

FACULTAD DE HUMANIDADES

Escuela Académico Profesional de Psicología

Tesis

**Estrés laboral y depresión en trabajadores de la
Sociedad de Beneficencia de Huancayo-2023**

Greisy Meybel Casas Urbano
Melanie Alexandra Laurente Martinez

Para optar el Título Profesional de
Licenciada en Psicología

Huancayo, 2024

Repositorio Institucional Continental
Tesis digital



Esta obra está bajo una Licencia "Creative Commons Atribución 4.0 Internacional" .

INFORME DE CONFORMIDAD DE ORIGINALIDAD DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

A : Decana de la Facultad de Humanidades
DE : Luis Centeno Ramirez
Asesor de trabajo de investigación
ASUNTO : Remito resultado de evaluación de originalidad de trabajo de investigación
FECHA : 11 de Noviembre de 2024

Con sumo agrado me dirijo a vuestro despacho para informar que, en mi condición de asesor del trabajo de investigación:

Título:

ESTRÉS LABORAL Y DEPRESIÓN EN TRABAJADORES DE LA SOCIEDAD DE BENEFICENCIA DE HUANCAYO - 2023

Autores:

1. Melanie Alexandra Laurente Martinez – EAP. Psicología
2. Greisy Meybel Casas Urbano – EAP. Psicología

Se procedió con la carga del documento a la plataforma "Turnitin" y se realizó la verificación completa de las coincidencias resaltadas por el software dando por resultado 20 % de similitud sin encontrarse hallazgos relacionados a plagio. Se utilizaron los siguientes filtros:

- Filtro de exclusión de bibliografía SI NO
- Filtro de exclusión de grupos de palabras menores
Nº de palabras excluidas (**en caso de elegir "SI"**): 22 SI NO
- Exclusión de fuente por trabajo anterior del mismo estudiante SI NO

En consecuencia, se determina que el trabajo de investigación constituye un documento original al presentar similitud de otros autores (citas) por debajo del porcentaje establecido por la Universidad Continental.

Recae toda responsabilidad del contenido del trabajo de investigación sobre el autor y asesor, en concordancia a los principios expresados en el Reglamento del Registro Nacional de Trabajos conducentes a Grados y Títulos – RENATI y en la normativa de la Universidad Continental.

Atentamente,

La firma del asesor obra en el archivo original
(No se muestra en este documento por estar expuesto a publicación)

DEDICATORIA

A mi familia quienes me brindaron todo su apoyo y amor durante estos años de aprendizaje y quienes me permitieron continuar con mis estudios durante estos años.

Greisy

A mis padres quienes me brindaron todo su apoyo, empatía y comprensión durante estos años de estudio.

Melanie

AGRADECIMIENTOS

A aquellas personas que formaron parte de este proceso durante los cinco años de estudios universitarios. A mis docentes que me demostraron paciencia, empatía y sobre todo quienes se daban el tiempo de explicarme cursos propios de la carrera de Psicología como también cursos generales (Estadística, taller de liderazgo, emprendimiento y matemática). A mis padres, quienes me han apoyado diariamente para poder mantenerme en este camino de convicción intelectual. A mis amigos que conocí en la Universidad con quienes compartimos muchos aprendizajes, sonrisas, tareas grupales, exposiciones y momentos difíciles. A nuestro Asesor Dr. Luis Centeno Ramirez, quien nos brindó asesoría en cada etapa de la elaboración de este proyecto de Investigación.

Greisy

Quiero agradecer sinceramente a nuestro asesor Dr. Luis Centeno Ramirez, quien brindó su apoyo para la elaboración de la presente investigación, asimismo, me motivo a desarrollarme profesionalmente. A mis padres, quienes contribuyeron con el desarrollo de mi profesión a lo largo de mi vida, siendo símbolo de motivación y admiración para seguir ante los obstáculos cotidianos. Y finalmente, mi agradecimiento va dirigido a mis amigos, quienes me apoyaron de manera incondicional durante mi desarrollo educativo y profesional, dejándome aprender de ellos y motivándome para no rendirme.

Melanie

RESUMEN

La presente investigación se realizó con el objetivo de encontrar la posible asociación entre el estrés laboral y la depresión en los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia de Huancayo. Se efectuó bajo un enfoque cuantitativo, tipo básico, alcance correlacional y diseño no experimental. Dentro de la población se consideraron a 257 trabajadores que laboran dentro de la organización mencionada, a través del muestreo no probabilístico por conveniencia se obtuvo la muestra de 94 trabajadores. El análisis de las variables Depresión y Estrés Laboral, presentan una confiabilidad interna mediante el Alfa de Cronbach, donde se obtuvo 0,965 en estrés y 0,949 en depresión, indicando una buena estimación. A partir de la recolección de datos y de su adecuado análisis se obtiene una correlación significativa entre las variables de estudio (Rho de Spearman = 0,235* y P valor = 0,023); asimismo, se encuentra que prevalece un bajo nivel de estrés (61,7%) y depresión moderada (52,1%). Se concluye que existe una relación significativa baja entre las variables de estrés laboral y depresión en los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia de Huancayo.

Palabras Clave: Estrés laboral y depresión.

ABSTRACT

The research was carried out with the objective of finding the possible association between work stress and depression in the workers of the “Sociedad de Beneficencia de Huancayo”. It was carried out under a quantitative approach, basic type, correlational scope, non-experimental design.

Within the population, 257 workers who work within the aforementioned organization have been considered. Through non-probabilistic convenience sampling, 94 workers from the aforementioned organization are the sample, being the main axis of the research.

The analysis of the Depression and Work Stress variables present an internal reliability using Cronbach's Alpha at 0.05 significance, which indicates a good estimate, where .965 was obtained in stress and .949 in depression. From the data collection and its adequate analysis, a significant correlation is obtained between the study variables (Spearman's Rho = .235* and P value = 0.023), likewise, it is found that a low level of stress prevails (61.7%) and moderate depression (52.1%).

It is concluded that there is a low significant correlation between the variables of work stress and depression in the workers of the “Sociedad de Beneficencia de Huancayo”.

Keywords: Work stress and depression.

ÍNDICE

DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTOS.....	iii
RESUMEN.....	v
ABSTRACT.....	vi
ÍNDICE.....	vii
INTRODUCCIÓN.....	10
CAPÍTULO I.....	12
PLANTEAMIENTO Y FORMULACIÓN DEL ESTUDIO	12
1.1. Planteamiento del problema.....	12
1.2. Formulación del problema	14
1.2.1. Problema general	14
1.2.2. Problemas específicos	14
1.3. Objetivos de la investigación.....	14
1.3.1. Objetivo general	14
1.3.2. Objetivos Específicos	14
1.4. Justificación de la investigación.....	15
1.4.1. Justificación práctica	15
1.4.2. Justificación teórica	15
1.4.3. Justificación Académica.....	16
1.5. Importancia	16
1.6. Limitaciones.....	16
CAPÍTULO II.....	17
MARCO TEÓRICO.....	17
2.1. Antecedentes	17
2.1.1. Antecedentes Internacionales.....	17
2.1.2. Antecedentes Nacionales	19
2.1.3. Antecedentes Locales.....	20
2.2. Bases teóricas.....	22
2.2.1. Estrés Laboral	22
2.2.2. Depresión	30
2.3. Términos Básicos.....	38
CAPÍTULO III.....	39
HIPÓTESIS Y VARIABLES.....	39
3.1. Hipótesis.....	39
3.1.1. Hipótesis General	39
3.1.2. Hipótesis Específicas.....	39

3.2. Variables del Estudio	40
3.2.1. Estrés laboral	40
3.2.2. Depresión	40
3.3. Matriz de Operacionalización de Variables.....	40
CAPÍTULO IV.....	42
METODOLOGÍA.....	42
4.1. Enfoque de la Investigación	42
4.2. Tipo de Investigación.....	42
4.3. Alcance de la Investigación.....	42
4.4. Diseño de la Investigación	43
4.5. Población y Muestra	43
4.5.1. Población	43
4.5.2. Muestra	44
4.6. Muestreo	44
4.7. Técnica de recolección de datos	44
Escala de Estrés Laboral Organizacional OIT/OMS.....	45
Inventario de Depresión de Beck BDI-II	46
4.8. Técnica de Análisis de datos.....	48
4.9. Aspectos Éticos.....	48
CAPÍTULO V.....	50
RESULTADOS.....	50
5.1. Estadísticos descriptivos.....	50
5.1.1. Datos sociodemográficos	50
5.2. Estadística inferencial.....	57
5.2.1. Prueba de distribución normal.....	57
5.2.2. Análisis de correlación.....	61
DISCUSIONES.....	66
CONCLUSIONES.....	69
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	72
ANEXOS.....	82
Anexo 1: Matriz de consistencia	82
Anexo 2: Solicitudes	85
Anexo 3: Instrumentos de Recolección de Datos	90

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Matriz de operacionalización de variables.....	44
Tabla 2. Estadística de Fiabilidad - Estrés Laboral.....	51
Tabla 3. Estadística de Fiabilidad - Depresión.....	52
Tabla 4. Estadístico Descriptivo - Sexo.....	53
Tabla 5. Estadístico Descriptivo - Edad.....	54
Tabla 6. Estadístico Descriptivo - Estado civil	55
Tabla 7. Niveles de Estrés Laboral.....	55
Tabla 8. Niveles de Depresión.....	55
Tabla 9. Tabla cruzada Niveles de Estrés Laboral y Sexo.....	56
Tabla 10. Tabla cruzada Niveles de Estrés Laboral y Edad.....	57
Tabla 11. Tabla cruzada Niveles de Estrés Laboral y Estado civil.....	58
Tabla 12. Tabla cruzada Niveles de Depresión y Sexo.....	58
Tabla 13. Tabla cruzada Niveles de Depresión y Edad	59
Tabla 14. Tabla cruzada Niveles de Depresión y Estado civil.....	60
Tabla 15. Prueba de Normalidad - Estrés Laboral.....	61
Tabla 16. Prueba de Normalidad - Dimensiones de Estrés Laboral.....	62
Tabla 17. Prueba de Normalidad - Depresión.....	63
Tabla 18. Prueba de Normalidad - Dimensiones de Depresión.....	64
Tabla 19. Correlación Estrés Laboral - Depresión.....	65
Tabla 20. Correlación Dimensiones Estrés Laboral - Depresión.....	66
Tabla 21. Correlación Estrés Laboral y Dimensiones de Depresión.....	67

INTRODUCCIÓN

En los últimos años se observaron diversos casos de estrés y depresión en diferentes países, donde nuestro país no es ajeno a la situación, la Organización Mundial de la Salud [OMS] emitió un informe científico donde menciona que el estrés y la depresión en las personas de diferentes edades ha aumentado en un 25% (2022).

Estos trastornos tienen un impacto negativo en el bienestar de las personas; ya que, puede causar desmotivación, problemas de sueño, ansiedad y en casos mayores, la muerte. La investigación está enfocada en el ámbito laboral, un área donde se presentan diversos factores culturales, sociales, emocionales y físicos, que influyen en la estabilidad emocional de la persona que trabaja y brinda sus servicios en la organización donde se desenvuelve.

El trabajador o empleado ejerce diversas actividades en el lugar de trabajo, disgregando su vida personal para enfocarse en lo que se requiere, donde al existir una jerarquía las posiciones en las que se distribuyen las labores a realizar son variantes. Por otro lado, ciertos ámbitos laborales no brindan la seguridad de un puesto de trabajo si no que es probable que un trabajador sea despedido y reemplazado por otro, teniendo en cuenta, la competencia entre colaboradores, lo cual genera incertidumbre, problemas económicos y en efecto problemas de salud mental y física.

Asimismo, es importante considerar el clima laboral donde el empleado se desenvuelve cotidianamente durante la jornada, al ser un lugar donde cada persona propone sus propias ideas y el estilo de vida de cada uno es diferente, puede tornarse el área de trabajo un ambiente conflictivo si el centro de trabajo no maneja de adecuadamente a los trabajadores.

Por ello, el objetivo de este estudio, es determinar la relación entre el estrés laboral y la depresión en los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia de Huancayo; esto con la visión de

lograr un estudio efectivo que permita detectar a tiempo fenómenos laborales y tomar las medidas necesarias a una etapa temprana. A continuación, se presenta en el capítulo I, el planteamiento del problema, objetivos, justificación e importancia, en el capítulo II, el marco teórico, en el capítulo III, hipótesis y operacionalización de variables, en el capítulo IV, la metodología usada y finalmente, se presentan los resultados en el capítulo V.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO Y FORMULACIÓN DEL ESTUDIO

1.1. Planteamiento del problema

Trougakos et al. (2020) registraron que durante la pandemia por Covid-19 existió una prevalencia de 29,6% de estrés, 31,9% de ansiedad y 33,7% de depresión en la población general; estas cifras indican un aumento de estrés dentro del ámbito laboral, a causa de una mayor supresión de emociones y falta de satisfacción personal y profesional, asociados a los altos niveles de competencia y autonomía.

Los crecientes números del estrés dentro del ámbito laboral se produce como consecuencia de los cambios y nuevas exigencias en el mundo laboral, el aumento de las demandas del entorno y la mayor complejidad de las actividades que desarrollan los trabajadores, conforme a lo que expresa la Organización Mundial de la Salud (2004).

En el 15 de marzo del 2020 se promulgó el Decreto Supremo N° 044-2020-PCM, éste declaró estado de emergencia y aislamiento durante 15 días a causa del Covid-19, acumulándose posteriormente al alto número de contagiados. Por ello, muchas empresas implementaron temporalmente las actividades y trabajos a distancia; por lo que, la Organización Internacional de Trabajo [OIT] (2020) dio a conocer que el 41% de las personas que trabajaban se encontraban muy estresadas en comparación al 25% de los que trabajan únicamente en su centro de labores. Esto debido a que el trabajar en sus hogares podría ocasionar sensación de encierro o aislamiento que a su vez puede generar mayor concentración en las actividades, pero la falta de

interacción social, conlleva a un estrés inevitable, además de, las jornadas de trabajo más largas que suelen ser la causa del descuido de la vida familiar.

El estrés laboral constituye uno de los problemas principales para la salud de los trabajadores y el buen funcionamiento de las organizaciones. En la actualidad, la alta prevalencia de síntomas depresivos en los trabajadores de atención de salud es motivo de gran preocupación, considerando que, experimentan una variedad de síntomas, como un estado de ánimo deprimido persistente o pérdida de interés y placer durante al menos dos semanas, de igual manera estas personas tienen considerables dificultades en su funcionamiento cotidiano en el ámbito personal, familiar, social, educativo, ocupacional o de otro tipo y en muchas ocasiones estas personas también padecen síntomas de ansiedad y síntomas somáticos sin explicación médica discernible (OMS, 2020).

Estos últimos estudios internacionales en relación a los porcentajes de personas que experimentan al menos una vez en su vida episodios depresivos como lo detalla la Organización Panamericana de la Salud [OPS] (2017) asciende un 4,4% siendo un porcentaje mayor en el grupo de las mujeres. En la realidad peruana, el Ministerio de Salud [MINSA] (2018) evidenció que, a nivel nacional, el 7,6% de personas también experimentan episodios depresivos. En la ciudad de Huancayo; así como, en países de América Latina, persisten altos índices de estrés y depresión (OPS, 2022), tomando como protagonismo los trastornos más frecuentes en nuestra actualidad junto a distintas patologías mentales, como son la ansiedad generalmente.

Mejía et al. (2019) mencionan que Venezuela presenta el 63% en cuanto a nivel de estrés, Ecuador con 54%, Panamá con 49%, Perú 29% y Colombia con 26%; donde las mujeres presentaron un mayor nivel de estrés (44,8%) a comparación de los varones (37,6%).

De otro lado, el problema percibido está en la posible asociación de ambas variables en los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia de Huancayo porque el objetivo principal de esta organización reside en brindar servicios benéficos y sociales para la generación de recursos

que contribuye a los servicios de protección social a la población, para lo cual los laboradores son distribuidos en diversas áreas con el fin de cumplir el dicho objetivo.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

- ¿Qué relación existe entre estrés laboral y depresión en los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia de Huancayo en el año 2023?

1.2.2. Problemas específicos

- ¿Qué relación existe relación entre el estrés laboral y el área conductual en los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia de Huancayo en el año 2023?

- ¿Qué relación existe entre el estrés laboral y el área motivacional en los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia de Huancayo en el año 2023?

- ¿Qué relación existe entre el estrés laboral y el área afectiva en los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia de Huancayo en el año 2023?

- ¿Qué relación existe relación entre el estrés laboral y el área cognitiva en los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia de Huancayo en el año 2023?

- ¿Qué relación existe relación entre el estrés laboral y el área física en los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia de Huancayo en el año 2023?

1.3. Objetivos de la investigación

1.3.1. Objetivo general

- Determinar la relación entre el estrés laboral y la depresión en los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia de Huancayo en el año 2023.

1.3.2. Objetivos Específicos

- Establecer la relación entre el estrés laboral y el área conductual en los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia de Huancayo en el año 2023.

- Establecer la asociación entre el estrés laboral y el área motivacional en los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia de Huancayo en el año 2023.

- Establecer el estrés laboral y el área afectiva en los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia de Huancayo en el año 2023.

- Establecer la relación existente entre el estrés laboral y el área cognitiva en los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia de Huancayo en el año 2023.

- Establecer la relación existente entre el estrés laboral y el área física en los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia de Huancayo en el año 2023.

1.4. Justificación de la investigación

Esta investigación se enfoca en determinar la relación entre el estrés laboral y la depresión en el personal de la Sociedad de Beneficencia de Huancayo; por lo que, la productividad laboral está asociada al estado emocional de los trabajadores que pueden verse afectados por constantes cambios como la variación de puesto laboral, la interacción social, entre otros, etc.

1.4.1. Justificación práctica

Los hallazgos que se obtuvieron en nuestra investigación fueron de gran utilidad para la Sociedad de Beneficencia de Huancayo en el sentido de que a partir de ésta se podrá elaborar distintas estrategias en búsqueda de contrarrestar los niveles de estrés o depresión que pueden afectar a los trabajadores en lo laboral, familiar, social y personal. Siendo el estrés laboral y depresión patologías comunes que afecta la capacidad del ser humano y puede desencadenar patologías psicológicas más graves en la población objetivo.

1.4.2. Justificación teórica

La presente investigación contribuye en el contenido bibliográfico de investigaciones realizadas y en trabajos centrados en temas de estrés laboral como también depresión. Existen investigaciones en las que se utilizaron las variables ya mencionadas, pero cabe mencionar que con el pasar de los años los resultados se pueden ir modificando; no todo es estático, y ello

apertura a conocer más sobre la o las problemáticas que pueden existir y que pueden pasar desapercibidas.

1.4.3. Justificación Académica

Se precisa que, la investigación estuvo elaborada sobre la base de instrumentos de medición válidos y confiables, que otorgaron resultados confiables para comprobar la existencia de una correlación entre el estrés laboral y depresión en el ámbito laboral, ofreciendo un panorama actual, aportando información para nuevos estudios; de modo que, se pueda proponer nuevos procedimientos o instrumentos metodológicos.

1.5. Importancia

Este trabajo busca entender cómo el estrés laboral y la depresión se relacionan entre sí dentro del desempeño laboral, siendo el elemento fundamental en la productividad de la mano de obra calificada, que se ve mermada por las implicaciones de un mal clima laboral, malas condiciones laborales, infraestructura defectuosa y salarios bajos. Asimismo, la variable depresión está en incremento, considerándose el mal del siglo, con implicancias en la salud mental y serios efectos en el ser humano como en diferentes ámbitos y quehaceres cotidianos.

1.6. Limitaciones

Durante el desarrollo de la investigación no se encontraron suficientes investigaciones en torno a la posible asociación del estrés laboral y la depresión dentro de un entorno organizacional.

Es por ello, que dentro de nuestros antecedentes consideramos investigaciones centradas en las variables individuales, pero que tienen relevancia: puesto que, nos muestra en qué medida se ha incrementado tanto el estrés como la depresión; y, de qué manera ha afectado la vida del ser humano.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes

2.1.1. *Antecedentes Internacionales*

Coker (2022), en el desarrollo de su tesis titulada “*Assessments of Depression Anxiety and Stress among Volunteers Health Workers in Lagos- Nigeria*”, la metodología utilizada fue correlacional transversal, en una población de 163 trabajadores sanitarios en Lagos, Nigeria. Para ello se utilizó la escala de Depresión, ansiedad y estrés (DASS-21). Los resultados indican que el 30.3% presentó diversos niveles de depresión, el 47.5% mostró diversos niveles de ansiedad y el 29.5% presentó diversos niveles de estrés. Concluyendo que, existe asociación significativa entre los subdominios de depresión, ansiedad y estrés. Del mismo modo, se notó los altos niveles de depresión, ansiedad y estrés entre los trabajadores sanitarios voluntarios en Lagos, Nigeria.

Shiga et al. (2022), en la investigación “*Association of work environment with stress and depression among Japanese workers*”. En el país de Japón, la metodología utilizada fue correlacional. Para ello, utilizaron la escala de estrés percibido (PSS) y para depresión, el cuestionario de salud Paceinte-9 (PHQ-9). Los resultados revelaron que los factores como la capacidad para trabajar al propio ritmo y capacidad para aplicar el punto de vista personal en el trabajo influyeron en los niveles de estrés; mientras que, el acoso laboral y el apoyo de colegas

contribuyeron a la depresión. Se concluyó, que el estrés y la depresión en los trabajadores japoneses están relacionados con las demandas del trabajo, control sobre el trabajo, lugar de trabajo y seguridad psicológica; y, sobre todo, con la estricta disciplina en la que se rigen.

Arce et al. (2020) en la investigación *“Relación entre nivel de estrés laboral y los factores de riesgo psicosociales intralaborales en trabajadores de una fundación de niños con discapacidad ubicado en el departamento de Atlántico- Colombia”*. Utilizó la metodología descriptivo correlacional, evaluando a 35 trabajadores con el uso del cuestionario del nivel estrés y factores de riesgo psicosocial intralaborales del Ministerio de Protección Social en Colombia, cuyos resultados obtenidos manifiestan que el 31.4% de los trabajadores tienen un nivel alto de estrés laboral. Se concluye que existe una relación positiva entre los factores de riesgo psicosocial intralaboral y el nivel de estrés laboral en los trabajadores del centro de discapacidad.

Núñez (2019), en su trabajo investigativo *“Estrés laboral y calidad de vida laboral del profesional de enfermería del hospital de especialidades Teodoro Maldonado Carbo”*. Universidad Católica de Santiago de Guayaquil de Ecuador. Con la metodología cuantitativa deductivo de alcance correlacional, se consideró para la muestra 240 profesionales de enfermería en la que se empleó el cuestionario de estrés laboral de Hernández et al. (2012). Los resultados enfatizaron que la dimensión insatisfacción contribuyó al estrés laboral. Concluyendo que existe una correlación entre estrés laboral y la calidad de vida laboral.

Meza (2019) en su tesis *“Influencia de la inteligencia emocional percibida en la ansiedad y el estrés laboral de enfermería”*. La metodología utilizada fue descriptiva y correlacional. En una muestra de 258 sujetos (192 mujeres y 66 hombres). Se utilizó el cuestionario State Trait Anxiety Inventory (STAI) para la ansiedad y el cuestionario Nursing Stress Scale (NSS) para estrés laboral y el Trait Meta Mood Scale (TMMS-24) para inteligencia emocional. Los resultados determinaron una correlación directa y significativa entre estrés laboral y la ansiedad.

Concluyendo, que las mujeres tienen mayor nivel de estrés y ansiedad que los hombres. A mayores años de experiencia laboral disminuye el estrés y ansiedad.

2.1.2. Antecedentes Nacionales

Iturregui et al. (2023) en su tesis *“Estrés laboral y depresión en personal asistencial de un hospital de Chota en tiempos de COVID -19, 2021”*. Investigación con un enfoque cuantitativo, de diseño transversal y nivel correlacional. Se aplicó el cuestionario de estrés laboral OIT – OMS y el inventario de depresión de Beck, en una muestra de 123 trabajadores asistenciales. Los resultados mostraron que el 91.1 % tuvieron un nivel bajo en estrés laboral y un 80.5% en nivel bajo en depresión. Se concluye que existe una correlación positiva entre estrés laboral y depresión. Asimismo, existiendo una conformidad con el ambiente laboral a pesar del agotamiento en el trabajo.

Villena (2022) en su investigación *“Depresión, estrés y ansiedad en médicos y enfermeros del hospital Regional Lambayeque en el contexto de la pandemia COVID-19”*. Se utilizó el enfoque cuantitativo, no experimental, descriptivo y correlacional de corte transversal en una población de 162 trabajadores de Salud, 80 enfermeros y 82 médicos. Se utilizó la encuesta DASS-21. Los resultados nos indican la prevalencia de depresión 14.1%, ansiedad 47.44% y estrés 62%. Se concluye que no existe relación significativa entre los profesionales y los niveles de estrés, ansiedad y depresión.

Osorio-Martínez et al. (2022) en su tesis *“Factores asociados al desarrollo de estrés, ansiedad y depresión e trabajadores sanitarios en el contexto de la pandemia por COVID-19 en el Perú”*. En lo metodológico se realizó un estudio transversal con un muestreo no probabilístico de 258 profesionales. Se utilizó los cuestionarios sociodemográficos y el cuestionario laboral GAD-7, para evaluar ansiedad, PHQ-9 para medir depresión y IES-R para medir estrés. Los resultados determinaron que el estrés fue el trastorno más común, ser médico está asociado a la prevalencia de depresión, ansiedad y estrés. El estudio concluye que existe una asociación

significativa entre estrés, depresión y ansiedad en los trabajadores sanitarios de diversos establecimientos hospitalarios de Lima y provincias.

Flores y Huamaní (2021), en su trabajo de investigación *“Depresión y ansiedad en los trabajadores de la fuerza Aérea del Perú, Lima 2020”*. Emplearon la metodología transversal, con un diseño no experimental, en una muestra de 100 trabajadores. Se utilizó los inventarios de depresión y ansiedad de Beck. Los resultados determinaron niveles moderados de depresión y ansiedad. Concluyendo que existe una relación significativa y directa entre la ansiedad y la depresión en los trabajadores de la Fuerza Aérea del Perú.

Raymundo (2021) en su tesis *“Estrés laboral y salud mental en el contexto de la pandemia COVID-19 en docentes de educación secundaria, Huancavelica – 2020”*. Estudio de tipo descriptivo con un nivel correlacional y diseño no experimental. Con una muestra de 50 docentes de secundaria en Huancavelica. Los instrumentos utilizados fueron el cuestionario de estrés laboral JSS y el inventario de síntomas SCL-90(R). Los resultados demuestran que no existe una relación significativa entre estrés laboral y la salud mental. Se concluye que el estrés laboral en los docentes de secundaria de Huancavelica no tiene relación significativa con la salud mental durante la pandemia de COVID-19.

2.1.3. Antecedentes Locales

Callupe y Chuyo (2023) en su investigación *“Asociación de la depresión, ansiedad y estrés a la seguridad percibida para conservar el trabajo en personal de salud del primer nivel de atención en salud- Huancayo, 2023”*. Con un nivel metodológico de tipo transversal analítico para lo cual se utilizó la escala DASS-21 para la ansiedad, depresión y estrés, y el cuestionario para la inseguridad laboral Work-Latan-Covid-19. Con una muestra de 195 trabajadores de salud de tres establecimientos en Huancayo. Los resultados indicaron que los trabajadores con mayor percepción de inseguridad laboral presentaron niveles significativamente más altos de depresión, ansiedad y estrés; como también, la ansiedad fue más frecuente en quienes tomaban

medicación. El estudio concluye mencionando que existe una relación directa y significativa entre la percepción de inseguridad laboral y mayores niveles de ansiedad, depresión y estrés entre los trabajadores de salud.

Rodríguez (2023) en su tesis *“Nivel de estrés, ansiedad y depresión durante la pandemia por Covid-19 en los enfermeros de la unidad de cuidados intensivos en un hospital de Huancayo, 2023”*. A nivel metodológico se empleó un enfoque cuantitativo, diseño no experimental, correlacional y de corte transversal. La población considerada fue un total de 34 profesionales de enfermería en la Unidad de Cuidados Intensivos, con muestreo censal. Se utilizaron la Encuesta y el instrumento DASS21 para medir estrés, ansiedad y depresión. Los principales resultados indican que la mayoría de los docentes experimentaron estrés laboral de nivel moderado (92%). No se identificaron casos de estrés laboral alto. Estos hallazgos sugieren que los docentes han estado enfrentando episodios de estrés en sus lugares de trabajo durante la pandemia de COVID-19. Se determinó la relación entre los niveles de estrés, ansiedad y depresión en enfermeros, contribuyendo a una mejor comprensión del impacto psicológico de la pandemia en estos profesionales.

Quincho y Santivañez (2023) en su tesis *“Factores de riesgo asociados a la depresión y ansiedad en docentes universitarios de la UNCP, post pandemia Covid-19, Enero –abril 2023, Huancayo”*. Se realizó un estudio transversal, con 263 docentes universitarios. Se utilizó la Escala de Autovaloración de la Ansiedad y la Escala de Auto medición de la Depresión de Zung. Los principales resultados indican que la prevalencia de ansiedad fue del 52.9% y de depresión del 58.9%; además se encontró asociación significativa entre la edad, situación económica y factores de comorbilidad con la experiencia de ansiedad y depresión. Se concluye mencionando que existe una alta prevalencia de ansiedad y depresión entre los docentes universitarios en el contexto post pandemia, además se indica que los factores sociodemográficos y de comorbilidad están significativamente relacionados con estas condiciones psicológicas.

Ambrosio et al. (2021) en su investigación "*Factores socio-laborales asociados a padecer ansiedad, depresión y estrés en profesionales de la salud de la serranía peruana durante la pandemia COVID-19*". El nivel metodológico fue observacional, analítico, transversal y prospectivo, mediante el muestreo no probabilístico se contó con 347 participantes y se utilizó la escala DASS-21. Los resultados evidencian que la depresión, ansiedad y estrés fueron más prevalentes en profesionales de mayor edad con antecedentes familiares de COVID-19 y con mayor carga laboral. Se concluye que el personal de salud de mayor edad o con familiares cercanos afectados por COVID-19 tendieron a sufrir más de depresión severa; mientras que, el mayor número de horas de trabajo se asoció con un aumento en el estrés y la ansiedad.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Estrés Laboral

Ivancevich y Matteson, (1980, citado en Blanco, 2003). Indica que es una respuesta de adaptación, mediatizada por las características o procesos psicológicos del individuo, que es la resultante de alguna acción, situación o suceso externo que plantea exigencias físicas o fisiológicas especiales a una persona, donde se considera tres dimensiones interrelacionadas. Demandas ambientales, una respuesta de adaptación influida y las diferencias individuales.

La Comisión Europea de Seguridad y Salud en el trabajo (1999, citado en Rodríguez y De Rivas Hermosilla, 2011, 74). Señala "El estrés laboral son las nocivas reacciones físicas y emocionales que ocurren cuando las exigencias del trabajo no igualan las capacidades, los recursos o las necesidades del trabajador"

Roman et al, (2009, citado en Torres, 2023). Explican que, una situación en donde se manifiesta rigidez psicológica y física que se manifiesta cuando ocurre un desbalance entre los requerimientos de la organización y las herramientas y conocimientos que los empleados tienen para enfrentarlas, además, se recalca a lo perjudicial que puede ser el estrés laboral crónico,

porque provoca enfermedades y trastornos psicológicos que afectan su desempeño en la organización.

La Organización Internacional de Trabajo [OIT] (2016), Estrés laboral sería la respuesta física y emocional que altera la reacción del organismo que repercute en el equilibrio producto de las exigencias percibidas y las capacidades del individuo, en función a las demandas laborales.

Teniendo en cuenta las diferentes definiciones podemos deducir que el Estrés Laboral es aquel cambio que se da a nivel físico y emocional en el organismo del ser humano, considerándolo como una respuesta frente a las exigencias de las tareas asignadas dentro del lugar donde labora.

2.2.1.2. Fases del Estrés

Para Regueiro (2018), existen tres fases del estrés.

a. Fase de alarma. Es cuando el organismo capta el estímulo estresante, reaccionando de forma automática. Preparándose para enfrentarse o huir. Se presentan los síntomas fisiológicos (sudoración, tensión en los músculos, aceleración del ritmo cardiaco, respiración intensa y rápida) y a nivel psicológico aumenta la capacidad de atención y concentración.

b. Fase de resistencia. Las reacciones fisiológicas son intensas, el cuerpo se prepara para superar la amenaza, lo natural es que el organismo regrese a su estado inicial o normal. Las reacciones pueden durar de semanas a años, éste último sería considerado estrés crónico.

c. Fase de agotamiento. Cuando el organismo no puede regresar a su estado normal y desgasta toda su energía, perdiendo la capacidad de adaptación, produce padecimiento como (Fatiga, distracción, tristeza extrema, disminución del sistema inmunológico, enfermedades físicas y cardiacas).

2.2.1.2. Tipos de Estrés Laboral

El estrés laboral cuenta con 3 tipos dentro del trabajo (Fernández, 2013, citado en Torres, 2023)

1. Por su duración

a. **Estrés Agudo.** Es una respuesta que se da frente a un acontecimiento agresivo de forma física o emocional y que tiene un corto periodo de duración, en donde se experimentaron casos de violencia sexual, secuestros, robos a mano armada o algún despido laboral.

b. **Estrés Crónico.** Se da cuando hay la existencia y persistencia de estímulos que causan estrés, que en lo general se experimentan dentro de un área laboral, con sobrecarga de trabajos u otros relacionados.

2. Por el efecto producido en la Empresa

a. **Eustrés o estrés positivo.** Ayuda a poder hacerle frente a algún reto que surja dentro de un entorno laboral, produciendo una sensación de éxito y dominio, de modo que llega a beneficiar a la organización generando mayor productividad.

b. **Distrés o estrés negativo.** Sucede cuando la persona pierde la capacidad de controlar el estrés, en la que se ve afectada el área laboral y otras áreas relacionadas. El autor refiere que el sentimiento de fracaso frente a un esfuerzo realizado en una tarea asignada puede causar deterioro en la salud física y mental, además bajo rendimiento y desempeño laboral.

3. Por el desencadenante principal

a. **Estrés Postraumático.** Se manifiesta como resultado frente a un suceso violento, afectando a la persona de forma física y emocional (Fernández, 2013, citado en Torres, 2023).

b. **Ecnostrés.** Infiere que el estrés se encuentra relacionado a los acontecimientos negativos que surgen dentro de la Empresa, vinculado al mismo ambiente laboral (2023).

c. **Razón de Género.** Es generado por circunstancias desigualdad vinculadas al género y/o sexo (2023).

2.2.1.3. Causas del estrés laboral

Onofre (2021), considera dos principales fuentes:

a. **Relacionado al trabajo.** Se considera exigencias dentro del trabajo (supervisiones, carga laboral de trabajo, cambio de puesto laboral, toma de decisiones, salario poco remunerado, tener doble trabajo, poca o nula motivación laboral, falta de compañerismo y estrés causado por una retroalimentación deficiente).

Según Herzberg, et al. (1957) manifiesta que el centro laboral es un ambiente donde permanecemos por varias horas, se puede tener la visión que nuestras labores profesionales son hechos satisfactorios o tediosos, un lugar de experiencias agradables o desagradables. Datos tomados de los trabajadores, cuya experiencia laboral exalta lo mucho que gustan del trabajo o lo frustrante de sus labores. Estos datos son considerados válidos, luego de las encuestas aplicadas, teniendo en cuenta la tonicidad emocional y secuencia de lo narrado. Secuencia de hechos de forma excepcional de lo bueno o malo de su trabajo. Por lo que refiere que los administradores expresan de manera amplia su sentir, en contra posición de los trabajadores de producción y oficinistas que comunican con menos detalle sus experiencias de trabajo. Se concluye que los aspectos laborales influyen en el sentir del trabajador, como por ejemplo la mala relación con el jefe o relación con sus compañeros, que afecta el estado emocional y salud mental del trabajador, asegurando que el estado emocional depresivo se produce por falta de mejoras en el estatus laboral, trabajos con falta de ascensos o mejoras salariales que genera insatisfacción del trabajador y productividad.

b. **Relacionado a la Personalidad.** Se considera tres personalidades fundamentales; los preocupados – ansiosos (se encuentran entre neurosis y estabilidad), los de influencia – fatalista y los de personalidad frenética.

2.2.1.4. Modelos del estrés laboral

a. Modelo demandas, restricciones y apoyo

Formulada por Karasek y Johnson (1979), su modelo bidimensional implica que los efectos del trabajo, envuelven en la salud y el comportamiento del trabajador, que son la consecuencia de las demandas psicológicas laborales y también de las demandas del puesto laboral disminuyendo la toma de decisiones (Vega, 2021).

- Las demandas psicológicas son exigencias mentales que el personal usa para agobiarse con la cantidad de trabajo, presión de tiempo, cumplimiento de objetivos, conductas que no implican la forma de pensar, sino la acción a realizar.
- Con respecto al control, implica dos aspectos: la autonomía y el grado; la primera, es la toma de decisiones con respecto a su labor; y, la segunda, hace referencia en cómo se desarrolla las capacidades para el cumplimiento de objetivos.
- Sobre el apoyo social, se entiende cómo se relacionan los trabajadores a nivel emocional y el soporte del equipamiento para el trabajo.

b. Modelo del ambiente social

Para French y Kahn (1962) el estrés es producto de las consecuencias del trabajo que afectan en la salud, donde influyen cuatro elementos; las situaciones físicas y sociales, la forma de ver estas condiciones, las respuestas del trabajador y las consecuencias a la salud; de modo que, las particularidades que presentan estos elementos debilitan la salud del individuo.

c. Modelo de Maslach y Jackson

Maslach y Jackson (1982), proponen que el estrés es el resultado de la falta de recursos emocionales porque producen cansancio emocional, despersonalización y pérdida de las expectativas laborales. Estas condiciones contextuales interactúan con las características de los individuos para generar un ciclo repetitivo y desgastador.

La investigación tiene como consideración el modelo de demandas, restricciones y apoyo; debido a que, se encontró niveles de estrés en la muestra de estudio, que nos da indicio de los posibles factores que estarían relacionados con la aparición de esta, siendo el ambiente laboral, la sobrecarga de trabajos, la poca o nula motivación que se encuentra directamente relacionado al estrés.

2.2.1.5. Dimensiones del estrés laboral

Suarez (2013), describe las dimensiones del estrés laboral de acuerdo con la definición dada por la OIT (2016).

a) **Clima organizacional.** Se refiere al carácter que transmite la institución, un ambiente que representa su esquema productivo. Este clima condiciona la conducta de las personas que la constituyen. Puede ser un clima cordial, tenso, relajado o no, esto produce varios niveles de estrés laboral en los empleados, dependiendo del nivel de sensibilidad que tenga cada uno de ellos.

b) **Estructura organizacional.** Comprende la parte burocrática o administrativa de la institución y la ubicación del empleado dentro de la compañía; así como, la relación entre el control que tiene para el logro de su desempeño y realización.

c) **Territorio organizacional.** Describe el lugar individual de un trabajador en donde algunas personas desarrollan un sentimiento de propiedad que se convierte en un agente estresor.

d) **Tecnología.** Es considerado un gran estresor que tiene relación con los recursos tecnológicos que la empresa proporciona a sus empleados para que puedan desempeñar su trabajo de acuerdo con la función y requerimiento del puesto.

e) **Influencia del líder.** Es una dimensión que está relacionada al poder que ejercen los superiores que tienen a su cargo a los empleados, que les da la autoridad y poder como legitimador, experto y quien recompensa.

f) **Falta de cohesión.** Se entiende como la falta de sentido de pertenencia, integración social entre los trabajadores y equipos dentro de una institución.

g) **Respaldo de grupo.** Se refiere a los empleados y jefes que necesitan del apoyo del equipo para sentirse una persona que se identifica con la compañía y con el trabajo que realiza, y siente respaldo cuando se define metas para la satisfacción y logro personal y del grupo, cuando esto no sucede, estos elementos son entendidos como estresores.

2.2.1.6. Consecuencias del estrés

Aamodt (2010, como se citó en Torres, 2023), describe las consecuencias del estrés laboral agrupándolas en personales y organizacionales:

a) **Consecuencias personales.** Las consecuencias del estrés laboral, en el ámbito personal, pueden ser devastadoras, las reacciones de las personas se pueden manifestar a través de ira o cólera, lo cual puede lastimar a los otros miembros de la familia, puede conllevar a la pérdida del empleo o hasta problemas legales o judiciales, en otros casos. Puede acarrear al consumo de alcohol u otro tipo de drogas, como también la rotura de las relaciones interpersonales o sociales y hasta incluso conlleva a la muerte.

b) Consecuencias organizacionales.

- **Desempeño laboral.** Las investigaciones al respecto muestran de manera general que los altos niveles de estrés afectan el desempeño laboral. Es decir, es importante considerar que niveles moderados de estrés temporal pueden tener un efecto favorable en la productividad de la persona, porque incrementan los niveles de energía e intensifican la creatividad.

2.2.1.7. Afrontamiento del estrés

El afrontamiento se trata de un factor estabilizador que facilita el ajuste o adaptación individual frente a estímulos o acontecimientos estresantes; por tanto, involucra cualquier esfuerzo dirigido a manejar el estrés o las acciones que llevan a cabo los individuos para evitar ser dañados por los sucesos vitales (Morán et al., 2010).

Lazarus y Folkman (1986) consideran que el afrontamiento al estrés involucra todos esos esfuerzos cognitivos y conductuales cambiantes en función a las demandas internas o externas que desbordan los recursos personales y a la que se enfrenta el individuo con el fin de manejarlas.

Por su parte Costa et al. (1996, citado en Encinas, 2019), definían el afrontamiento como un intento individual de adaptación frente a la experimentación de acontecimientos abrumadores. Asimismo, Fernández- Abascal (1997 lo entiende como tendencias o predisposiciones individuales para enfrentar diversos sucesos problemáticos.

Castaño y León (2010, citado en Encinas, 2019) señala que el afrontamiento implica un proceso de interacción donde los sentimientos, pensamientos y comportamientos del individuo intervienen sobre una situación generadora de estrés.

De manera general, se puede concluir que las concepciones acerca del afrontamiento del estrés coinciden básicamente en tres aspectos, como son, la naturaleza

intencional de hacerle frente al estrés, la implicancia de procesos afectivos, cognitivos y conductuales y, el carácter adaptativo de hacerle frente a la situación estresante respecto a demandas internas y externas (Morán et al. 2010).

2.2.2. Depresión

Montes (2004), es el estado anímico con afecciones psiquiátricas comunes su característica principal es una alteración persistente del afecto en una dirección positiva o negativa. Y considera a la depresión como trastorno emocional causado por la tristeza, melancolía, desesperación, entre otros sentimientos.

La OMS (2020), define a la depresión como el malestar emocional producto de la alteración de la realidad, que forja una visión negativa de los recuerdos vividos, que genera estrés, alterando la capacidad de resolver los problemas cotidianos.

2.2.2.1. Causas de la depresión

Espinoza (2018), existen varios factores que generan depresión y son las siguientes:

✓ **La genética.** Se ve involucrado los factores biológicos como antecedentes familiares de patología afectiva.

✓ **Indicadores bioquímicos.** Desequilibrio de los neurotransmisores, que controlan el ánimo, apetito, deseo sexual entre otros.

✓ **Vivencias estresantes.** Situaciones que nos desequilibran a nivel orgánicos y psicológico (perdida de un familiar, desempleo, divorcios, secuestro, autoestima baja, dificultad económica, etc.).

2.2.2.2. Sintomatología

Según el CIE 10, la intensidad y cantidad de síntomas determinan el nivel de depresión que posee el individuo:

✓ **Síntomas principales.** Estado anímico triste, pérdida del disfrute, desinterés, cansancio y apatía.

✓ **Otros síntomas.** Sentimientos de culpa, visión de futuro negativa, sentimiento de inferioridad, pérdida de confianza, cólera, insomnio, anorexia entre otros (Martinez y Yauri, 2023).

La sintomatología, según Sánchez (2002, citado en Díaz, 2018) destaca la importancia de los signos específicamente en la depresión como una enfermedad que manifiestan las personas, cuyos síntomas son diferentes a los de otras enfermedades médicas.

Para, Sánchez-García et al. (2014), la depresión que presenta un individuo no siempre es el problema o causa principal, sino que podría ser una consecuencia; puesto que, en diversos estudios se ha relacionado con distintos trastornos psicológicos tales como la ansiedad, la esquizofrenia, la paranoia o los trastornos bipolares.

Para Fernández (2011, citado en Díaz, 2018) , la sintomatología tiene importancia en términos de distorsiones cognitivas, continuos sentimientos de desesperanza, pérdida de interés y significado del mundo o cosas que son de importancia, existe una visión negativa del futuro; dado que, una persona depresiva anticipa, predice o procura las dificultades inciertas que se hacen presentes y duran un tiempo indefinido; es decir, que las situaciones para una persona que padece depresión las percibe como interminables.

En cambio, Calderón (1990, citado en Díaz, 2018), no todas las personas que hacen el mismo tipo de vida y a las que suceden las mismas contraerán una enfermedad depresiva; puesto que, las causas no suelen ser las mismas. Además, enfatiza que las causas no son necesaria o exactamente las mismas porque existen ciertos factores de predisposición que hacen que algunas personas sean más propensas a depresión que

otras; estos pueden ser genéticos, evolutivos, físicos y/o psicosociales relacionados al desencadenamiento y conservación de la depresión.

Según la OMS (2017, citado en Martínez y Yauri, 2023), dentro de la sintomatología depresiva existe una mayor presencia de depresión en mujeres que en hombres como consecuencia directa de la morbilidad femenina dentro de países de ingresos altos, al igual que, dentro de países bajos. Asimismo, enfatizan que la prevalencia en el sexo femenino es más frecuente en la etapa media de vida, a causa de experimentar eventos significativos más severos y no graves.

2.2.2.3. Clasificación

Rojtenberg (2006, citado en Brocca, 2014), define la depresión como un trastorno del estado de ánimo, calificados en:

a. Trastorno depresivo

Este estado podría darse de manera regular, pero una vez prolongado, es necesario acudir a un experto.

Para diagnosticar depresión (llamada también trastorno depresivo, depresión clínica o depresión unipolar). Las personas con depresión pueden experimentar: impotencia, falta de energía, desesperación, tristeza, autoestima baja, sentirse culpable, ideas de un futuro incierto, molestias a la hora de descansar, problemas sexuales, confusión, trastorno alimentario, aburrimiento, irritabilidad, etc.; los cuales afectarán a muchas áreas de la vida; ya sea, en el ámbito social, laboral, pareja y familia. Los trastornos depresivos pueden dar inicio en cualquiera de las distintas etapas de la vida. Algunos individuos podrían estar padeciendo un largo tiempo sin mostrar un episodio maniaco, mixto o hipomaníaco (Rojtenberg. 2006, citado en Brocca 2014).

b. Trastorno depresivo mayor

En este tipo de trastorno predomina los indicios afectivos aun cuando, en más grande o menor nivel; además, permanecen presentes indicios de tipos cognitivos, volitivos e inclusive somáticos; por tanto, existe la posibilidad de estar hablando de que esto afectaría mundialmente la vida psíquica, enfatizando especialmente en las emociones.

La distinción de estas varianzas patológicas de los recurrentes se halla en la perseverancia, gravedad y existencia de demás signos y el grado de deterioro. De esta forma, por ejemplo, la agrupación entre trastornos depresivos y trastornos de ansiedad es muy alta. La depresión igualmente podría estar vinculada con el abuso de bebidas alcohólicas u otras sustancias, orgánicas y sistémicas (2006).

c. Trastorno distímico

López y Valdés (2005), refieren que, Distimia, es un vocablo griego que significa humor trastornado, es uno de los trastornos más comunes. Este nombre es utilizado para calificar una variación del estado de ánimo que utiliza para describir los cambios de humor. Este tipo de trastorno también es conocido por otros nombres:

- **Depresión menor.** A pesar de que aun cuando los indicios sean en menor porción o magnitud que en una depresión más grande, sus permanencias en la era acostumbran provocar malestar relevante a los individuos.
- **Depresión neurótica.** Término que actualmente se ha dejado de usar. Tiene relación con una vieja categorización en donde este trastorno fue conceptualizado a modo “de origen psicológico”.
- **Depresión crónica.** Tiene que ver con el tiempo, el episodio depresivo mayor podría ser crónico, el cual es bastante diferente de la Distimia. Es estimado que los

trastornos involucrados con la deficiencia de serotonina tienen la posibilidad de influir al 30 % de los individuos. La Distimia podría ser el más recurrente de ellos.

- **Trastorno depresivo no especificado.** Según López y Valdés (2005) Aquí, se presentan indicios de características depresivas cuyos criterios no bastan para ser considerado como depresión, trastorno distímico o un trastorno adaptativo con estado de ánimo depresivo. Los cuales son:

- Trastorno disfórico premenstrual.
- Trastorno depresivo menor.
- Trastorno depresivo recidivante.
- Trastorno depresivo psicótico en la esquizofrenia.

2.2.2.4. Niveles de la depresión

Según Díaz (2018), se clasifican según la intensidad, prevalencia y malestar que generan en el individuo.

a. Depresión mínima. Se considera cuando los síntomas tienen una duración menor de dos semanas (tristeza mínima y dificultad de concentración).

b. Depresión Leve. Los síntomas se presentan por lo menos dos semanas (tristeza, dificultad de concentración, cansancio, pérdida del gozo de forma esporádica).

c. Depresión moderada. Grado intenso de síntomas físicos (dolor de estómago, insomnio y fatiga) y psicológico (distorsión de las ideas, culpa, retraimiento social y desgano) por un tiempo mínimo de dos semanas.

d. Depresión grave. Se presentan síntomas como angustia desesperante, falta de concentración, agitación, lentitud motora, dolor físico, insomnio y anorexia, por más de dos semanas.

2.2.2.5. Trastorno de desregulación destructiva del estado de ánimo (DSM

V)

Dentro de los trastornos depresivos se encuentra el Trastorno de desregulación destructiva del estado de ánimo, presentando las siguientes características:

- Presencia de cólera periódica que se manifiestan oralmente y/o con el comportamiento presentando una magnitud o durabilidad, se dan de manera desproporcionada a la circunstancia que lo provoca.
- No hay concordancia entre los periodos de cólera y su desarrollo.
- Los episodios de cólera se pueden manifestar más de tres veces a la semana.
- Entre los accesos de cólera, el ánimo se da con irritabilidad o irascibilidad el mayor tiempo del día, y a su vez, se hace visible a otras personas.
- Criterios A–D se presentaron en 12 o más meses.
- Criterios A y D se manifiestan en dos de tres contextos, cuando la persona se desenvuelve y en uno de ellos se considera grave.
- Considerando la historia y observaciones vertidas, los Criterios A–E se manifestaron antes de los 10 años.

2.2.2.6. Teorías de la Depresión

a. Teoría cognitiva de Beck

Considera que la depresión es producto del cruce de información de lo interno (la forma cómo nos percibimos; es decir, autocrítica personal) y de lo externo (cómo percibo mi entorno, si nos sentimos rechazados o si tenemos visión negativa de lo que vendrá en un futuro).

1. El modelo de esquemas

Beck et al (2010) refieren que la depresión es producto de errores cognitivos que hacen ver la realidad como negativo a pesar que existe hechos positivos. Dicho de otra

manera, la forma cómo percibimos los hechos que repercute en la forma cómo nos sentimos.

b. Teoría Biológica

Vásquez et al. (2000), consideran que la depresión es producto del mal funcionamiento de organismo, producción ineficiente de los neuroquímicos (Neurotransmisores) que se encargan del funcionamiento correcto del estado anímico, si regulamos la serotonina, dopamina, noradrenalina y acetilcolina el individuo regulará su estado de tristeza.

c. Teoría Psicoanalítica

Según Freud (1917), la depresión es producto de pérdidas no aceptadas de seres queridos, ya sea de forma real o imaginaria que conlleva a críticas personales que disminuyen nuestra estima, estableciéndose una pérdida de la fe y confianza, que generan sentimientos de culpa de forma intensa que son acompañados de pensamientos catastróficos.

d. Teoría conductual

Para Bianchi y Henao (2015), la depresión es el resultado de conductas no adaptativas, que refuerza el cómo me comporto frente a la vida, de forma improductiva, sin metas a futuro, sin expectativas placenteras ni actividad de cambio. Por ello, proponen que para salir de la depresión el individuo debe de motivarse, hacer actividades placenteras, reforzar los aspectos positivos e incrementar mejoras en su vida.

La teoría que tiene como base nuestra investigación es la Teoría cognitiva de Beck; puesto que, podría existir factores laborales que influyan en la salud de la persona, perjudicando en su rendimiento laboral y a su vez, afectando notablemente en el funcionamiento de la Empresa.

2.2.2.7. Dimensiones de la depresión

Según Beck et al. (1976) se considera las siguientes dimensiones:

- **Dimensión afectiva.** Se considera un estado de tristeza, abatimiento, en algunos casos la irritabilidad y desolación.
- **Dimensión Motivacional.** Estado de ánimo de inhibición, las personas no presentan capacidad de satisfacción, sintiendo apatía, indiferencia y desinterés por las actividades que antes les gustaba.
- **Dimensión cognitiva.** Se representa con la disminución de la atención y concentración, afectando el desempeño de sus quehaceres cotidianos.
- **Dimensión Física.** Es el malestar corporal, que afecta la salud de la persona, como pérdida del sueño, dolores en el cuerpo, tensión, etc.
- **Dimensión Conductual.** Se presenta en la conducta social, es el desgaste de las relaciones sociales, falta de interés por los demás y rechazo por las actividades en grupo, tendiendo al aislamiento.

2.2.2.8. Depresión y trabajo

Para el Instituto Nacional de Estadística y Censos [INEC] (2015, citado en Martina et al, 2017). La depresión es la principal causa de pérdida de productividad, ausencias, aumento de accidentes laborales, asistencias médicas constantes, cobros anticipados de pensiones o jubilación temprana. el 48% de los empleados presentan episodios depresivos.

Cardoso et al. (2017), manifiestan que la depresión se evidencia en los hogares de los trabajadores, como la descarga de tensión, miedo o desesperación. Y en otras ocasiones de forma agresiva (gritos, golpes, llanto, desespero, ansiedad) y en casos crónicos se presentan actos o pensamientos suicidas.

Según, el MINSa (2017), la depresión en las organizaciones viene incrementándose; de modo que, se da a conocer los siguientes datos estadísticos: El 20% de la población femenina padece de depresión y el 10% son del género masculino. Las personas padecen

en un 30% de depresión en pleno ejercicio laboral, que genera malestar psicológico y físico.

2.3. Términos Básicos

- **Sobrecarga Laboral.** Se refiere al exceso de obligaciones y demandas excesivas de habilidades que realizan los laboradores dentro de una empresa; en ese sentido, el exceso de las mismas puede generar un agotamiento físico y emocional (Rivera, 2018).

- **Estrés.** Es un índole psicológico y físico que provoca alteraciones en el organismo, generando cambios en el individuo de manera física y mental; de modo que, llega a afectar sus actividades cotidianas y laborales (Espinoza et al., 2018).

- **Desempeño Laboral.** Es el valor que aporta un individuo a una organización en la realización de las metas fijas que ésta tiene, dentro de un determinado tiempo (Palaci 2005 citado en Pedraza et al, 2010).

- **Satisfacción Laboral.** Son aquellas actitudes que tiene el laborador hacia su trabajo, y ésta es en función a factores que se relacionan con un ambiente agradable, reconocimiento por el buen trabajo que realiza, ascensos u otros tipos de motivación (Pilligua y Arteaga, 2019).

- **Motivación.** Un estímulo externo o interno es una razón suficiente para que una persona desempeñe distintas conductas (Tejada, 2020).

- **Despersonalización.** Según Cruzado et al. (2020) es una alteración de la conciencia del yo; de modo que, la persona se desconoce a sí mismo, se siente extraño y distante.

- **Clima Laboral.** Son aquellas cualidades y propiedades que se encuentran en un determinado ambiente de trabajo y que son percibidas por las personas que laboran dentro de ella y que influye en las conductas que desempeñan (Irondo, 2007, citado en Ortiz y Cruz, 2008).

- **Autonomía.** Es el nivel de independencia que tiene el trabajador para desarrollar sus actividades o tareas laborales de forma organizada y planificada (Faya et al, 2018).

CAPÍTULO III

HIPÓTESIS Y VARIABLES

3.1. Hipótesis

3.1.1. Hipótesis General

Existe relación entre el estrés laboral y depresión en los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia de Huancayo en el año 2023.

3.1.2. Hipótesis Específicas

Existe relación entre el estrés laboral y el área conductual en los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia de Huancayo en el año 2023.

Existe relación entre el estrés laboral y el área motivacional en los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia de Huancayo en el año 2023.

Existe relación entre estrés laboral y el área afectiva en los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia de Huancayo en el año 2023.

Existe relación entre el estrés laboral y el área cognitiva en los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia de Huancayo en el año 2023.

Existe relación entre el estrés laboral y el área física en los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia de Huancayo en el año 2023.

3.2. Variables del Estudio

3.2.1. Estrés laboral

Según la OIT (2016), es la respuesta física y emocional que altera la respuesta del organismo que repercute en el equilibrio producto de las exigencias percibidas y las capacidades del individuo, en función a las demandas laborales.

3.2.2. Depresión

Para Beck (2018), es el malestar emocional producto de la alteración de la realidad, que forja una visión negativa de los recuerdos vividos, que genera estrés, alterando la capacidad de resolver los problemas cotidianos.

3.3. Matriz de Operacionalización de Variables

Tabla 1.

Definición operacional de Estrés laboral y Depresión

Variables de estudio	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones/ Ítems	Indicadores	Escala de Medición	Niveles y Rangos
Variable 1: Estrés Laboral	Según la OIT (2016), es la respuesta física y emocional que altera la respuesta del organismo que repercute en el equilibrio producto de las exigencias percibidas y las capacidades del individuo, en función a las demandas laborales.	La operacionalización de la variable Estrés laboral se realizará con sus 6 dimensiones y 25 ítems que serán evaluadas de acuerdo a la escala Likert.	Clima organizacional (1, 10 y 20) Estructura Organizacional (2,12,16,24) Territorio Organizacional (3,15 y 22) Territorio (4,14 y 25) Influencia del líder (5,6, 13 y 17) Falta de cohesión (7,9,18 y 21) Respaldo de grupo (8,19,11 y 23)	Misión de la Organización, políticas gerenciales, jerarquía organizacional, respeto, privacidad, control de actividades, recursos, conocimiento, confianza, trabajo en equipo, influencia del equipo y protección de equipo.	Ordinal Escala Likert	Bajo nivel de estrés <90,2 Nivel intermedio 90,3 – 117,2 Estrés 117,3 – 153,2 Alto nivel de Estrés >153,3

Variable 2: Depresión	Para Beck (2018), es el malestar emocional producto de la alteración de la realidad, que forja una visión negativa de los recuerdos vividos, que genera estrés, alterando la capacidad de resolver los problemas cotidianos.	La operacionalización de la variable de Depresión se realizará con 4 dimensiones y 21 ítems que serán evaluadas de acuerdo a la escala Likert.	<p>Área afectiva (1, 5, 10 y 11)</p> <p>Área cognitiva (2, 3, 6,7, 8,13,14, 20)</p>	Tristeza, pesimismo, fracasos del pasado, pérdida de satisfacción, sentimientos de culpa, sensación de castigo, autocríticas, llanto, pérdida de interés, indecisión, inutilidad, cambios en los hábitos de sueño, cambios en el apetito, pérdida de interés.	Ordinal Escala Likert	<p>No Depresión 0-9</p> <p>Leve 10-18</p> <p>Moderado 19-29</p> <p>Grave 30 - 63</p>
			<p>Área motivacional (4 y 9)</p> <p>Área conductual (12, 15 y 17)</p> <p>Área Física (16,18,19 y 21)</p>	Disconformidad con mi mismo, pensamientos o deseos de suicidio, agitación, pérdida de energía, irritabilidad, dificultad de concentración y cansancio o fatiga.		

CAPÍTULO IV

METODOLOGÍA

4.1. Enfoque de la Investigación

Esta investigación corresponde a un enfoque cuantitativo; ya que, Hernández et al. (2014), mencionan que es un enfoque que cuenta con un conjunto de pasos secuenciales y rigurosos. Se inicia con una idea, para plantear un problema a investigar. Estableciendo objetivos e hipótesis construyendo un marco teórico, luego se traza un diseño para probarlas en un determinado contexto, estos resultados se analizan con métodos estadísticos para concluir con lo investigado.

4.2. Tipo de Investigación

La investigación básica no pretende resolver alguna problemática de forma instantánea, pero brinda el aporte necesario que sirve como base teórica para otras investigaciones emergentes (2014).

4.3. Alcance de la Investigación

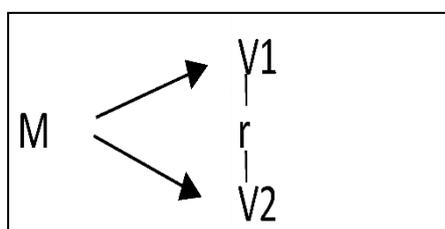
La investigación es de alcance correlacional; debido a que, se establecieron la asociación entre dos variables, sin alterar alguna de ellas. De modo que, en la investigación se busca encontrar la posible asociación entre el estrés laboral y la depresión que puede existir en los trabajadores que laboran en la Sociedad de beneficencia de Huancayo (2014).

4.4. Diseño de la Investigación

Para nuestra investigación se considera diseño no experimental porque la investigación no pretende manipular variables (Hernández et al.,2014). Asimismo, es un diseño transversal – correlacional; dado que, se realiza en un tiempo determinado y describe la relación entre dos o más categorías.

Figura 1.

Esquema del diseño de investigación



Donde:

M: Muestra (Trabajadores de la beneficencia)

V1: Estrés laboral

V2: Depresión

r: Relación entre variables

4.5. Población y Muestra

4.5.1. Población

Según Hernández y demás autores, la población es un grupo de individuos con atributos similares y especificaciones concordantes (2014). Para esta investigación se cuenta con la participación de 257 trabajadores de la Sociedad de Beneficencia de Huancayo, siendo 94 trabajadores que laboran dentro del local central de la organización, 60 en el Centro de Atención residencial de niños y adolescentes “Domingo Savio”, 35 en el Centro de Atención residencial “Ana María Gelicich”, 43 en el Centro de Atención residencial “San Vicente de Paul” y 25 en el Centro de Atención residencial “Sor Teresa de Calcuta”.

4.5.2. Muestra

Según Hernández et al. (2014), es considerado un subconjunto de la población, con características representativas que no pueden ser sesgada. En este estudio se considera la participación de 94 trabajadores quienes laboran en el local central de organización.

4.6. Muestreo

El muestreo que se considera para la investigación es el muestreo no probabilístico por conveniencia. Según Hernández y autores es aquella que no selecciona a los participantes de forma aleatoria; en otras palabras, es aquel en la que el investigador selecciona a aquellos individuos que están predispuestos y disponibles para participar en dicho estudio. Se cuenta con la participación de 94 trabajadores (2014).

4.7. Técnica de recolección de datos

- Técnica

Son las distintas formas o maneras de obtener la información, el mismo autor señala que los instrumentos son medios materiales que se emplean para recoger y almacenar datos (Arias, 2006).

- Encuesta

Es una técnica que utiliza un conjunto de procedimientos estandarizados de investigación, a través de ésta se puede recoger y analizar una serie de datos de una muestra que representa una población o universo más amplio de lo que se pretende analizar o describir una serie de características (Casas et al, 2003).

- Instrumentos

Los instrumentos de medición es el recurso que utiliza el investigador para registrar información o datos sobre las variables que tiene en mente. La confiabilidad del instrumento se refiere al grado en que su aplicación repetida al mismo sujeto u objeto produce resultados iguales (Sampieri, 2014).

Escala de Estrés Laboral Organizacional OIT/OMS

Nombre	Escala de Estrés Laboral Organizacional (OIT/OMS)
Autores Originales	Ivancevich y Matteson (1987)
Adaptación	Ángela Suárez Tuñanñaña
Año	2013
Ítems	25 ítems
Edad	De 18 en adelante
Tiempo	10 a 15 minutos
Dimensiones	<ul style="list-style-type: none"> • Clima Organizacional • Estructura Organizacional • Territorio Organizacional • Tecnología • Influencia del líder • Falta de Cohesión • Respaldo de grupo
Puntuación	1 = Nunca 2 = Raras Veces 3 = Ocasionalmente 4 = Algunas Veces 5 = Frecuentemente 6 = Generalmente 7 = Siempre
Niveles de Estrés	<ul style="list-style-type: none"> • Alto nivel de estrés >154 • Estrés 118-153 • Nivel Intermedio 91 - 117 • Bajo nivel de estrés <90

Esta escala fue elaborada por Ivancevich y Matteson (1989), denominado escala de Estrés Laboral Organizacional OIT/OMS. Su objetivo es la detección del estrés laboral y la capacidad de predecir las fuentes de riesgo psicosocial. Su confiabilidad es de 0,9218. (Suarez, 2013).

En el año 2013 Suarez Ángela, realiza la adaptación del instrumento en lima – Perú, con la participación de 83 asesores telefónicos y 114 que laboran en el área de ventas de contact center, donde la validez se obtuvo a través de cinco jueces expertos y la confiabilidad con un porcentaje de 0,9218.

Inventario de Depresión de Beck BDI-II

Nombre	Inventario de Depresión de Beck BDI-II
Nombre Original	Beck Depression Inventory - Second Edition (BDI - II)
Autores Originales	Aaron T. Beck, Robert A, Steer y Gregory K. Brown (1996)
Adaptación Peruana	Dennys Vanessa Barreda Sánchez – Pachas
Año de Adaptación	2019
Ítems	21 ítems
Dimensiones	<ul style="list-style-type: none"> • Área afectiva (4 ítems) • Área motivacional (2 ítems) • Área cognitiva (8 ítems) • Área conductual (3 ítems) • Área física (4 ítems)
Niveles de Depresión	<ul style="list-style-type: none"> • Mínima = 0 - 3 • Depresión Leve = 14 -19 • Depresión Moderada = 20 – 28 • Depresión Grave = 29 – 63

Sánchez – Pachas (2019) adapta el instrumento en Lima – Perú, en esta investigación se contó con la participación de 400 personas quienes era atendidas en un centro de salud mental

perteneciente a la ciudad de lima. Las edades de los participantes oscilaban entre los 17 y 71 años.

- **Confiabilidad**

El índice de fiabilidad fue mediante el alfa de Cronbach, en la cual se obtuvo el puntaje de 0,93 evidenciándose así una buena consistencia interna.

- **Validez**

La validación a la realidad peruana conto con dos tipos de validez (contenido y constructo).

- **Validez de Contenido**

Se realizó mediante los criterios de cinco jueces quienes son psicólogos expertos en el tema de Depresión, los resultados obtenidos se analizaron con la *V de aiken*, obteniendo así un porcentaje de 0,99, lo cual permitió que no se modifiquen los ítems del instrumento original.

- **Validez de Constructo**

Luego de analizar los resultados se aceptó el modelo factorial para los datos del BDI II referente a la muestra del estudio realizado, a través del test de adecuación muestral de Kaiser – Meyer- Olkin (KMO= 0,95) y la prueba de esfericidad de Bartlett, en la que se obtuvo chi-cuadrado = 3603,2 y un $p < ,001$.

El estudio realizó un análisis comparativo de la fiabilidad que cuentan los instrumentos para su manejo como parte de la investigación. Este análisis de fiabilidad en relación a sus puntuaciones globales.

- **Análisis de fiabilidad – Estrés laboral**

El estrés laboral para sus 25 reactivos o ítems se analiza en su fiabilidad, utilizando el estadístico Alfa de Cronbach al 96% de confiabilidad.

La Tabla 2, muestra como resultados de fiabilidad para la variable Estrés laboral con un alfa de Cronbach de 0,965 que está dentro de los niveles de excelencia para los instrumentos de medición.

Tabla 2.

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,965	25

• **Análisis de fiabilidad – Depresión**

El análisis de la variable Depresión, al igual que la primera variable, se realiza el análisis de confiabilidad interna con Alfa de Cronbach al 95 de significancia. Es decir, la consistencia interna señala una buena estimación interna.

La Tabla 3 muestra que para los 21 elementos se halló un valor de 0,949 y se ubica en el nivel excelente para los instrumentos psicométricos.

Tabla 3.

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,949	21

4.8. Técnica de Análisis de datos

Para el tratamiento de datos se utilizará el Estadístico IBM SPSS 24 Software que brinda a los investigadores los instrumentos necesarios que nos permiten revisar datos y enunciar hipótesis de forma pronta a través de los análisis estadísticos descriptivos e inferencial, y obtener las correlaciones de las variables evaluadas en este estudio.

4.9. Aspectos Éticos

En este presente estudio se realizó el uso de los lineamientos basado en los valores y normas éticas establecidas en el Código de ética y deontología de Psicólogos del Perú el 12 de diciembre del 2017, en la que se menciona lo siguiente; en el artículo 24, toda investigación con

seres humanos debe ser previamente informado y como tal, obtener el consentimiento previo; asimismo, se toma en cuenta el artículo 25 que menciona, de haber alguna complicación durante la investigación se debe anteponer la salud psicológica de los participantes antes que los intereses de la ciencia y la sociedad, y finalmente el artículo 27, en la que se utilizaron pruebas psicológicas que tengan validez y confiabilidad científica.

CAPÍTULO V

RESULTADOS

5.1. Estadísticos descriptivos

La descripción de los datos muestrales como parte de estadísticos univariados permite determinar la información detallada de los datos sociodemográficos para el análisis posterior por niveles y grupos específicos como el sexo de los participantes, la edad y estado civil.

5.1.1. Datos sociodemográficos

En función a la necesidad de comprensión de los resultados es necesario identificar características generales de la muestra y estudio que representa a los datos poblacionales; en ese sentido, se ha utilizado una ficha sociodemográfica que incluyen datos como el género, estado civil y edad.

La tabla 4, muestra al 59,6% de los participantes del estudio que vienen a ser del sexo femenino y cuentan con 56 sujetos; en cuanto a los varones, el número de los mismos en la muestra es de 38 casos y representa al 40,4% del total de dichos integrantes.

Tabla 4.

Porcentaje según género

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Femenino	56	59,6 %	59,6 %	59,6 %
Masculino	38	40,4 %	40,4 %	100,0 %
Total	94	100,0 %	100,0 %	

La tabla 5, muestra los estadísticos relacionados a la distribución de la muestra, tomando en consideración la división etaria para un promedio de 43,01 años con la edad mínima de 23 años y máxima de 66 años de los participantes. Además, en cuanto a las etapas de desarrollo los que se encuentran en la adultez temprana están representados con 42 casos siendo el 44,7% seguido de los de la adultez media con 51 casos para el 54,3% y finalmente los de adultez tardía con un caso que viene a ser el 1,1% del total.

Tabla 5.

Porcentaje según etapas del desarrollo

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Adultez temprana	42	44,7 %	44,7 %	44,7 %
Adultez media	51	54,3 %	54,3 %	98,9 %
Adultez tardía	1	1,1 %	1,1 %	100,0 %
Total	94	100,0 %	100,0 %	

La tabla 6, da a conocer los estadísticos relacionados al estado civil de la muestra tomada, encontrando que el 52,1% (49) son casados, el 31,9% (30) son solteros, el 9,6 % (9) son divorciados y por último el 6,4% (6) son viudos, lo cual se considera que predomina los laboradores que están casados.

Tabla 6.

Porcentaje según estado civil

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Soltero (a)	30	31,9 %	31,9 %	31,9 %
Casado (a)	49	52,1 %	52,1 %	84,0 %
Viudo (a)	6	6,4 %	6,4 %	90,4 %
Divorciado (a)	9	9,6 %	9,6 %	100,0 %
Total	94	100,0 %	100,0 %	

La tabla 7, informa los niveles del Estrés laboral para la muestra de estudio; en ella, se distinguen 58 casos para el nivel bajo de estrés con el 61,7%; en cuanto al nivel intermedio se hallaron 30 casos con el 31,9% y el nivel de estrés con 6 casos para el 6,4%.

Tabla 7.

Niveles de Estrés Laboral

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo nivel de estrés	58	61,7 %	61,7 %	61,7 %
Nivel intermedio	30	31,9 %	31,9 %	93,6 %
Estrés	6	6,4 %	6,4 %	100,0 %
Total	94	100,0 %	100,0 %	

La Tabla 8, indica las frecuencias absolutas como porcentuales de los niveles de estrés; en ella, se distinguen a 26 sujetos con el 27,7% para los sujetos que no presentan depresión; en caso de los niveles leve de depresión se cuentan con 18 casos y representa al 19,1%, en cuanto al nivel de depresión moderada están 49 sujetos y viene a ser el 52,1% y los niveles de depresión grave un caso con el 1,1% del total.

Tabla 8.

Niveles de Depresión

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
No depresión	26	27,7 %	27,7 %	27,7 %
Depresión leve	18	19,1 %	19,1 %	46,8 %
Depresión moderada	49	52,1 %	52,1 %	98,9 %
Depresión grave	1	1,1 %	1,1 %	100,0 %
Total	94	100,0 %	100,0 %	

La tabla 9, señala las frecuencias porcentuales del nivel bajo de estrés laboral en 34,0% para 32 mujeres, a diferencia de 26 casos para los varones considerando este nivel; en cuanto al nivel intermedio se encuentran 20 mujeres y 10 varones, siendo el 21,3% y el 10,6% y en el

caso de los sujetos con estrés se hallan cuatro mujeres que representan al 4,3% y dos varones siendo el 2,1%.

Tabla 9.

*Tabla cruzada Niveles de Estrés laboral*Sexo*

			Sexo		Total
			Femenino	Masculino	
Niveles de Estrés laboral	Bajo nivel de estrés	Recuento	32	26	58
		% del total	34,0%	27,7%	61,7%
	Nivel intermedio	Recuento	20	10	30
		% del total	21,3%	10,6%	31,9%
	Estrés	Recuento	4	2	6
		% del total	4,3%	2,1%	6,4%
Total	Recuento		56	38	94
	% del total		59,6%	40,4%	100,0%

La Tabla 10 permite identificar a 28 sujetos con bajo nivel de estrés que representa al 29,8% y se encuentran dentro del bloque de adultez temprana, en la adultez media se ubican 30 casos con el 31,9% y adultez tardía con cero casos. En cuanto al nivel intermedio, se cuenta con 12 casos para adultez temprana, 17 en adultez media y un caso para la adultez tardía, con el 12,8%, 18,1% y 1,1%. En cuanto al nivel de estrés detectado se puede observar dos casos para la adultez temprana con el 2,1%, en cuanto a la adultez media cuatro casos con el 4,3% y cero casos para la adultez tardía.

Tabla 10.*Tabla cruzada Niveles de Estrés laboral* Etapas del desarrollo*

			Etapas del desarrollo			Total
			Adultez temprana	Adultez media	Adultez tardía	
Estrés laboral	Bajo nivel de estrés	Recuento	28	30	0	58
		% del total	29,8%	31,9%	0,0%	61,7%
	Nivel intermedio	Recuento	12	17	1	30
		% del total	12,8%	18,1%	1,1%	31,9%
	Estrés	Recuento	2	4	0	6
		% del total	2,1%	4,3%	0,0%	6,4%
Total	Recuento		42	51	1	94
	% del total		44,7%	54,3%	1,1%	100,0%

La Tabla 11 muestra los valores relacionados al Estrés laboral asociado al estado civil. En ella se observan a 21 solteros con bajo nivel de estrés laboral que viene a ser el 22,3% y con nivel intermedio a siete sujetos representado al 7,4% y el nivel de estrés con el 2,1% siendo dos casos. Además, en cuanto a los casados se hallan 27 sujetos para el nivel bajo para un 28,7%, nivel intermedio 20,2% y estrés 3,2% para 27; 19 y tres casos. En cuanto a los viudos y divorciados los porcentajes están entre 3,2% y 6,4% para 6 casos de nivel bajo y tres para nivel intermedio y sin sujetos en nivel de estrés laboral.

Tabla 11.*Tabla cruzada Niveles de Estrés laboral* Estado civil*

			Estado civil				Total
			Soltero (a)	Casado (a)	Viudo (a)	Divorciado (a)	
Estrés laboral	Bajo nivel de estrés	Recuento	21	27	4	6	58
		% del total	22,3%	28,7%	4,3%	6,4%	61,7%
	Nivel intermedio	Recuento	7	19	1	3	30
		% del total	7,4%	20,2%	1,1%	3,2%	31,9%
	Estrés	Recuento	2	3	1	0	6
		% del total	2,1%	3,2%	1,1%	0,0%	6,4%
Total	Recuento		30	49	6	9	94
	% del total		31,9%	52,1%	6,4%	9,6%	100,0 %

La Tabla 12, muestra no presencia de depresión en 13 casos de mujeres que viene a ser el 13,8% al igual que los varones con el mismo porcentaje y frecuencias. En relación a los niveles de depresión leve, se ubican 13 mujeres con el 13,8% y cinco varones con el 5,3%; en cuanto a la depresión moderada existen 29 casos en la muestra que representa al 30,9% en mujeres y 20 varones con el 21,3%; en cuanto a la depresión grave está solamente un caso en las mujeres que es el 1,1% del total.

Tabla 12.

*Tabla cruzada Niveles de Depresión*Sexo*

		Sexo			
			Femenino	Masculino	Total
Niveles de Depresión	No depresión	Recuento	13	13	26
		% del total	13,8%	13,8%	27,7%
	Depresión leve	Recuento	13	5	18
		% del total	13,8%	5,3%	19,1%
	Depresión moderada	Recuento	29	20	49
		% del total	30,9%	21,3%	52,1%
	Depresión grave	Recuento	1	0	1
		% del total	1,1%	0,0%	1,1%
Total		Recuento	56	38	94
		% del total	59,6%	40,4%	100,0%

La Tabla 13, muestra los niveles de depresión por etapas del desarrollo humano; en ella, se observan a 10 adultos tempranos con el 10,6% para no depresión, al igual que 15 casos de adultos medios para un 16,0% y un caso en adultez tardía. Por otro lado, los que se ubican en depresión leve son 11 y siete casos para adultos tempranos y adultos medios con 11,7% y 7,4%. En cuanto a los de depresión moderada hay 21 casos para adultez temprana con el 22,3% y 28 casos para adultez media con un 29,8%, además, la depresión grave está presente en un adulto medio con el 1,1% del total.

Tabla 13.*Tabla cruzada Niveles de Depresión*Etapas del desarrollo*

			Etapas del desarrollo			Total
			Adultez temprana	Adultez media	Adultez tardía	
Depresión No depresión	Recuento		10	15	1	26
	% del total		10,6%	16,0%	1,1%	27,7%
Depresión leve	Recuento		11	7	0	18
	% del total		11,7%	7,4%	0,0%	19,1%
Depresión moderada	Recuento		21	28	0	49
	% del total		22,3%	29,8%	0,0%	52,1%
Depresión grave	Recuento		0	1	0	1
	% del total		0,0%	1,1%	0,0%	1,1%
Total		Recuento	42	51	1	94
		% del total	44,7%	54,3%	1,1%	100,0%

En la Tabla 14 señala la presencia de depresión grave en un casado con el 1,1%; en cuanto a la depresión moderada se hallan 12 solteros con un 12,8%, los casados con 27,7% para 26 sujetos y 5 viudos y 6 divorciados con el 5,3% y 6,4%. Además, para la depresión leve son 8 casos para solteros y 10 casados para un 8,5% y 10,6% en cuanto a los que no tienen depresión son 10 solteros, 12 casados y un viudo con tres divorciados para 10,6%; 12,8%; 1,1% y 3,2%.

Tabla 14.*Tabla cruzada Niveles de Depresión* Estado civil*

			Estado civil				Total
			Soltero (a)	Casado (a)	Viudo (a)	Divorciado (a)	
Depresión No depresión	Recuento		10	12	1	3	26
	% del total		10,6%	12,8%	1,1%	3,2%	27,7%
Depresión leve	Recuento		8	10	0	0	18
	% del total		8,5%	10,6%	0,0%	0,0%	19,1%
Depresión moderada	Recuento		12	26	5	6	49
	% del total		12,8%	27,7%	5,3%	6,4%	52,1%
Depresión grave	Recuento		0	1	0	0	1
	% del total		0,0%	1,1%	0,0%	0,0%	1,1%
Total		Recuento	30	49	6	9	94
		% del total	31,9%	52,1%	6,4%	9,6%	100,0%

5.2. Estadística inferencial

Los análisis estadísticos inferenciales permiten contrastar las hipótesis estadísticas; en primer lugar, se realizó la prueba de normalidad para establecer la distribución normal o no normal de los datos y establecer la mejor prueba de correlación lineal.

5.2.1. Prueba de distribución normal

La prueba de distribución u homogeneidad, permite establecer el estadístico paramétrico o no paramétrico para la prueba de hipótesis de correlación. La prueba de distribución normal se realiza con el estadístico de Kolmogorov-Smirnov para una muestra por contar con más de 50 datos muestrales.

H₀: Los datos siguen una distribución normal.

H₁: Los datos siguen una distribución no normal.

En la Tabla 15, muestra el Valor P (Sig. Bil.) = 0,020 < α = 0,05 lo que permite rechazar la H₀ de distribución normal de los datos y asumir que los datos no presentan distribución normal para la puntuación global del estrés laboral.

Tabla 15.

Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra

		Estrés laboral
N		94
Parámetros normales ^{a,b}	Media	74, 82
	Desviación	28, 115
Máximas diferencias extremas	Absoluto	,101
	Positivo	.090
	Negativo	-,101
Estadístico de prueba		,101
Sig. asintótica(bilateral)		,020 ^c

a. La distribución de prueba es normal.

b. Se calcula a partir de datos.

c. Corrección de significación de Lilliefors.

En la Tabla 16, señala que el Valor P (Sig. Bil.) = 0,000 < α = 0,05 para las dimensiones Clima organizacional y Estructura organizacional, lo que permite rechazar la H_0 de distribución normal; en el caso de las dimensiones Territorio organizacional, Territorio, Influencia del líder y Falta de cohesión, el Valor P (Sig. Bil.) < α = 0,05 lo que permite rechazar la H_0 de normalidad y retener la H_1 de no normalidad. En caso de la dimensión Respaldo de grupo el Valor P (Sig. Bil.) = 0,052 > α = 0,05 lo que permite establecer la normalidad de los datos.

Tabla 16.*Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra*

		Dimensión Clima organizacional	Dimensión Estructura organizacional	Dimensión Territorio organizacional	Dimensión Territorio	Dimensión Influencia del líder	Dimensión Falta de cohesión	Dimensión Respaldo de grupo
N		94	94	94	94	94	94	94
Parámetros	Media	8,15	13,00	8,76	8,34	11,80	12,69	12,09
normales ^{a,b}	Desviación	3,269	5,322	3,624	3,137	5,258	5,851	4,769
Máximas	Absoluto	,153	,157	,113	,117	,107	,119	,091
diferencias	Positivo	,153	,083	,106	,112	,088	,119	,073
extremas	Negativo	-,107	-,157	-,113	-,117	-,107	-,074	-,091
Estadístico de prueba		,153	,157	,113	,117	,107	,119	,091
Sig. asintótica(bilateral)		,000 ^c	,000 ^c	,005 ^c	,003 ^c	,010 ^c	,002 ^c	,052 ^c

a. La distribución de prueba es normal.

b. Se calcula a partir de datos.

c. Corrección de significación de Lilliefors.

La Tabla 17, muestra el análisis de los valores totales en la prueba de normalidad de la variable Depresión, siendo el Valor P (Sig. Bil.) = 0,000 < α = 0,05 lo que señala que se retiene la H_0 de distribución normal y rechazar H_1 .

Tabla 17.

Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra

		Depresión
N		94
Parámetros normales ^{a,b}	Media	15,38
	Desviación	9,885
Máximas diferencias extremas	Absoluto	,206
	Positivo	,193
	Negativo	-,206
Estadístico de prueba		,206
Sig. asintótica(bilateral)		,000 ^c

a. La distribución de prueba es normal.

b. Se calcula a partir de datos.

c. Corrección de significación de Lilliefors.

b. Puntuación de las áreas

La Tabla 18, Muestra que los valores del Valor P (Sig. Bil.) = 0,000 < α = 0,05 para cada una de las dimensiones denominadas Área Afectiva, Área Motivacional, Área Cognitiva, Área Conductual y el Área Física que permite rechazar la H_0 de distribución normal y retener la H_1 de distribución de datos no normales para el uso de un estadístico no paramétrico.

Tabla 18.*Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra*

		Área Afectiva	Área Motivacional	Área Cognitiva	Área Conductual	Área Física
N		94	94	94	94	94
Parámetros	Media	2,76	,86	6,21	2,51	3,04
normales ^{a,b}	Desviación	2,009	,837	4,116	1,746	2,099
Máximas	Absoluto	,170	,242	,171	,281	,229
diferencias	Positivo	,170	,242	,163	,201	,203
extremas	Negativo	-,158	-,172	-,171	-,281	-,229
Estadístico de prueba		,170	,242	,171	,281	,229
Sig. asintótica(bilateral)		,000 ^c	,000 ^c	,000 ^c	,000 ^c	,000 ^c

a. La distribución de prueba es normal.

b. Se calcula a partir de datos.

c. Corrección de significación de Lilliefors.

5.2.1. Análisis de correlación

El análisis de correlación entre las variables Estrés Laboral y Depresión se establecen bajo la prueba no paramétrica de correlación de Spearman; en cuanto a la prueba para las dimensiones se realiza el mismo proceso de correlación no paramétrica.

Ho: $\rho = 0$ (No existe correlación entre la variable 1 y la variable 2)

Hi: $\rho \neq 0$ (Existe correlación entre la variable 1 y la variable 2)

La Tabla 19, muestra el Valor P (Sig. Bil.) = 0,022 < α = 0,05 lo que permite rechazar la Ho de no existencia de correlación y retener la Hi de existencia de correlación entre el Estrés laboral y la Depresión. Además, muestra el coeficiente de correlación en 0,236 positivo y con un nivel bajo.

Tabla 19.*Correlación entre Estrés laboral * Depresión*

			Estrés laboral	Depresión
Rho de Spearman	Estrés laboral	Coeficiente de correlación	1,000	,236*
		Sig. (bilateral)	.	,022
		N	94	94
	Depresión	Coeficiente de correlación	,236*	1,000
		Sig. (bilateral)	,022	.
		N	94	94

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

La Tabla 20, da a conocer los valores de correlación entre las dimensiones de la variable estrés laboral y la Depresión; en ella, se observan a las dimensiones Clima organizacional y Territorio no presentan correlación dado el Valor P (Sig. Bil.) $> \alpha = 0,05$ y se retiene lo H_0 de no existencia de relación de variables; en el caso de las dimensiones Territorio organizacional y Falta de cohesión el Valor P (Sig. Bil.) $< \alpha = 0,05$ lo que permite rechazar H_0 de no correlación y establecer la relación entre estas dos variables a un nivel positivo bajo. Por otro lado, las dimensiones Estructura organizacional, Influencia del líder y Respaldo de grupo presentan el Valor P (Sig. Bil.) $< \alpha = 0,01$ lo que permite establecer una correlación positiva entre variables a un nivel bajo al 99% de confiabilidad.

Tabla 20.*Correlación entre Estrés laboral * Depresión*

			Dimensión Clima organizacional	Dimensión Estructura organizacional	Dimensión Territorio organizacional	Dimensión Territorio	Dimensión Influencia del líder	Dimensión Falta de cohesión	Dimensión Respaldo de grupo	Dimensión Depresión
Rho de	Dimensión	Coefficiente de correlación	1,000	,589**	,562**	,556**	,544**	,545**	,585**	,011
Spearman	Clima	Sig. (bilateral)	.	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,918
	organizacional	N	94	94	94	94	94	94	94	94
	Dimensión	Coefficiente de correlación	,589**	1,000	,887**	,760**	,898**	,908**	,874**	,255*
	Estructura	Sig. (bilateral)	,000	.	,000	,000	,000	,000	,000	,013
	organizacional	N	94	94	94	94	94	94	94	94
	Dimensión	Coefficiente de correlación	,562**	,887**	1,000	,720**	,830**	,833**	,804**	,314**
	Territorio	Sig. (bilateral)	,000	,000	.	,000	,000	,000	,000	,002
	organizacional	N	94	94	94	94	94	94	94	94
	Dimensión	Coefficiente de correlación	,556**	,760**	,720**	1,000	,742**	,739**	,686**	,170
	Territorio	Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	.	,000	,000	,000	,101
		N	94	94	94	94	94	94	94	94
	Dimensión	Coefficiente de correlación	,544**	,898**	,830**	,742**	1,000	,924**	,910**	,230*
	Influencia del	Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	,000	.	,000	,000	,026
	líder	N	94	94	94	94	94	94	94	94
	Dimensión	Coefficiente de correlación	,545**	,908**	,833**	,739**	,924**	1,000	,901**	,267**
	Falta de	Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	,000	,000	.	,000	,009
	cohesión	N	94	94	94	94	94	94	94	94
	Dimensión	Coefficiente de correlación	,585**	,874**	,804**	,686**	,910**	,901**	1,000	,224*
	Respaldo de	Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	.	,030
	grupo	N	94	94	94	94	94	94	94	94
	Depresión	Coefficiente de correlación	,011	,255*	,314**	,170	,230*	,267**	,224*	1,000
		Sig. (bilateral)	,918	,013	,002	,101	,026	,009	,030	.
		N	94	94	94	94	94	94	94	94

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

* . La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

La Tabla 21, muestra existencia de correlación entre el Área Afectiva, Área Motivacional y Área Cognitiva dado el Valor P (Sig. Bil.) $< \alpha = 0.05$ lo que permite rechazar H_0 de no existencia de relación de variables y asumir la existencia de correlación entre dichas áreas y la puntuación global del estrés laboral. En cuanto a las áreas Conductual y Física se observa que el Valor P (Sig. Bil.) $> \alpha = 0.05$ lo que establece la no existencia de correlación de estas áreas de la depresión con el puntaje total de la Depresión.

Tabla 21.*Correlación entre Áreas de la Depresión * Estrés laboral*

			Área Afectiva	Área Motivacional	Área Cognitiva	Área Conductual	Área Física	Estrés laboral
Rho de Spearman	Área Afectiva	Coeficiente de correlación	1,000	,642**	,770**	,767**	,670**	,230*
		Sig. (bilateral)	.	,000	,000	,000	,000	,026
		N	94	94	94	94	94	94
	Área Motivacional	Coeficiente de correlación	,642**	1,000	,619**	,571**	,487**	,212*
		Sig. (bilateral)	,000	.	,000	,000	,000	,040
		N	94	94	94	94	94	94
	Área Cognitiva	Coeficiente de correlación	,770**	,619**	1,000	,694**	,642**	,239*
		Sig. (bilateral)	,000	,000	.	,000	,000	,021
		N	94	94	94	94	94	94
	Área Conductual	Coeficiente de correlación	,767**	,571**	,694**	1,000	,766**	,112
		Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	.	,000	,282
		N	94	94	94	94	94	94
	Área Física	Coeficiente de correlación	,670**	,487**	,642**	,766**	1,000	,146
		Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	,000	.	,160
		N	94	94	94	94	94	94
	Estrés laboral	Coeficiente de correlación	,230*	,212*	,239*	,112	,146	1,000
		Sig. (bilateral)	,026	,040	,021	,282	,160	.
		N	94	94	94	94	94	94

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

* . La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

DISCUSIONES

Con respecto al objetivo general, determinar la relación entre estrés laboral y la depresión en trabajadores de la Sociedad de Beneficencia de Huancayo en el año 2023. Para la primera variable, se halló un 61, 7% en el nivel bajo de estrés laboral. Y en la variable depresión se halló un 49%. En el nivel moderado, también se halló una $Rho = 0, 236$ Con una P valor de $0, 022$, en un grado de significancia de $0, 05$. Por lo cual se determina la existencia de una correlación entre estrés laboral y depresión en los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia de Huancayo. Estos resultados se asemejan al estudio de Coker (2022) que halló un 29, 5% con estrés; del mismo modo, existe asociación entre depresión y estrés. En Shiga et al. (2022) remarcan que el estrés laboral y la depresión están relacionados, siendo el acoso laboral que incrementa la depresión y la capacidad para el trabajo incrementa el estrés laboral. Para Iturregui et al. (2023) reafirman la correlación entre el estrés laboral y la depresión, que el ambiente laboral comfortable es alto a pesar del agotamiento laboral. Osorio-Martínez (2022) sustentan la existencia entre estrés laboral y la depresión, agregando que la inseguridad incrementa el estrés laboral y depresión. Nuestros resultados solo son contrarios a Villena (2022) que sustenta la no relación entre estrés y depresión.

Para el objetivo 1, Determinar la relación entre estrés laboral y el área conductual en los trabajadores de la Beneficencia de Huancayo en el año 2023. Se halló una Rho de Spearman = $0, 112$, P valor de $0, 282$ en un grado de error y $0, 05$. Por lo que no se encuentra relación entre estas dos variables. Por lo que se encuentra relación entre estas dos variables. Contrario a los resultados de Arce et al. (2020) que enfatiza que el estrés laboral se relaciona con los factores de riesgo psicosocial. Por ello, se tiene en cuenta lo manifestado por la OIT (2016), que el estrés altera la reacción del organismo que repercuten en las capacidades del individuo y Beck et al (1976) menciona que el área conductual es el desgaste del estar con otros y falta de interés por

el grupo y genera aislamiento. Concluyendo que a nivel teórico estas dos variables presentan asociación.

Con respecto al objetivo 2, Determinar la relación entre estrés laboral y el área motivacional en los trabajadores de la Beneficencia de Huancayo en el año 2023. Se halló una Rho de Spearman = 0, 212 en una P valor de 0, 040 en un grado de error y 0, 05. Por lo que se encuentra relación entre estas dos variables. Según Núñez (2019) manifiesta que la insatisfacción aporta al estrés laboral. Respaldado por el marco teórico, según Beck et al. (1976) que el área motivacional hace que la persona este inhibida sin capacidad de satisfacción, apatía y desinterés de lo que antes gustaba.

Para el objetivo 3, Determinar la relación entre estrés laboral y el área afectiva en los trabajadores de la Beneficencia de Huancayo en el año 2023. Se halló una Rho de Spearman = 0, 230, P valor de 0, 026 en un grado de error y 0, 05. Por lo que se encuentra relación entre estas dos variables. Según Iterregui et al. (2023) que encuentran una correlación entre estrés laboral y la depresión, tomamos en cuenta a Beck (2018) que considera a la depresión como el malestar emocional producto de dificultades en el entorno, que forma una visión negativa de las dificultades. Que tendría similitud con lo que se define del área afectiva, que es una tristeza extrema que ocasiona irritabilidad y desolación. (Beck et al., 1976)

Para el objetivo 4, Determinar la relación entre estrés laboral y el área cognitiva en los trabajadores de la Beneficencia de Huancayo en el año 2023. Se halló una Rho de Spearman = 0, 239, P valor de 0, 021 en un grado de error y 0, 05. Presenta resultados contrarios a nuestra investigación de Raymundo (2021), que el estrés laboral no se relaciona con la salud mental, Que no estamos de acuerdo por los marcos teóricos tomados de Torres (2023) que manifiesta que el estrés genera rigidez psicológica y física producto del desbalance los requerimientos del trabajo y conocimientos del trabajador. Mientras que Beck y demás autores manifiestan que el área cognitiva genera disminución de la atención y concentración, que afecta el desempeño de

lo cotidiano. Por lo cual, consideramos que si existe una asociación entre el estrés laboral y el área cognitiva (1976).

Para el objetivo 5, Determinar la relación entre estrés laboral y el área física en los trabajadores de la Beneficencia de Huancayo en el año 2023. Se halló una Rho de Spearman = 0,146%, P valor de 0,160 en un grado de error y 0,05. Por lo que se encuentra relación entre estas dos variables. Tomamos en cuenta a Ambrosio et al. (2021) que concluye que el personal de salud sufre de depresión severa asociado al estrés y la ansiedad. Según Rodríguez y De Rivas (2011) el estrés laboral genera reacciones nocivas físicas y emocionales sobre las exigencias del trabajo. Y Beck et al. (1976), considera el área física como el malestar corporal, que afecta la salud del trabajador. Por ello consideramos que teóricamente existe una asociación entre estas dos variables.

Se consideró variables sociodemográficas tales como el sexo, la edad y el estado civil de los trabajadores, que mediante el análisis descriptivo reveló la presencia de una distribución significativamente variable en función a estos factores. Evidenciada en un mayor porcentaje trabajadores femeninas con niveles más altos de estrés laboral y depresión en comparación con los de sexo masculino, lo que se relaciona nuevamente a lo mencionado por Malca (2022) y Suarez (2020) quienes sugieren ciertas diferencias de género en la percepción del estrés laboral y la depresión.

CONCLUSIONES

A partir de los resultados se concluye que:

- Existe correlación positiva y con un nivel bajo entre el estrés laboral y la depresión en los trabajadores de la Sociedad de la beneficencia de Huancayo en el año 2023 (Rho de Spearman = ,236* y P valor = ,022).
- No existe correlación entre el estrés laboral y el área conductual en los trabajadores de la Sociedad de la beneficencia de Huancayo en el año 2023 (Rho de Spearman = ,112 y P valor = ,282)
- Existe correlación positiva y con un nivel bajo entre el estrés laboral y el área motivacional en los trabajadores de la Sociedad de la beneficencia de Huancayo en el año 2023 (Rho de Spearman = ,212* y P valor = ,040).
- Existe correlación positiva y con un nivel bajo entre el estrés laboral y el área afectiva en los trabajadores de la Sociedad de la beneficencia de Huancayo en el año 2023 (Rho de Spearman = ,230* y P valor = ,026).
- Existe correlación positiva y con un nivel bajo entre el estrés laboral y el área cognitivo en los trabajadores de la Sociedad de la beneficencia de Huancayo en el año 2023 (Rho de Spearman = ,239* y P valor = ,021).
- Existe correlación positiva y con un nivel bajo entre el estrés laboral y el área física en los trabajadores de la Sociedad de la beneficencia de Huancayo en el año 2023 (Rho de Spearman = ,146 y P valor = ,160).

RECOMENDACIONES

A partir de los resultados obtenidos se recomienda lo siguiente:

- Establecer acciones constantes de mejora dentro del plan de capacitación anual del área de RR. HH. con respecto a aspectos fundamentales de la salud mental de los colaboradores de la SBH, realizando actividades de prevención y promoción sobre aspectos psicosociales que están inmersos en la cotidianidad del cumplimiento laboral, para que de este modo se pueda controlar factores inherentes al estrés laboral generado por la actividad diaria de la organización, todo esto en sustento de haber hallado un nivel de depresión moderado que equivale al 52.1% de la población laboral.
- Identificar los factores generadores de estrés dentro de la organización que afectan a los colaboradores de la SBH, toda vez que puedan ser medidos, controlados y prevenidos.
- Promover “pausas activas” con la población laboral de la SBH, tomando en cuenta que el estrés laboral y el área física están asociados, tanto en las dolencias como en la falta o segregación de neurotransmisores (dopamina y serotonina) propios de la felicidad y el placer que el cerebro emite al hacer actividad física.
- Generar un protocolo de acción para los casos de depresión en los colaboradores del SBH, a través de alianzas con entidades pertinentes al caso; debido a que, se encontró un indicador de atención con respecto a la depresión en los colaboradores, tomando en cuenta que el estrés laboral y la depresión se relacionan.
- Actualizarse a las nuevas tendencias de beneficios laborales para las organizaciones (Horarios flexibles, Programas de recompensas, reconocimientos

a la eficiencia) tanto para la atracción de talento para la organización como también para la retención del talento ya perteneciente.

- En cuanto a los psicólogos y responsables de las escuelas académicas de Psicología de la ciudad de Huancayo se les invita difundir estos temas a través de la Psico-educación, teniendo en cuenta que parte importante de la intervención psicológica es la prevención de estas patologías, tanto a nivel de pregrado como el ejercicio de la profesión.
- Desarrollar de manera más constante nuevas investigaciones en torno de los temas de estrés laboral y depresión, a los estudiantes de pregrado y psicólogos; de modo que, con el tiempo se vaya actualizando la bibliografía y se pueda brindar apoyo a las instituciones que lo necesitan a través de talleres o capacitaciones.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Ambrosio, F., Torres-Santo, G., Rivera, L. Rodríguez-Alarcon, J. y Mejia, C. (2021). *Factores socio-laborales asociados a padecer ansiedad, depresión y estrés en profesionales de la salud de la serranía peruana durante la pandemia de la COVID-19*. Boletín de malariología y salud ambiental, 61, 97-105.
- Arce, R. Rubio, K, Cuadro, H. Fonseca, R. León-García, M. y Rodríguez, P. (2020) *Relación entre nivel de estrés laboral y los factores de riesgo psicosociales intralaborales en trabajadores de una fundación de niños con discapacidad ubicado en el departamento de Atlántico*. Colombia. Recuperado de: <https://scielo.isciii.es/pdf/medtra/v29n1/1132-6255-medtra-29-01-42.pdf>
- Arias, F. (2016). *El Proyecto de Investigación. Introducción a la metodología científica*. (7ma edición). Caracas, Venezuela: Editorial Episteme.
- Asto, G. (2023). *Influencia del estrés laboral a causa del Covid-19 en trabajadores de la zona del Parque Industrial-El Tambo-Huancayo*. Huancayo. Perú
- Beck, A., Emery, G., y Greenberg, R. (1985). *Trastornos de ansiedad y fobias. Una perspectiva cognitiva*. Basic Books.
- Beck, A.; Rush, A., Shaw, B., y Emery, G. (1976). *Cognitive therapy of depression*. Nueva York: Guilford.
- Bianchi, J., y Henao, Á. (2015). *Activación conductual y depresión: Conceptualización, evidencia y aplicaciones en Iberoamérica*. Terapia Psicológica
- Blanco, M. (2003). El Estrés en el Trabajo. *Universidad Católica Boliviana "San Pablo"*, 7 (12), 8 <https://cienciaycultura.ucb.edu.bo/a/article/view/607>
- Brocca, P. (2014). *Esquemas emocionales en un grupo de pacientes Depresivos de un Hospital de la Ciudad de Lima*. [Para obtener Maestría, Universidad San Martín de Porres]. Repositorio Académico USMP. https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/1146/BROCCA_AP.p

[df?sequence=1&isAllowed=y](#)

Buendía, J. (1993). *Estrés y depresión*. En J. Buendía (coord.), *Estrés y psicopatología* (pp. 97-111). Madrid: Ediciones Pirámide

Calderón, G y Colin, R, (1990). *Depresión: causas, manifestaciones y tratamiento*. Biblioteca Upc.

https://catalogo.upc.edu.pe/discovery/fulldisplay?docid=alma990000042140203391&context=L&vid=51UPC_INST:51UPC_INST&lang=es&search_scope=MyInst_and_CI&adaptor=Local%20Search%20Engine&tab=002Todoslosrecursos&query=sub,exact,Depresion&offset=0

Callupe, S. y Chuyo, B. (2023). *Asociación de la depresión, ansiedad y estrés a la seguridad percibida para conservar el trabajo en personal de salud del primer nivel de atención en salud - Huancayo, 2023*. [Tesis para optar el título profesional de Médico Cirujano, Escuela Académico Profesional de Medicina Humana]. Universidad Continental, Huancayo, Perú.

https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/13783/4/IV_FCS_502_TE_Callupe_Chuyo_2023.pdf

Cárdenas, K. (2022). *Estrés y depresión en docentes de educación escolar en modalidad virtual debido a la pandemia por covid-19*.

Cardoso, K., Acosta, I. Chávez, A. y Correa, F (2017) *Sintomatología depresiva, ideación suicida y autoconcepto en una muestra de niños mexicanos*. Doi: <http://dx.doi.org/10.12804/revistas.urosario.edu.co/apl/a.4733>

Casas, J., Repullo, J y Donaldo, J. (2003). La encuesta como técnica de investigación. Elaboración de cuestionarios y tratamiento estadístico de los datos (I). *ScienceDirect*, 31 (8), 527 – 538. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0212656703707288>

Coker, A. (2022). *Assessments of Depression Anxiety and Stress among Volunteers Health Workers in Lagos, Nigeria*. *Journal of Behavioral Health and Psychology*, 11(4) doi:

10.33425/2832-4579/22047

Cruzado, L., Núñez – Moscoso, P y Rojas – Rojas, G. (2013). Despersonalización: más que síntoma, un síndrome. *Rev Neuropsiquiatr*, 76 (2),

<https://revistas.upch.edu.pe/index.php/RNP/about/editorialTeam>

Díaz, J (2018). *Depresión y funcionamiento familiar en jóvenes universitarios*. [Para obtener licenciatura, Universidad autónoma del estado de México]. Repositorio de la Universidad autónoma del estado de México.

<http://ri.uaemex.mx/bitstream/handle/20.500.11799/98730/TESIS%20-%20E2%80%9CDEPRESI%C3%93N%20Y%20FUNCIONAMIENTO%20FAMILIAR%20EN%20J%C3%93VENES%20UNIVERSARIOS%20-%20JAQUELINE%20DIAZ%20ENRIQUEZ.pdf?sequence=1>

Encinas, M. (2019). Afrontamiento al Estrés una Revisión Teórica. [Para obtener el grado académico de Bachiller en Psicología, Universidad Señor de Sipán].

<https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/6097/Encinas%20Orbegoso%20Margarita%20Janet.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Espinoza, A., Pernas, I y Gonzales, R. (2018). Consideraciones teórico metodológicas y prácticas acerca del estrés. *Humanidades médicas*, 18 (3), 697 – 717,

<http://scielo.sld.cu/pdf/hmc/v18n3/1727-8120-hmc-18-03-697.pdf>

Espinoza, E. (2018). Estrés laboral y Depresión en servidores públicos nombrados de la Dirección Regional de Salud de Junín – 2017. [Para obtener licenciatura, Universidad Peruana los Andes]. Repositorio de la Universidad Peruana los Andes.

<https://repositorio.upla.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12848/761/TESIS%20FINAL.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Faya, A., Venturo, C., Herrera, M y Hernández, R. (2018). Autonomía del trabajo y satisfacción laboral en trabajadores de una Universidad Peruana. *Redalyc*, 8 (3), 43 – 56.

<https://www.redalyc.org/journal/4676/467657107003/html/>

- Flores, E. y Huamaní, E. (2021). *Depresión y ansiedad en los trabajadores de la Fuerza Aérea del Perú, Lima 2020*.
- French, J. y Kahn, R. (1962). *Una programación enfocada para estudiar el entorno industrial y la salud mental*. *Journal of Social Issues* 18, 1-47
- Freud, S. (1917). Artículos sobre metapsicología, duelo y melancolía. *Standard*
- Hernández, R. Fernández, C. y Baptista, M. (2014) *Metodología de la investigación*. 6ta Edición. McGraw Hill Education. México. <https://www.esup.edu.pe/wp-content/uploads/2020/12/2.%20Hernandez,%20Fernandez%20y%20Baptista-Metodolog%C3%ADa%20Investigacion%20Cientifica%206ta%20ed.pdf>
- Herzberg, F., Mausner, R., Peterson, J. y Capwell, D. (1957) *Job Attitudes: Review and Research and Opinion*, Pittsburgh: Psychological Services of Pittsburgh
- Iturregui, S., Tarrillo, A. y Castillo, E. (2023) *Estrés laboral y depresión en personal asistencial de un hospital de Chota en tiempos de COVID -19, 2021*. [Para la obtención de licenciatura, Universidad Señor de Sipán de Trujillo]. Recuperado: <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/10912/Iturregui%20Ucda%2c%20Sami%20%26%20Tarrillo%20Lopez%2c%20Andy.pdf?sequence=11&isAllowed=y>
- Lazarus, R. y Folkman, S. (1984). *Estrés, evaluación y afrontamiento*. New York: Springer.
- López I, Valdés M. Manual diagnóstico y estadístico de los trastornos mentales (DSM-IV.TR). Asociación Americana de Psiquiatría. Masson, México, 2003. <https://www.eafit.edu.co/ninos/reddelaspreguntas/Documents/dsm-iv-manual-diagnostico-estadistico-trastornos-mentales.pdf>
- Lucas-Hernández, A., González-Rodríguez, V. López-Flores, A. Kammar-García, A., Mancilla-Galindo, J., Vera-Lastra, O., Jiménez-López, J. y Peralta, A. (2022). *Estrés, ansiedad y depresión en trabajadores de salud durante la pandemia por COVID-19* [Stress, anxiety, and depression in health workers during the COVID-19 pandemic]. *Revista médica del*

Instituto Mexicano del Seguro Social, 60(5), 556–562.

Martina, M., Ara, M., Gutiérrez, C., Nolberto, V y Piscocoya, J. (2017). Depresión y factores asociados en la población peruana adulta mayor según la ENDES 2014 – 2015. *Scielo*, 78 (4). http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1025-55832017000400004

Martinez, D y Yauri, H. (2023). *Estrés laboral y nivel de Depresión en los trabajadores del centro de Salud “Santa Eulalia” en Huarochirí, lima – 2020*. [Para obtener la licenciatura, Universidad Peruana los Andes]. Repositorio de la Universidad Peruana los Andes. <https://repositorio.upla.edu.pe/handle/20.500.12848/6240>

Maslach, C y Jackson, S. (1982). *Burnout: El Costo de Cuidar*. Acantilados de Englewood, N.J.: PrenticeHall.

Mejía C., Chacon J., Enamorado O., Garnica L., Chacon S. y Garcia Y. (2019). *Factores asociados al estrés laboral en trabajadores de seis países de Latinoamérica*. *Rev Asoc Esp Med Trab.* Vol 28. Pag. 207. <https://scielo.isciii.es/pdf/medtra/v28n3/1132-6255-medtra-28-03-204.pdf>

Meza, N. (2019). *Influencia de la inteligencia emocional percibida en la ansiedad y el estrés laboral de enfermería*. Universidad de la Laguna. España. Recuperado: <https://scielo.isciii.es/pdf/ene/v13n3/1988-348X-ene-13-03-e13310.pdf>

Montes, C. (2004). La Depresión y su Etiología: Una Patología Compleja. *Dialnet*. 10 (18), 1-15. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=825625>

Morán, C., Landero, R y González, M. (2010). COPE-28: un análisis psicométrico de la versión en español del Brief COPE. *Redalyc*. 9 (2), 543 - 552. <https://www.redalyc.org/pdf/647/64716832020.pdf>

Núñez, M. (2019). *Estrés laboral y calidad de vida laboral del profesional de enfermería del hospital de especialidades Teodoro Maldonado Carbo*. Recuperado: <http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/14027/1/T-UCSG-POS-MGSS-225.pdf>

Onofre, L. (2021). Influencia del estrés laboral en el desempeño laboral del personal de la Dirección de Talento Humano del Hospital de Especialidades Fuerzas Armadas n.º 1, Quito, en el año 2019. [Para obtener grado de Maestría, Universidad Andina Simón Bolívar]. <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/8191/1/T3576-MDTH-Onofre-Influencia.pdf>

Organización Internacional del Trabajo [OIT]. (2016). *Estrés en el trabajo. Un reto colectivo*. https://www.ilo.org/safework/info/publications/WCMS_466549/lang--es/index.htm

Organización Internacional del Trabajo [OIT] (2016). *Estrés Laboral: un reto colectivo*. Ginebra, Suiza. Disponible en: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/ed_protect/protrav/safework/documents/publication/wcms_466549.pdf

Organización Internacional de Trabajo [OIT]. (2020). *Frente a la pandemia: garantizar la seguridad y salud en el trabajo. Garantizar la salud en el trabajo puede salvar vidas*. 2020 (1). 23. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/ed_protect/protrav/safework/documents/publication/wcms_742732.pdf

Ortiz, P y Garcia, L. (2008). Estudio sobre clima y satisfacción laboral en una Empresa comercializadora. *Scielo*, 1 (13), 1 – 20. https://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?pid=S1870-350X2008000200017&script=sci_abstract

Osorio-Martínez, M., Malca-Casavilca, M., Condor-Rojas, Y., Becerra-Bravo, M., y Ruiz-Ramirez, E. (2022). *Factores asociados al desarrollo de estrés, ansiedad y depresión en trabajadores sanitarios en el contexto de la pandemia por COVID-19 en Perú*. Archivos de Prevención de Riesgos Laborales, 25(3), 271-284.

Organización Mundial de la Salud [OMS] (2004). *La organización del trabajo y el estrés. Serie protección de la salud de los trabajadores n°3. Estrategias sistemáticas de solución de*

problemas para empleadores, personal directivo y representantes sindicales.

https://www.who.int/occupational_health/publications/pwh3sp.pdf

Organización Mundial de la Salud [OMS]. (2020). OMS: Garantizar la seguridad de los trabajadores de la salud para preservar la de los pacientes.

<https://www.who.int/es/news/item/17-09-2020-keep-health-workers-safe-tokeep-patients-safe-who>

Organización Panamericana de la Salud [OPS] y Organización Mundial de la Salud [OMS].

(2016). *Estrés laboral es una carga para los individuos, los trabajadores y las sociedades.*

<https://www.paho.org/es/recursos-para-periodistas>

Pedraza, E., Amaya, G y Conde, M. (2010). Desempeño laboral y estabilidad del personal administrativo contratado de la Facultad de Medicina de la Universidad de Zulia.

Redalyc. 16 (3), 493 – 505. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=28016320010>

Pérez, J. (2019). *¿Qué es el estrés laboral y cómo medirlo?* Revista Salud Uninorte, Vol. 35(N°1).

<https://www.redalyc.org/jatsRepo/817/81762945010/81762945010.pdf>

Pilligua, C y Arteaga, F. (2019). El clima laboral como factor clave en el rendimiento productivo de las empresas, estudio caso: Hardepex Cía. Ltda. *Redalyc*, 15 (28), 1- 25.

<https://www.redalyc.org/journal/4096/409659500007/409659500007.pdf>

Quincho, R., y Santivañez, J. (2023). *Factores de riesgo asociados a la depresión y ansiedad en*

docentes universitarios de la UNCP, post pandemia Covid-19, enero-abril 2023,

Huancayo. Huancayo. Perú

Raymundo, Y. (2021). *Estrés laboral y salud mental en el contexto de la pandemia COVID-19 en*

docentes de educación secundaria, Huancavelica-2020. Huancavelica. Perú

Regueiro, A. (2018). *Conceptos Básicos: ¿Qué es el estrés y cómo nos afecta? (1ª edición).*

Universidad de Málaga.

Rivera, D. (2018). *Sobrecarga laboral del personal de dos establecimientos de salud del distrito*

de San Juan de Lurigancho 2018. [Tesis de Maestría. Universidad César Vallejo].

Repositorio de la Universidad César Vallejo.

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/28265/Rivera_TD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Rodríguez, H. (2023). *Nivel de estrés, ansiedad y depresión durante la pandemia por Covid 19, en los enfermeros en la Unidad de Cuidados Intensivos en un hospital de Huancayo, 2023*. Huancayo. Perú

Rodríguez, R y Rivas, S. (2011). Los procesos de estrés laboral y desgaste profesional (burnout): diferenciación, actualización y líneas de intervención. *Scielo*. 57 (1). 72-88.
https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S0465-546X2011000500006

Sánchez – García, S., García Dominguez, A., García – Peña, C., Gutiérrez – Gutiérrez, L., Narváez – Macias, L y Juárez – Cedillo, T (2014). Utilización de la versión reducida de la Escala de Depresión del Centro para Estudios Epidemiológicos (CES-D) en población de adultos mayores mexicanos. *Redalyc*, 2 (4), 137 – 157.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=457645126002>

Sánchez – Pachas, D. (2019). Propiedades Psicométricas del Inventario de Depresión de Beck II (IDB-II) en una muestra clínica. *Dialnet*, 22 (1), 39-52.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8162691>

Shiga, K., Izumi, K., Minato, K., Yoshimura, M., Kitazawa, M., Hanashiro, S., Cortright, K., Kurokawa, S., Momota, Y., Sado, M., Maeno, T., Takebayashi, T., Mimura, M., y Kishimoto, T. (2022). *Association of work environment with stress and depression among Japanese workers*. *Work*, 72(4), 1321–1335.
<https://content.iospress.com/articles/work/wor210356>

Suarez, A. (2013). Adaptación de la Escala de estrés Laboral de la OIT-OMS en trabajadores de 25 a 35 años de edad de un Contact Center de Lima. *Psiquemag*. 2 (1), 33-50.
<https://revistas.ucv.edu.pe/index.php/psiquemag/article/view/101>

- Tejada, O. (2020). *Motivación laboral y compromiso organizacional en colaboradores de una municipalidad distrital de Arequipa, 2020*. [Para obtener licenciatura, Universidad Católica San Pablo]. Repositorio de la Universidad Católica San Pablo. <https://repositorio.ucsp.edu.pe/backend/api/core/bitstreams/b2905821-7355-423f-9bbf-f24cb7f4761d/content>
- Tenorio, A., De Souza, C. y Rossi, P. (2017). *Depresión relacionada con el trabajo en personal de equipos de atención primaria Brasil*. *Panamerican Journal of public Health*. Enlace: <https://iris.paho.org/bitstream/handle/10665.2/34367/v41eAPHA22017.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Torres, R. (2023). *El estrés laboral y el desempeño laboral en los empleados de Lely Special Corporation de Lima, 2022*. [Para la obtención de licenciatura, Universidad Continental]. Repositorio Universidad Continental. https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/13258/1/IV_FHU_501_TE_Torres_Manrique_2023.pdf
- Trougakos, J., Chawla, N., y McCarthy, J. (2020). *Working in a Pandemic: Exploring the Impact of COVID-19 Health Anxiety on Work, Family, and Health Outcomes*. *Journal of Applied Psychology*, LV(11), 1234-1245. Recuperado el 28 de Junio de 2021, de <https://psycnet.apa.org/buy/2020-70600-001>
- Umar, A., Saquib, J., Haikal, A. Y. M., Al Komi, O., Alnajjar, A. H., Rizky, W. C., Muqresh, M. A., Sayed, M. M., Almazrou, A., y Saquib, N. (2023). *Symptoms of depression and stress among migrant workers in Al Qassim, Saudi Arabia*. *International Journal of Social Psychiatry*, 69(8), 2087–2096. <https://doi.org/10.1177/00207640231188328>
- Vallejo – Noguera, F., Rubio – Endara, O y Tello – Moreira, J. (2022). *Organización del trabajo y manejo del estrés*. *Polo del Conocimiento*, 7 (2), 112 – 119. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8331400>

Vásquez, L. (2020). *Ansiedad, depresión y estrés en trabajadores del Hospital Cayetano Heredia durante la pandemia de COVID 19 durante el año 2020*. Universidad Cesar Vallejo de Piura. Recuperado:

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/49971/Vasquez_ELE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Vásquez, L., Muñoz, F. y Becoña, S. (2000). *Depresión: Diagnostico, Modelos Teóricos y Tratamiento a Finales del Siglo XX Psicología Conductual*, 8 (3), 417-449 Recuperado de

https://s3.amazonaws.com/academia.edu.documents/40581873/teorias_de_la_depresion.pdf?AWSAccessKeyId=AKIAIWOWYYGZ2Y53UL3A&Expires=1524114985&Signature=xIQAvn%2BFh7%2BeEatc5l3tSBsLEBI%3D&response-content-disposition=inline%3B%20filename%3DTeorias_de_la_depresion.pdf

Vega, M. (2001). Riesgo psicosocial: el modelo demanda-control-apoyo social (I). *Ministerio de trabajo y asuntos sociales España*, 603,

<https://www.insst.es/documents/94886/192928/NTP+603+Riesgo+psicosocial+el+modelo+demand+control+apoyosocial+%28I%29..pdf>

Villena, Y. (2022). *Depresión, estrés y ansiedad en médicos y enfermeros del Hospital Regional Lambayeque*. Lambayeque. Perú.

<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/86413>

Wan-Nor-Asyikeen, W., Tuan Kamauzaman, T. H., Tuan Lonik, E. y Siti-Azrin, A. (2023). *Predictors of Depression, Anxiety and Stress Symptoms: A Cross-Sectional Study Among*

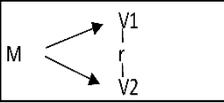
Emergency Ambulance Workers in Kelantan, Malaysia. Zahedan Journal of Research in Medical Sciences, 25(3). <https://brieflands.com/articles/zjrms-120737.html>

Zepeda, F. (1999). *Psicología Organizacional*. Segunda Edición. Pearso

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

TÍTULO: ESTRÉS LABORAL Y DEPRESIÓN EN TRABAJADORES DE LA SOCIEDAD DE BENEFICENCIA DE HUANCAYO EN EL AÑO- 2023

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	INDICADORES	METODOLOGIA
<p>Problema General: ¿Qué relación existe entre estrés laboral y depresión en los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia de Huancayo en el año 2023?</p> <p>Problema Específicos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿Existe relación entre el estrés laboral y el área conductual en los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia de Huancayo en el año 2023? • ¿Existe relación entre el estrés laboral y el área motivacional en los trabajadores de la Sociedad de 	<p>Objetivos Generales:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Determinar la relación entre estrés laboral y depresión en los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia de Huancayo en el año 2023. <p>Objetivos Específicos:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Determinar la relación entre el estrés laboral y el área conductual en los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia de Huancayo en el año 2023. - Analizar la asociación entre el estrés laboral 	<p>Hipótesis General: H₁: Existe relación entre el estrés laboral y depresión en los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia de Huancayo en el año 2023.</p> <p>Hipótesis Específicas: Ho₁: No existe relación entre el estrés laboral y el área conductual en los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia de Huancayo en el año 2023.</p> <p>He₁: Existe relación entre el estrés laboral y el área conductual en los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia de Huancayo en el año 2023.</p> <p>Ho₂: No existe relación entre el estrés laboral y el área motivacional en los</p>	<p>V1: Estrés Laboral Según la Organización internacional de trabajo (OIT, 2016), es la respuesta física y emocional que altera la respuesta del organismo que repercute en el equilibrio producto de las exigencias percibidas y las capacidades del individuo, en función a las demandas laborales.</p> <p>V2: Depresión. Para Beck (2018), es el malestar emocional producto</p>	<p>Clima organizacional (1, 10 y 20) Estructura organizacional (2, 12, 16 y 24) Territorio organizacional (3, 15 y 22) Territorio (4, 14 y 25) Influencia del líder (5, 6 y 13 y 17) Falta de cohesión (7, 9, 18 y 21) Respaldo de grupo (8, 19 y 3) Área afectiva (1,5,10,11) Área motivacional (4 y 9)</p>	<p>Método: descriptivo Enfoque: Cuantitativo Tipo: Básica Nivel: Correlacional Diseño:</p>  <p>Población: La población estará comprendida por 257 trabajadores de la Sociedad de Beneficencia de Huancayo.</p> <p>Muestra: 94 trabajadores de la Sociedad de Beneficencia de Huancayo.</p> <p>Muestreo: No probabilístico- Por conveniencia.</p>

<p>Beneficencia de Huancayo en el año 2023?</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿Existe relación entre el estrés laboral y el área afectiva en los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia de Huancayo en el año 2023? • ¿Existe relación entre el estrés laboral y el área cognitiva en los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia de Huancayo en el año 2023? • ¿Existe relación entre el estrés laboral y el área física en los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia de Huancayo en el año 2023? 	<p>y el área motivacional en los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia de Huancayo en el año 2023.</p> <p>- Relacionar el estrés laboral y el área afectiva en los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia de Huancayo en el año 2023.</p> <p>- Establecer la relación existente entre el estrés laboral y el área cognitiva en los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia de Huancayo en el año 2023.</p> <p>- Establecer la relación existente entre el estrés laboral y el área física en los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia de</p>	<p>trabajadores de la Sociedad de Beneficencia de Huancayo en el año 2023.</p> <p>He₂: Existe relación entre el estrés laboral y el área motivacional en los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia de Huancayo en el año 2023.</p> <p>Ho₃: No existe correlación entre estrés laboral y el área afectiva en los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia de Huancayo en el año 2023.</p> <p>He₃: Existe correlación entre estrés laboral y el área afectiva en los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia de Huancayo en el año 2023.</p> <p>Ho₄: No existe relación entre el estrés laboral y el área cognitiva en los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia de Huancayo en el año 2023.</p> <p>He₄: Existe relación entre el estrés laboral y el área cognitiva en los trabajadores de la Sociedad de</p>	<p>de la alteración de la realidad, que Forja una visión negativa de los recuerdos vividos, que se genera estrés, alterando la capacidad de resolver los problemas cotidianos.</p>	<p>Área cognitiva (2,3,6,7, 8,13,14 y 20)</p> <p>Área conductual (12,15 y 17)</p> <p>Área Física (16,18,19 y 21)</p>	<p>Instrumentos:</p> <p>Escala de Estrés laboral Organizacional OIT/OMS</p> <p>Inventario de Depresión de Beck- BDI -II</p>
---	--	---	--	--	--

	Huancayo en el año 2023.	Beneficencia de Huancayo en el año 2023. Ho₅: No existe relación entre el estrés laboral y el área física en los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia de Huancayo en el año 2023. He₅: Existe relación entre el estrés laboral y el área física en los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia de Huancayo en el año 2023.			
--	--------------------------	---	--	--	--

Anexo 2: Solicitudes

Carta de aceptación para uso de nombre de Institución



"AÑO DE LA UNIDAD, LA PAZ Y EL DESARROLLO"

Huancayo, 26 de diciembre de 2023

CARTA N°224-2023-SBH-GGE

SEÑORITAS:

GREISY MEYBEL CASAS URBANO – MELANIE ALEXANDRA LAURENTE MARTINEZ
Egresadas de la Carrera Profesional de Psicología – Universidad Continental Huancayo

Ciudad.-

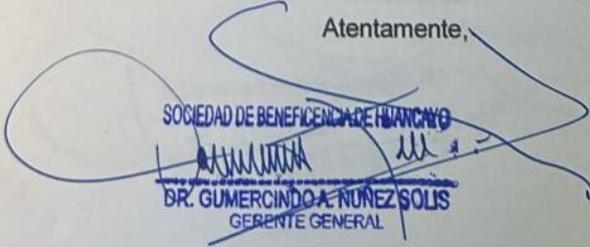
ASUNTO: AUTORIZACION PARA USO DEL NOMBRE
DE ESTA INSTITUCION

REF. : CARTA S/N DE FECHA 26.12.2023

Mediante el presente les saludo cordialmente a nombre del Presidente del Directorio de la Sociedad de Beneficencia Huancayo y el mío propio; al mismo tiempo les comunico que mi Representada autoriza el Permiso para que puedan usar el Nombre de esta Institución "Sociedad de Beneficencia de Huancayo", a fin de que puedan usarlo con fines académicos ya que realizaron su trabajo de investigación sobre "Estrés Laboral y Depresión en los Trabajadores de la Sociedad de Beneficencia de Huancayo – 2023.

Sin otro en particular, quedo de ustedes.

Atentamente,



SOCIEDAD DE BENEFICENCIA DE HUANCAYO
DR. GUMERCINDA NUÑEZ SOLÍS
GERENTE GENERAL

C.c.
Archivo.
GANS/cmm.

Solicitud para aplicación de Instrumentos

"AÑO DE LA UNIDAD, LA PAZ Y EL DESARROLLO"

Abog. Miguel Angel Chamorro Torres

Presidente de la Sociedad de Beneficencia de Huancayo

Sociedad de Beneficencia de Huancayo	
DIRECCIÓN DE RESPONSABILIDAD SOCIAL	
RECIBIDO - TRÁMITE DOCUMENTARIO	
18 AGO 2023	
Reg. N°.....	Hora: 10:58
Folio: 02 -	Firma: <i>[Firma]</i>

De nuestra consideración:

Es grato dirigimos a usted para expresarle nuestro cordial saludo y a la vez presentamos: Greisy Meybel Casas Urbano, identificada con DNI: 71629056 y Melanie Alexandra Laurente Martinez con DNI:70932560 egresadas de la Carrera Profesional de Psicología en la Universidad Continental- Huancayo.

Los invitamos a participar en un estudio que busca encontrar la relación entre el estrés laboral y la depresión que puede existir en los laboradores, este estudio es desarrollado por la facultad de Psicología de la Universidad Continental.

Ambas evaluaciones son aparentemente sencillas, en la cual se realizará a través de preguntas que les pedimos que respondan de la manera más honesta, a su vez tomar el tiempo que consideren necesario, se aplicarán los siguientes cuestionarios.

1. Escala De Estrés Laboral Organizacional OIT/OMS.
2. Inventario de Depresión de Beck BDI-II

Riesgos:

La aplicación de ambos instrumentos no demandará ningún riesgo para la salud de ningún participante.

Beneficios:

Se informará de manera general los resultados obtenidos de modo que se puedan aplicar estrategias necesarias que usted como máxima autoridad considere. Los costos y el análisis de las mismas serán cubiertos por el estudio y no ocasionarán gasto alguno a ninguno de los participantes. Igualmente, no recibirá ningún incentivo económico ni de otra índole.

Confidencialidad:

Los instrumentos serán totalmente confiables ya que no se solicitará el nombre o apellidos de los participantes y tampoco se divulgará la información obtenida.

Carta de aceptación para aplicación de Instrumentos



"Año de la Unidad, la Paz y el Desarrollo"

Huancayo, 24 de agosto del 2023

CARTA N°070-2023-SBH-GGE

SEÑORITAS

GREISY MEYBEL CASAS URBANO – MELANIE ALEXANDRA LAURENTE MARTINEZ
Egresadas de la Carrera Profesional de Psicología – Universidad Continental Huancayo

CIUDAD. –

ASUNTO: AUTORIZACION DE DESARROLLO DE INVESTIGACIÓN

REF. : CARTA S/N DE FECHA 18.08.2023
EXPEDIENTE DE FECHA DE RECEPCIÓN 18.08.2023-TD

Mediante el presente les saludo cordialmente a nombre del Presidente del Directorio de la Sociedad de Beneficencia de Huancayo y el mío propio; al mismo tiempo les comunico que mi Representada autoriza realizar el desarrollo de investigación sobre el tema "ESTRÉS LABORAL Y DEPRESIÓN EN LOS TRABAJADORES DE LA SOCIEDAD DE BENEFICENCIA DE HUANCAYO – 2023", por lo que deberán coordinar con el Departamento de Recursos Humanos, quién ya tiene conocimiento al respecto.

Sin otro en particular, quedo de ustedes.

Atentamente;

C c
Archivo
GANS/crmm

SOCIEDAD DE BENEFICENCIA DE HUANCAYO

 DR. GUERMINDA A. HUÉREZ SOLÍS
 GERENTE GENERAL

● Jr. Cusco N° 1576 - Huancayo ● 064-217058

● webmaster@beneficiadehuancayo.org ● <https://www.beneficiadehuancayo.org/>

Consentimiento informado

Formato de Consentimiento Informado para la Realización de la Escala de Estrés Laboral OIT/OMS y del Inventario de Depresión de Beck II

Estimado Sr. (a):

Nos dirigimos a usted en su condición de laborador de la Sociedad de Beneficencia de Huancayo en la cual sus iniciales son _____ para solicitar su consentimiento para que su persona participe en la administración de la Escala de Estrés Laboral OIT/ OMS y el Inventario de Depresión de Beck II. Esta solicitud se realiza en el marco de proyecto de investigación para la obtención del Título Universitario de la carrera de Psicología.

Objetivo de la Evaluación:

- Escala de Estrés Laboral OIT/OMS:
Esta escala tiene como finalidad detectar el estrés laboral y la capacidad de predecir las fuentes de riesgos psicosociales.
- Inventario de Depresión de Beck II:
Tiene como finalidad medir la severidad de depresión a través de la evaluación de los síntomas correspondientes a los criterios diagnósticos de los trastornos depresivos en el Manual Diagnóstico y Estadístico de trastornos Mentales cuarta Edición.

Los resultados de ambas pruebas se utilizarán únicamente con fines académicos.

Procedimiento:

La aplicación de ambas pruebas se llevará a cabo en un entorno controlado, bajo la supervisión de un evaluador, asegurando un proceso atento y adaptado a las necesidades que pueda tener el laborador, ambas pruebas constan de opciones múltiples.

Confidencialidad:

Garantizamos que la información obtenida en ambas pruebas será tratada de forma confidencial. Los datos obtenidos se destinarán exclusivamente a fines académicos.

Voluntariedad y Retiro:

La participación de usted como laborador es completamente voluntaria, asimismo, puede optar por retirarse cuando usted lo considere.

Consentimiento:

Mediante la firma de este documento, usted confirma que ha entendido la información proporcionada, que ha tenido la oportunidad de hacer preguntas y recibir respuestas satisfactorias y que brinda su consentimiento para participar en la aplicación de ambas pruebas.

Por favor complete y firme este formulario para indicar su consentimiento.

Iniciales de sus Nombres y Apellidos:

Firma: _____

Fecha:

Le agradecemos su colaboración

Cordialmente.

Anexo 3: Instrumentos de Recolección de Datos**FICHA DE DATOS GENERALES**

Complete los datos que se les pide a continuación y marque con una X donde corresponda.

DATOS GENERALES	
INSTITUCIÓN	Sociedad de Beneficencia de Huancayo
SEXO	Masculino () Femenino ()
EDAD	
ESTADO CIVIL	Soltero () Casado () Conviviente () Viudo () Divorciado ()
N° HIJOS	0 () 1 () 2 () 3 () 4 ()
ÁREA QUE LABORA	
AÑOS QUE LABORA DENTRO DE LA EMPRESA	Menor a 1 año () Dos años () Un año () Mayor a 3 años ()
CARGO QUE DESEMPEÑA	

ESCALA DE ESTRÉS LABORAL ORGANIZACIONAL OIT/OMS

Para cada pregunta indique del 1 (nunca) al 7 (siempre) con qué frecuencia la condición descrita es fuente actual de estrés

1	2	3	4	5	6	7
Nunca	Raras veces	Ocasional mente	Algunas Veces	Frecuente mente	Generalmente	Siempre

N°	ÍTEMS	RESPUESTA
1	¿El que no comprenda las metas y misión de la empresa me causa estrés?	
2	¿El rendirle informes a mis superiores y a mis subordinados me estresa?	
3	¿El que no esté en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo me produce estrés?	
4	¿El que el equipo disponible para llevar a cabo mi trabajo sea limitado me estresa?	
5	¿El que mi jefe de oficina no dé la cara por mí ante los jefes me estresa?	
6	¿El que mi jefe de oficina no me respete me estresa?	
7	¿El que no sea parte de un equipo de trabajo que colabore estrechamente me causa estrés?	
8	¿El que mi equipo de trabajo no me respalde en mis metas me causa estrés?	
9	¿El que mi equipo de trabajo no tenga prestigio ni valor dentro de la empresa me causa estrés?	
10	¿El que la forma en que trabaja la empresa no sea clara me estresa?	
11	¿El que las políticas generales de la gerencia impidan mi buen desempeño me estresa?	
12	¿El que las personas que están a mi nivel dentro de la empresa tengamos poco control sobre el trabajo me causa estrés?	
13	¿El que mi jefe de oficina no se preocupe por mi bienestar me estresa?	
14	¿El no tener el conocimiento técnico para competir dentro de la empresa me estresa?	
15	¿El no tener un espacio privado en mi trabajo me estresa?	
16	¿El que se maneje mucho papeleo dentro de la empresa me causa estrés?	
17	¿El que mi jefe de oficina no tenga confianza en el desempeño de mi trabajo me causa estrés?	
18	¿El que mi equipo de trabajo se encuentra desorganizado me estresa?	
19	¿El que mi equipo no me brinde protección en relación con las injustas demandas de trabajo que me hacen los jefes me causa estrés?	
20	¿El que la empresa carezca de dirección y objetivos me causa estrés?	
21	¿El que mi equipo de trabajo me presione demasiado me causa estrés?	
22	¿El que tenga que trabajar con miembros de otros departamentos me estresa?	

23	¿El que mi equipo de trabajo no me brinde ayuda técnica cuando lo necesito me causa estrés?	
24	¿El que no respeten a mis superiores, a mí y a los que están debajo de mí, me causa estrés?	
25	¿El no contar con la tecnología adecuada para hacer un trabajo de calidad me causa estrés?	

Inventario de Depresión de Beck BDI-II

Apellidos y Nombres: Edad:

Instrucciones: Este cuestionario consta de 21 grupos de enunciados. Por favor, lea cada uno de ellos cuidadosamente. Luego elija uno de cada grupo, el que mejor describa el modo como se ha sentido las últimas dos semanas, incluyendo el día de hoy. Marque con un círculo el número correspondiente al enunciado elegido. Si varios enunciados de un mismo grupo le parecen igualmente apropiados, marque el número más alto. Verifique que no haya elegido más de uno por grupo, incluyendo el ítem 16 (Cambio en los Hábitos de Sueño) y el ítem 18 (Cambios en el apetito).

1	TRISTEZA		
	0	No me siento triste	
	1	Me siento triste gran parte del tiempo	
	2	Me siento triste todo el tiempo	
	3	Me siento tan triste o soy tan infeliz que no puedo soportarlo	
2	PESIMISMO		
	0	No estoy desalentado respecto del mi futuro	
	1	Me siento más desalentado respecto de mi futuro que lo que solía estarlo	
	2	No espero que las cosas funcionen para mí	
	3	Siento que no hay esperanza para mi futuro y que sólo puede empeorar	
3	FRACASO		
	0	No me siento como un fracasado	
	1	He fracasado más de lo que hubiera debido	
	2	Cuando miro hacia atrás, veo muchos fracasos	
	3	Siento que como persona soy un fracaso total	
4	PÉRDIDA DE PLACER		
	0	Obtengo tanto placer como siempre por las cosas de las que disfruto	
	1	No disfruto tanto de las cosas como solía hacerlo	
	2	Obtengo muy poco placer de las cosas que solía disfrutar	
	3	No puedo obtener ningún placer de las cosas de las que solía disfrutar	
5	SENTIMIENTOS DE CULPA		
	0	No me siento particularmente culpable	
	1	Me siento culpable respecto de varias cosas que he hecho o que debería haber hecho	
	2	Me siento bastante culpable la mayor parte del tiempo	
	3	Me siento culpable todo el tiempo	
	SENTIMIENTOS DE CASTIGO		

6	0	No siento que este siendo castigado	
	1	Siento que tal vez pueda ser castigado	
	2	Espero ser castigado	
	3	Siento que estoy siendo castigado	
7	DISCONFORMIDAD CON UNO MISMO		
	0	Siento acerca de mí lo mismo que siempre	
	1	He perdido la confianza en mí mismo	
	2	Estoy decepcionado conmigo mismo	
	3	No me gusta a mí mismo	
8	AUTOCRÍTICA		
	0	No me critico ni me culpo más de lo habitual	
	1	Estoy más crítico conmigo mismo de lo que solía estarlo	
	2	Me critico a mí mismo por todos mis errores	
	3	Me culpo a mí mismo por todo lo malo que sucede	
9	PENSAMIENTOS O DESEOS SUICIDAS		
	0	No tengo ningún pensamiento de matarme	
	1	He tenido pensamientos de matarme, pero no lo haría	
	2	Querría matarme	
	3	Me mataría si tuviera la oportunidad de hacerlo	
10	Llanto		
	0	No lloro más de lo que solía hacerlo	
	1	Lloro más de lo que solía hacerlo	
	2	Lloro por cualquier pequeñez	
	3	Siento ganas de llorar, pero no puedo	
11	AGITACIÓN		
	0	No estoy más inquieto o tenso que lo habitual	
	1	Me siento más inquieto o tenso que lo habitual	
	2	Estoy tan inquieto o agitado que me es difícil quedarme quieto	
	3	Estoy tan inquieto o agitado que tengo que estar siempre en movimiento o haciendo algo	
12	PÉRDIDA DE INTERÉS		
	0	No he perdido el interés en otras actividades o personas	
	1	Estoy menos interesado que antes en otras personas o cosas	
	2	He perdido casi todo el interés en otras personas o cosas	
	3	Me es difícil interesarme por algo	
13	INDECISIÓN		
	0	Tomo mis propias decisiones tan bien como siempre	
	1	Me resulta más difícil que de costumbre tomar decisiones	
	2	Encuentro mucha más dificultad que antes para tomar decisiones	

	3	Tengo problemas para tomar cualquier decisión	
14	DESVALORIZACIÓN		
	0	No siento que yo no sea valioso	
	1	No me considero a mí mismo tan valioso y útil como solía considerarme	
	2	Me siento menos valioso cuando me comparo con otros	
	3	Siento que no valgo nada	
15	PÉRDIDA DE ENERGÍA		
	0	Tengo tanta energía como siempre	
	1	Tengo menos energía que la que solía tener	
	2	No tengo suficiente energía para hacer demasiado	
	3	No tengo energía suficiente para hacer nada	
16	CAMBIOS EN LOS HÁBITOS DE SUEÑO		
	0	No he experimentado ningún cambio en mis hábitos de sueño	
	1^a	Duermo un poco más que lo habitual	
	1^b	Duermo un poco menos que lo habitual	
	2^a	Duermo mucho más que lo habitual	
	2^b	Duermo mucho menos que lo habitual	
	3^a	Duermo la mayor parte del día	
	3^b	Me despierto 1-2 horas más temprano y no puedo volver a dormirme	
17	IRRITABILIDAD		
	0	No estoy tan irritable que lo habitual	
	1	Estoy más irritable que lo habitual	
	2	Estoy mucho más irritable que lo habitual	
	3	Estoy irritable todo el tiempo	
18	CAMBIOS EN EL APETITO		
	0	No he experimentado ningún cambio en mi apetito	
	1^a	Mi apetito es un poco menor que lo habitual	
	1^b	Mi apetito es un poco mayor que lo habitual	
	2^a	Mi apetito es mucho menor que antes	
	2^b	Mi apetito es mucho mayor que lo habitual	
	3^a	No tengo apetito en absoluto	
	3^b	Quiero comer todo el día	
19	DIFICULTAD DE CONCENTRACIÓN		
	0	Puedo concentrarme tan bien como siempre	
	1	No puedo concentrarme tan bien como habitualmente	
	2	Me es difícil mantener la mente en algo por mucho tiempo	
	3	Encuentro que no puedo concentrarme en nada	

20	CANSANCIO O FATIGA		
	0	No estoy más cansado o fatigado que lo habitual	
	1	Me fatigo o me canso más fácilmente que lo habitual	
	2	Estoy demasiado fatigado o cansado para hacer muchas de las cosas que solía hacer. hacer	
	3	Estoy demasiado fatigado o cansado para hacer la mayoría de las cosas que solía	
21	PÉRDIDA DE INTERÉS EN EL SEXO		
	0	No he notado ningún cambio reciente en mi interés por el sexo	
	1	Estoy menos interesado en el sexo de lo que solía estarlo	
	2	Estoy mucho menos interesado en el sexo	
	3	He perdido completamente el interés en el sexo	