la dimensión despersonalización y felicidad**

		Realización personal	Felicidad
Rho Spearman	de Realización personas	de 1,000	,709**
		Sig. (bilateral)	.
		N	150
	Felicidad	de ,709**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000
		N	150

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

Según la tabla N° 18 puede ver la correlación entre dimensión realización personal y la dimensión felicidad, presente en el personal de salud, para lo cual se utilizó el índice de correlación de Rho de Spearman, encontrándose una relación positiva ( $r=.709^{**}$ ) y significativa ( $p=.000$ ) siendo este valor menor a  $\alpha = 0.05$ , en consecuencia rechazamos la hipótesis nula, y aceptamos la hipótesis alterna y se llega a la conclusión que se halla una correlación alta y positiva entre las variables de estudio.

## **VI. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS**

### **6.1. Análisis descriptivo de resultados**

En este estudio la relación del nivel de estrés laboral de las personas que laboran en la rama de salud del hospital regional Manuel Núñez Butron, Puno; se halló que en su mayoría de ellos se ubican en el nivel de escala media con un 86 %, seguidamente de un nivel alto con un 8.7 % y por último el 5,3% tiene un nivel bajo. Por lo tanto, se reconoce que las actividades dentro del centro laboral sumada a la carga personal y familiar de los trabajadores del ya mencionado hospital genera en ellos niveles altos de estrés, además las condiciones laborales y los sueldos bajos podrían considerarse dentro de los factores estresantes.

Por otra parte, los niveles de felicidad que más prevalece en el personal que presta servicios laborales en el centro hospitalario, Puno; se encontró que el 91,3% se categorizan en el nivel de feliz y solamente el 8.7% en el nivel altamente feliz. Lo que permite afirmar que por más que no cuentan con las

condiciones para laborar adecuadamente y estando en un nivel de estrés medio intentan ser felices, gracias a los factores de resiliencia que poseen.

## **6.2. Comparación de los resultados con el marco teórico**

La conexión correlacional entre el estrés laboral y la felicidad en los sujetos de estudio del hospital, 2022 existe una relación negativa y relevante con un coeficiente de correlación  $r=-.491^{**}$  y el valor de significancia  $p=.000$ , valor que es menor a  $\alpha = 0.05$ , por lo tanto, el estrés laboral está en relación inversa al índice de felicidad.

Lo que quiere decir que guarda similitud con el estudio que realizó Chipoco et al., (2018) quienes hallaron una correlación entre Felicidad y Estrés laboral significativa, negativa y débil de  $-.210$  ( $P<0.05$ ) los trabajadores que labora en las instalaciones de aduanas en el Callao, la muestra que fue recolectada de 128 colaboradores laborales que dieron su autorización, suponiendo que los trabajadores a más estrés laboral serán menos felices.

Así mismo guarda relación con el estudio que realizó Salvador (2022) el cual encontró una relación importante entre estrés y felicidad laboral en el personal que ejerce su labor en el Centro Quirúrgico de un Hospital del Callao, Lima. Con un p-valor de 0.032 menor que 0.05, relación inversa con un Rho de Spearman de  $-0.738$ , lo cual hace llegar la conclusión de que en tanto el estrés laboral se mantiene elevado, la felicidad como factor laboral baja de porcentaje.

Además Arias et al., (2014) encontraron en su investigación que existen relaciones relevantes ( $p < 0.001$ ,  $p < 0.005$ ) que contrastan el síndrome de burnout y la felicidad, además el síndrome de burnout y el afrontamiento en los subordinados contractuales de una empresa privada.

Así mismo Gallardo (2022) En su estudio concluyó que existe una correlación negativa directa entre la variable estrés laboral y la variable satisfacción laboral de las personas en estudio, además el estrés laboral medió la correlación entre los efectos de las 3 variables. Satisfacción de los colaboradores con el trabajo, incluyendo: calidad de vida laboral, identidad profesional y autoevaluación central.

## **VII. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

### **7.1. Conclusiones**

El resultado del análisis es conforme a nuestras hipótesis y los objetivos permite concluir que:

- Estadísticamente hay una moderada correlación importante y de factor negativo entre estrés laboral y felicidad en las personas del área de salud del hospital.

- De esta manera el nivel de estrés laboral en las personas del área de salud que trabajan en el hospital. Predomina el nivel intermedio seguido del nivel bajo y por último el nivel de escala alta y por último el nivel de escala bajo.

- Respecto al nivel de felicidad en la muestra de estudio del hospital es el nivel feliz es de mayor porcentaje.

- Según los resultados podemos concluir que a mayor escala de estrés menos feliz son los trabajadores a quienes se le aplicaron las técnicas de recolección de datos del hospital..

### **7.2. Recomendaciones**

- A los directivos del hospital de la ciudad de Puno diseñar, planificar y ejecutar estrategias de intervención para poder reducir el estrés laboral de los trabajadores que brindan servicios de atención en el hospital.

- Se propone que el plan de acción para mitigar los efectos del estrés sea dado a conocer a los trabajadores de la entidad estudiada a través de charlas, conferencias y reuniones de trabajo, donde las estrategias y actividades que propone la institución sean importantes para la confianza de los trabajadores sea recuperarlo y hacerlo sentir importante para la organización laboral, no se trata solo de celebrar simples contratos de trabajo que reducen la relación jefe-subordinado a una mera relación fría con intereses puramente económicos y transforman los servicios; Hablamos entonces de la construcción de contratos psicológicos que promuevan una relación empleador-empleado simbiótica y mutuamente beneficiosa en la que ambos sean actores protagónicos de un cambio sistemático e integral en las condiciones de trabajo y la cultura de la organización.

- A los futuros investigadores abarquen otros hospitales privados y nacionales para corroborar los datos estadísticos en la región en donde se desarrolló este estudio.

## VIII. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- ACHOR, L. F. (16 de MARZO de 2016). *VIVIR EN EL POBLADO*. Obtenido de VIVIR EN EL POBLADO: <http://www.vivirenelpoblado.com/blogs/el-beso-de-la-mujer-prozac/la-felicidad-y-la-nueva-productividad-segun-shawn-achor>
- ACUÑA. (2014). *RELACION ENTRE SINDROME DE BURNOUT, BIENESTAR PSICOLOGICO Y ESTRATEGIAS DE AFRONTAMIENTO*. UNIVERSIDAD NACIONAL DE MAR DE LA PLATA.
- ALARCON. (2006). DESARROLLO DE UNA ESCALA FACTORIAL PARA MEDIR LA FELICIDAD. *REVISTA INTERAMERICANA*, 96-106.
- E. MORENO, E. P. (2008). *PREVALENCIA DEL SINDROME DE BURNOUT EN MEDICOS ESPECIALISTAS DEL HOSPITAL MARIO GAYTAN YANGUAS DE SOACHA DURANTE EL SEGUNDO PERIODO DEL AÑO 2008*. BOGOTA: UNIVERSIDAD DE CIENCIAS APLICADAS Y AMBIENTALES .
- FERNANDEZ. (2020). *SINDROME DE BURNOUT Y BIENESTAR PSICOLOGICO EN TRABAJADORES DE UNA EMPRESA DE LA CIUDAD DE CHICLAYO*. CHICLAYO: UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPAN.
- GANTIVA, J. (2010). SINDROME DE BURTNOUT Y ESTRATEGIAS DE AFRONTAMIENTOEN DOCENTES DE PRIMARIA Y BACHILLERATO. *PSICOLOGIA DESDE EL CARIBE*, 31.

GONZALES, C. R. (Dirección). (2000). *FACTORES ASOCIADOS A LA FELICIDAD CORPORATIVA* [Película].

L. ARIAS, A. M. (2014). FELICIDAD, SINDROME DE NURNOUT Y ESTILOS DE AFRONTAMIENTO EN UNA EMPRESA PRIVADA. *AVANCES EN PSICOLOGIA*, 75-88.

MASLACH, C. (ABRIL de 2017). LAUDATIO:DRA. CRISTINA MASLACH-COMPRENDIENDO EL BURNOUT. *CIENCIA Y TRABAJO*, 59-63. Obtenido de <https://scielo.conicyt.cl/pdf/cyt/v19n58/0718-2449-cyt-19-58-00059.pdf>:  
<https://scielo.conicyt.cl/pdf/cyt/v19n58/0718-2449-cyt-19-58-00059.pdf>

MEDINA, L. (2015). *NIVEL DE ESTRES LABORAL EN LOS ENFERMEROS DE LOS SERVICIOS DE EMERGENCIA , TRAUMA, SHOCK Y UCI DEL HOSPITAL "VICTOR RAMOS GUARDIA" HUARAZ TERCER TRIMESTRE DEL AÑO 2015*. ICA: UNIVERSIDAD AUTONOMA DE ICA.

México, G. d. (2021). *INSP*. Recuperado el 20 de 09 de 2022, de <https://www.insp.mx/avisos/3835-riesgos-estres-laboral-salud.html>

PARIS, L. (2015). *ESTRES LABORAL, SATISFACCION EN EL TRABAJO Y BIENESTAR PSICOLOGICO EN TRABAJADORES DE UNA INDUSTRIA CEREALERA*. MEXICO: UNIVERSIDAD ABIERTA INTERAMERICANA.

QUIRON, P. (JUNIO de 2018). *SINTOMAS DEL SINDROME DE BURNOUT ¿COMO IDENTIFICARLO?* Obtenido de *PSICOLOGIA*:  
<https://www.quironprevencion.com/blogs/es/prevenidos/sintomas-sindrome-burnout-identificarlo>

ROBERTO HERNANDEZ SAMPIERI, C. F. (2014). *METODOLOGIA DE LA INVESTIGACION*. MEXICO: MCGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V.

SANCHEZ, L. (2018). *SINDROME DE BURNOUTY AUTOEFICACIA EN TRIPULANTES DE CABINA EN LIMA*. LIMA: UNIVERSIDAD DE SAN MARTIN DE PORRES.

TORRES, A. (2019). *RELACION ENTRE EL SINDROME DE BURNOUT Y ESTILOS DE AFRONTAMIENTO EN PSICOLOGOS DE UNA ASOCIACIÓN PSICOONCOLOGICA DE LIMA METROPOLITANA*. LIMA: UNIVERSIDAD PERUANA CAYETANO HEREDIA.

VALDIVIA, R. (2015). *RELACION ENTRE ESTRES LABORAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN TRABAJADORES*. LIMA: UNIVERSIDAD DE LIMA.



# **ANEXOS**

## Anexo 1: Matriz de consistencia

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE VALORES	NIVELES O RANGOS	TIPO DE VARIABLE ESTADÍSTICA
Estrés laboral	- Agotamiento emocional	- Cansancio emocional - Agotamiento físico - Sentimientos y actitudes negativos hacia los demás.	1,2,3,6,8,13,14,16,20	Ordinal	Alto Medio Bajo	Cuantitativa ordinal
	- Despersonalización	- Respuestas hacia el trabajo que desempeño - Sentimientos negativos hacia la propia competencia	5,10,11,15,22			
	- Realización personal	- Trato interpersonal hacia los compañeros - Falta de preocupación por los problemas de los otros - Auto concepto	4,7,9,12,17,18,19,21			
Felicidad	- Sentido positivo con la vida	- Bienestar personal - Bienestar emocional	26, 20, 18, 23, 22, 2, 19, 17, 11, 7, 14	Ordinal	- Infeliz - Medianamente feliz - Feliz - Altamente feliz	Cuantitativa ordinal
	- Satisfacción con la vida	- Buenas relaciones interpersonales - Sentimiento de satisfacción personal	4, 3, 5, 1, 6, 10			
	- Realización personal	- Planeación hace el futuro - Proyecto d vida	24, 21, 27, 25, 9, 8			
	- Alegría de vivir	- Sentimiento de bienestar - Conformidad con el presente	12, 15, 16, 13			

## Anexo 2: Instrumentos de recolección de datos

### INVENTARIO MBI

**INSTRUCCIONES.**- En esta página encontrará 22 frases relacionadas con los sentimientos que Ud. experimenta en su trabajo. Lea cada frase y responda anotando en los espacios (cuadrado en blanco), la frecuencia con que ha tenido ese sentimiento de acuerdo con la escala que se indica a continuación. Como puede apreciar sus respuestas van a oscilar de 0 a 6 :

ESCALA DE FRECUENCIA DE LOS SENTIMIENTOS

0	1	2	3	4	5	6
Nunca	Pocas veces al año o menos	Una vez al mes o menos	Unas pocas veces al mes	Una vez a la semana	Pocas veces a la semana	Todos los días

CONTESTE A LAS FRASES INDICANDO LA FRECUENCIA CON QUE Ud. HA EXPERIMENTADO ESE SENTIMIENTO.

1. Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo.....
2. Me siento cansado al final de la jornada de trabajo.....
3. Me siento fatigado cuando me levanto por la mañana y tengo que enfrentarme con otro día de trabajo.....
4. Fácilmente comprendo cómo se sienten las personas.....
5. Creo que trato a algunas personas como si fuesen objetos impersonales.....
6. Trabajar todo el día con personas es un esfuerzo.....
7. Trato muy eficazmente los problemas de las personas.....
8. Me siento "agotado" por mi trabajo.....
9. Creo que estoy influyendo positivamente con mi trabajo en las vidas de los demás.....
10. Me he vuelto más insensible con la gente desde que ejerzo esta profesión.....
11. Me preocupa el hecho de que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente.....
12. Me siento muy activo.....
13. Me siento frustrado en mi trabajo.....
14. Creo que estoy trabajando demasiado.....
15. No me preocupa realmente lo que le ocurre a algunas personas a las que doy servicio.....
16. Trabajar directamente con personas me produce estrés.....
17. Fácilmente puedo crear una atmósfera relajada con las personas a las que doy servicio.....
18. Me siento estimulado después de trabajar en contacto con personas.....
19. He conseguido muchas cosas útiles en mi profesión.....
20. Me siento acabado.....
21. En mi trabajo trato los problemas emocionales con mucha calma.....
22. Creo que las personas que trato me culpan de algunos de sus problemas.....

<input type="checkbox"/>	PD	PT		PD	PT		PD	PT
CE	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	DP	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	RP	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

## ESCALA DE FELICIDAD DE LIMA

### DATOS PERSONALES:

Iniciales de los nombres:..... Seudónimo:.....

Sexo: Hombre  Mujer  Edad..... Grado de instrucción.....

Ocupación.....

Estado civil: Soltero  Casado  Viudo  Divorciado  Conviviente

Ciudad donde vive: .....

Lugar donde vive (especifique si es su vivienda, de familiares, una institución u otros).....

Personas con quienes vive:.....

Otra información relevante:.....

### INSTRUCCIONES:

Más abajo encontrará una serie de afirmaciones con las que usted puede estar de acuerdo, en desacuerdo o en duda. Lea detenidamente cada afirmación y luego utilice la escala para indicar su grado de aceptación o de rechazo a cada una de las frases. Marque su respuesta con una X. No hay respuestas buenas ni malas.

### ESCALA:

Totalmente de Acuerdo (TA)

Acuerdo (A)

Ni acuerdo ni desacuerdo (¿)

Desacuerdo (D)

Totalmente en Desacuerdo (TD)

		5	4	3	2	1
1	En la mayoría de las cosas mi vida está cerca de mi ideal	TA	A	¿	D	TD
2	Siento que mi vida está vacía	TA	A	¿	D	TD
3	Las condiciones de mi vida son excelentes	TA	A	¿	D	TD
4	Estoy satisfecho con mi vida	TA	A	¿	D	TD
5	La vida ha sido buena conmigo	TA	A	¿	D	TD
6	Me siento satisfecho con lo que soy	TA	A	¿	D	TD
7	Pienso que nunca seré feliz	TA	A	¿	D	TD
8	Hasta ahora, he conseguido las cosas que para mí son importantes	TA	A	¿	D	TD
9	Si volviese a nacer, no cambiaría casi nada en mi vida	TA	A	¿	D	TD
10	Me siento satisfecho porque estoy donde tengo que estar	TA	A	¿	D	TD
11	La mayoría del tiempo me siento feliz	TA	A	¿	D	TD
12	Es maravilloso vivir	TA	A	¿	D	TD

13	Por lo general me siento bien	TA	A	¿	D	TD
14	Me siento inútil	TA	A	¿	D	TD
15	Soy una persona optimista	TA	A	¿	D	TD
16	He experimentado la alegría de vivir	TA	A	¿	D	TD
17	La vida ha sido injusta conmigo	TA	A	¿	D	TD
18	Tengo problemas tan hondos que me quitan la tranquilidad	TA	A	¿	D	TD
19	Me siento un fracasado	TA	A	¿	D	TD
20	La felicidad es para algunas personas, no para mi	TA	A	¿	D	TD
21	Estoy satisfecho con lo que hasta ahora he alcanzado	TA	A	¿	D	TD
22	Me siento triste por lo que soy	TA	A	¿	D	TD
23	Para mí, la vida es una cadena de sufrimientos	TA	A	¿	D	TD
24	Me considero una persona realizada	TA	A	¿	D	TD
25	Mi vida transcurre plácidamente	TA	A	¿	D	TD
26	Todavía no he encontrado sentido a mi existencia	TA	A	¿	D	TD
27	Creo que no me falta nada	TA	A	¿	D	TD

**CALIFICACION:**

Según los ítems para cada factor. Se suman los puntajes en base a las respuestas, que están presentadas en escala Likert.

***¡Gracias por su colaboración!!!***

### Anexo 3: Fichas de validación

#### INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN MASLACH BURNOUT INVENTORY (HBI)

I. **DATOS GENERALES** *Estres laboral o burnout y felicidad en Personal*  
 Título de la Investigación: *de salud del hospital Regional Manuel Nuñez Butrón, Puno- 2022.*  
 Nombre del Experto: *Gianella Copa Gutierrez*

#### II. ASPECTOS A VALIDAR EN EL CUESTIONARIO

Aspectos a Evaluar	Descripción:	Evaluación Cumple/ No cumple	Preguntas a corregir
1. Claridad	Las preguntas están elaboradas usando un lenguaje apropiado	<i>Si</i>	
2. Objetividad	Las preguntas están expresadas en aspectos observables	<i>Si</i>	
3. Conveniencia	Las preguntas están adecuadas al tema a ser investigado	<i>Si</i>	
4. Organización	Existe una organización lógica y sintáctica en el cuestionario	<i>Si</i>	
5. Suficiencia	El cuestionario comprende todos los indicadores en cantidad y calidad	<i>Si</i>	
6. Intencionalidad	El cuestionario es adecuado para medir los indicadores de la investigación	<i>Si</i>	
7. Consistencia	Las preguntas están basadas en aspectos teóricos del tema investigado	<i>Si</i>	
8. Coherencia	Existe relación entre las preguntas e indicadores	<i>Si</i>	
9. Estructura	La estructura del cuestionario responde a las preguntas de la investigación	<i>Si</i>	
10. Pertinencia	El cuestionario es útil y oportuno para la investigación	<i>Si</i>	

#### III. OBSERVACIONES GENERALES

  
 Gianella Copa Gutierrez  
 Lic. en Psicología  
 C. P. P. 25280  
 Nombre: *Gianella Copa Gutierrez.*  
 No. DNI:

**INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN**  
**ESCALA DE LA FELICIDAD DE LIMA.**

I. **DATOS GENERALES** Estres Laboral o burnout y felicidad en Personal de salud

Título de la Investigación: del Hospital Regional Manuel Ríquez Butroán, Puno, 2022.

Nombre del Experto: Gianella Copa Gutierrez.

II. **ASPECTOS A VALIDAR EN EL CUESTIONARIO**

Aspectos a Evaluar	Descripción:	Evaluación Cumple/ No cumple	Preguntas a corregir
1. Claridad	Las preguntas están elaboradas usando un lenguaje apropiado	SI	
2. Objetividad	Las preguntas están expresadas en aspectos observables	SI	
3. Conveniencia	Las preguntas están adecuadas al tema a ser investigado	SI	
4. Organización	Existe una organización lógica y sintáctica en el cuestionario	SI	
5. Suficiencia	El cuestionario comprende todos los indicadores en cantidad y calidad	SI	
6. Intencionalidad	El cuestionario es adecuado para medir los indicadores de la investigación	SI	
7. Consistencia	Las preguntas están basadas en aspectos teóricos del tema investigado	SI	
8. Coherencia	Existe relación entre las preguntas e indicadores	SI	
9. Estructura	La estructura del cuestionario responde a las preguntas de la investigación	SI	
10. Pertinencia	El cuestionario es útil y oportuno para la investigación	SI	

III. **OBSERVACIONES GENERALES**

 **Gianella Copa Gutierrez**  
Lic. en Psicología  
C.Ps.P. 25290

Nombre: Gianella Copa Gutierrez

No. DNI:

**INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN**  
**ESCALA DE FELICIDAD DE LIMA**

**I. DATOS GENERALES** *Estres laboral o burnout y Felicidad en Personal de Salud*

Título de la Investigación: del Hospital Regional Manuel Nuñez Butrón, Puno, 2022.

Nombre del Experto: Lucy Zegarra Morales

**II. ASPECTOS A VALIDAR EN EL CUESTIONARIO**

Aspectos a Evaluar	Descripción:	Evaluación Cumple/ No cumple	Preguntas a corregir
1. Claridad	Las preguntas están elaboradas usando un lenguaje apropiado	Sí	
2. Objetividad	Las preguntas están expresadas en aspectos observables	Sí	
3. Conveniencia	Las preguntas están adecuadas al tema a ser investigado	Sí	
4. Organización	Existe una organización lógica y sintáctica en el cuestionario	Sí	
5. Suficiencia	El cuestionario comprende todos los indicadores en cantidad y calidad	Sí	
6. Intencionalidad	El cuestionario es adecuado para medir los indicadores de la investigación	Sí	
7. Consistencia	Las preguntas están basadas en aspectos teóricos del tema investigado	Sí	
8. Coherencia	Existe relación entre las preguntas e indicadores	Sí	
9. Estructura	La estructura del cuestionario responde a las preguntas de la investigación	Sí	
10. Pertinencia	El cuestionario es útil y oportuno para la investigación	Sí	

**III. OBSERVACIONES GENERALES**



*Zegarra M*  
**Lucy Zegarra Morales**  
 PSICÓLOGA  
 CP-29584

Nombre: *Lucy Zegarra Morales*  
 No. DNI:

## INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

### MASLACH BURNOUT INVENTORY (CMBI)

I. **DATOS GENERALES** Estres laboral o burnout y felicidad en Personal de Salud del Hospital Regional Manuel Nuñez Butrón, Puno, 2022.

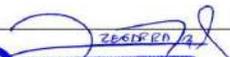
Título de la Investigación: del Hospital Regional Manuel Nuñez Butrón, Puno, 2022.

Nombre del Experto: Lucy Zegarra Morales

### II. ASPECTOS A VALIDAR EN EL CUESTIONARIO

Aspectos a Evaluar	Descripción:	Evaluación Cumple/ No cumple	Preguntas a corregir
1. Claridad	Las preguntas están elaboradas usando un lenguaje apropiado	SÍ	
2. Objetividad	Las preguntas están expresadas en aspectos observables	SÍ	
3. Conveniencia	Las preguntas están adecuadas al tema a ser investigado	SÍ	
4. Organización	Existe una organización lógica y sintáctica en el cuestionario	SÍ	
5. Suficiencia	El cuestionario comprende todos los indicadores en cantidad y calidad	SÍ	
6. Intencionalidad	El cuestionario es adecuado para medir los indicadores de la investigación	SÍ	
7. Consistencia	Las preguntas están basadas en aspectos teóricos del tema investigado	SÍ	
8. Coherencia	Existe relación entre las preguntas e indicadores	SÍ	
9. Estructura	La estructura del cuestionario responde a las preguntas de la investigación	SÍ	
10. Pertinencia	El cuestionario es útil y oportuno para la investigación	SÍ	

### III. OBSERVACIONES GENERALES


Nombre: Lucy Zegarra Morales  
 No. DNI: \_\_\_\_\_

## Anexo 4: Escala de valoración del instrumento

### INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

Escala de Felicidad de Lima

#### IV. DATOS GENERALES

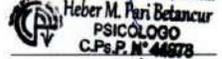
Título de la Investigación: Estrés laboral o burnout y Felicidad en personal de salud del hospital Regional Manuel Núñez Butrón, Puno, 2022

Nombre del Experto: Psic. Heber Mario Pari Betancur.

#### V. ASPECTOS A VALIDAR EN EL CUESTIONARIO

Aspectos a Evaluar	Descripción:	Evaluación Cumple/ No cumple	Preguntas a corregir
1. Claridad	Las preguntas están elaboradas usando un lenguaje apropiado	Si	
2. Objetividad	Las preguntas están expresadas en aspectos observables	Si	
3. Conveniencia	Las preguntas están adecuadas al tema a ser investigado	Si	
4. Organización	Existe una organización lógica y sintáctica en el cuestionario	Si	
5. Suficiencia	El cuestionario comprende todos los indicadores en cantidad y calidad	Si	
6. Intencionalidad	El cuestionario es adecuado para medir los indicadores de la investigación	Si	
7. Consistencia	Las preguntas están basadas en aspectos teóricos del tema investigado	Si	
8. Coherencia	Existe relación entre las preguntas e indicadores	Si	
9. Estructura	La estructura del cuestionario responde a las preguntas de la investigación	Si	
10. Pertinencia	El cuestionario es útil y oportuno para la investigación	Si	

#### VI. OBSERVACIONES GENERALES

Nombre:  
No. DNI: 46330214

## INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

### Maslach Burnout Inventory (MBI)

#### I. DATOS GENERALES

Título de la Investigación: Estrés laboral o burnout y Felicidad en personal de salud del hospital Regional Manuel Núñez Butrón, Puno, 2022

Nombre del Experto: Heber Mario Pari Betancur

#### II. ASPECTOS A VALIDAR EN EL CUESTIONARIO

Aspectos a Evaluar	Descripción:	Evaluación Cumple/ No cumple	Preguntas a corregir
1. Claridad	Las preguntas están elaboradas usando un lenguaje apropiado	Si	— —
2. Objetividad	Las preguntas están expresadas en aspectos observables	Si	— —
3. Conveniencia	Las preguntas están adecuadas al tema a ser investigado	Si	— —
4. Organización	Existe una organización lógica y sintáctica en el cuestionario	Si	— —
5. Suficiencia	El cuestionario comprende todos los indicadores en cantidad y calidad	Si	— —
6. Intencionalidad	El cuestionario es adecuado para medir los indicadores de la investigación	Si	— —
7. Consistencia	Las preguntas están basadas en aspectos teóricos del tema investigado	Si	— —
8. Coherencia	Existe relación entre las preguntas e indicadores	Si	— —
9. Estructura	La estructura del cuestionario responde a las preguntas de la investigación	Si	— —
10. Pertinencia	El cuestionario es útil y oportuno para la investigación	Si	— —

#### III. OBSERVACIONES GENERALES

Ninguna

  
Heber M. Pari Betancur  
PSICÓLOGO  
C.Ps.P. N° 44978

Nombre:  
No. DNI: 46230214

## Anexo 5: Base de datos SPSS

Tesis U Ica.sav [Conjunto\_de\_datos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
1	CBM1	Numérico	8	0		{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
2	CBM2	Numérico	8	0		{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
3	CBM3	Numérico	8	0		{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
4	CBM4	Numérico	8	0		{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
5	CBM5	Numérico	8	0		{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
6	CBM6	Numérico	8	0		{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
7	CBM7	Numérico	8	0		{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
8	CBM8	Numérico	8	0		{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
9	CBM9	Numérico	8	0		{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
10	CBM10	Numérico	8	0		{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
11	CBM11	Numérico	8	0		{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
12	CBM12	Numérico	8	0		{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
13	CBM13	Numérico	8	0		{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
14	CBM14	Numérico	8	0		{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
15	CMB15	Numérico	8	0		{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
16	CMB16	Numérico	8	0		{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
17	CMB17	Numérico	8	0		{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
18	CMB18	Numérico	8	0		{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
19	CMB19	Numérico	8	0		{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
20	CMB20	Numérico	8	0		{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
21	CMB21	Numérico	8	0		{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
22	CMB22	Numérico	8	0		{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
23	EF1	Numérico	8	0		{1, Totalme...}	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
24	EF2	Numérico	8	0		{1, Totalme...}	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode: ON

9°C Nublado 11:42 20/01/2023

Tesis U Ica.sav [Conjunto\_de\_datos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
42	EF20	Numérico	8	0		{1, Totalme...}	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
43	EF21	Numérico	8	0		{1, Totalme...}	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
44	EF22	Numérico	8	0		{1, Totalme...}	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
45	EF23	Numérico	8	0		{1, Totalme...}	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
46	EF24	Numérico	8	0		{1, Totalme...}	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
47	EF25	Numérico	8	0		{1, Totalme...}	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
48	EF26	Numérico	8	0		{1, Totalme...}	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
49	EF27	Numérico	8	0		{1, Totalme...}	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
50	EDAD	Numérico	8	0		{1, Totalme...}	Ninguna	8	Derecha	Escala	Entrada
51	SEXO	Numérico	8	0		{1, Masculin...}	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
52	ESTADO_C...	Numérico	8	0		{1, Soltero}	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
53	TotalCBM	Numérico	8	0		Ninguna	Ninguna	10	Derecha	Escala	Entrada
54	AgEmo	Numérico	8	0		Ninguna	Ninguna	10	Derecha	Escala	Entrada
55	Desper	Numérico	8	0		Ninguna	Ninguna	10	Derecha	Nominal	Entrada
56	Realiper	Numérico	8	0		Ninguna	Ninguna	10	Derecha	Escala	Entrada
57	TotalFelicidad	Numérico	8	0		Ninguna	Ninguna	16	Derecha	Escala	Entrada
58	Sentipos	Numérico	8	0		Ninguna	Ninguna	10	Derecha	Escala	Entrada
59	satisfis	Numérico	8	0		Ninguna	Ninguna	10	Derecha	Escala	Entrada
60	realizapar	Numérico	8	0		Ninguna	Ninguna	12	Derecha	Escala	Entrada
61	Altaí	Numérico	8	0		Ninguna	Ninguna	10	Derecha	Escala	Entrada
62	AgEmo_agrup	Numérico	8	0		{1, Bajo}...	Ninguna	13	Derecha	Nominal	Entrada
63	Desper_agrup	Numérico	8	0		{1, Bajo}...	Ninguna	14	Derecha	Nominal	Entrada
64	Realiper_ag...	Numérico	8	0		{1, Bajo}...	Ninguna	16	Derecha	Nominal	Entrada
65	TotalCBM_...	Numérico	8	0		{1, Bajo}...	Ninguna	16	Derecha	Nominal	Entrada

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode: ON

9°C Nublado 11:43 20/01/2023

## Anexo 6: Documentos Administrativos

SUMILLA: **solicito permiso para trabajo de investigación.**

**SEÑOR DIRECTOR DEL HOSPITAL REGIONAL MANUEL NÚÑEZ BUTRÓN PUNO.**



**FANNY ZIANEL PEREZ OCHOA**, DNI: 40702293 con código de matrícula N° 0040702293, **ADERLY DAVID IBEROS PARI** DNI: 70296637 con código de matrícula N° 0070296637 A Ud. en atenta forma digo:

Que, habiendo culminado la carrera profesional de PSICOLOGIA y cursando el taller de investigación en la UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE ICA solicito a Ud.; PERMISO PARA REALIZAR TRABAJO DE INVESTIGACION EN SUS INSTALACIONES "SOBRE ESTRÉS LABORAL Y FELICIDAD EN EL PERSONAL DE SALUD DEL HOSPITAL" las cuales serán aplicadas de manera presencial para optar el grado de psicólogo.

### **POR LO EXPUESTO:**

Pido a Ud. Señor Director de la Hospital Regional Manuel Núñez Butrón Puno, acceda a mi solicitud.

Puno, 25 de octubre del 2022.

ADERLY DAVID IBEROS PARI  
DNI: 70296637

FANNY ZIANEL PEREZ OCHOA  
DNI: 40702293



# UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE ICA

## CARTA DE PRESENTACIÓN

El Decano de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Autónoma de Ica, que suscribe

Hace Constar:

Que, ADERLY DAVID IBEROS PAR identificado con DNI 70296637 y FANNY ZIANEL PÉREZ OCHOA identificada con DNI 40702293 del Programa Académico de Psicología, quien viene desarrollando la Tesis Profesional: **"ESTRÉS LABORAL Y FELICIDAD EN PERSONAL DE SALUD DEL HOSPITAL REGIONAL MANUEL NÚÑEZ BUTRÓN, PUNO"**

Se expide el presente documento, a fin de que el responsable de la Institución, tenga a bien autorizar a los interesados en mención, aplicar su instrumento de investigación, comprometiéndose a actuar con respeto y transparencia dentro de ella, así como a entregar una copia de la investigación cuando esté finalmente sustentada y aprobada, para los fines que se estimen necesarios.

Chincha Alta, 15 de noviembre del 2022



DR. JUANA MARÍA MARCOS ROMERO  
DECANA



# UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE ICA

"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

Chincha Alta, 15 de noviembre del 2022

## OFICIO N°1093-2022-UAI-FCS

HOSPITAL REGIONAL MANUEL NÚÑEZ BUTRON  
DR. DR. ROLANDO MONTES DE OCA VELASCO  
DIRECTOR  
AV. EL SOL 1022, PUNO

PRESENTE.-

De mi especial consideración:

Es grato dirigirme a usted para saludarlo cordialmente.

La Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Autónoma de Ica tiene como principal objetivo formar profesionales con un perfil científico y humanístico, sensibles con los problemas de la sociedad y con vocación de servicio, este compromiso lo interiorizamos a través de nuestros programas académicos, bajo la excelencia en formación académica, y trabajando transversalmente con nuestros pilares como son la **investigación**, proyección y extensión universitaria y bienestar universitario.

En tal sentido, nuestros estudiantes de los últimos semestres académicos se encuentran en el desarrollo de su Trabajo de Investigación, que le permitirán obtener el Título Profesional anhelado, de acuerdo con las líneas de investigación de nuestra Facultad, para los programas académicos de Enfermería, Psicología y Obstetricia. Los estudiantes han tenido a bien seleccionar temas de estudio de interés con la realidad local y regional, tomando en cuenta a la institución.

Como parte de la exigencia del proceso de investigación, se debe contar con la **AUTORIZACIÓN** de la Institución elegida, para que los estudiantes puedan poder proceder a realizar el estudio, recabar información y aplicar su instrumento de investigación, misma que a través del presente documento solicitamos.

Adjuntamos la Carta de Presentación de las estudiantes con el tema de investigación propuesto y quedamos a la espera de su aprobación que será de gran utilidad para su institución.

Sin otro particular y en la seguridad de merecer su atención, me suscribo, no sin antes reiterarle los sentimientos de mi especial consideración.



DRA. JUANA MARÍA MARCOS ROMERO  
DECANA

Av. Abelardo Alva Maúrtua 489 - 499 | Chincha Alta - Chincha - Ica

☎ 056 269176

🌐 [www.autonomadeica.edu.pe](http://www.autonomadeica.edu.pe)