



Universidad Tecnológica ECOTEC

Facultad de Marketing y

Comunicación Tema

“Influencia de la regulación emocional sobre el estrés laboral y el bienestar psicológico en los colaboradores en el área de Recursos Humanos de empresas farmacéuticas de Guayaquil en el 2024”

Línea de Investigación

Psicología, Bienestar y Salud

Modalidad de Titulación

Trabajo de Integración Curricular

Nombre de la carrera

Psicología General

Título a obtener

Licenciatura en Psicología Itinerario Organizacional

Autor

Melanie Alejandra Viscarra Torres

Tutor

Mtr. Daniel Oleas Rodríguez

Samborondón - Ecuador

2024

Dedicatoria

Dedico primeramente a dios, a mí misma por creer en que puedo hacerlo, a mis padres que son Melania Torres y Marco Viscarra, por haberme apoyado en todo el camino hasta llegar a donde estoy, mis hermanos Marco Viscarra, Max Viscarra, Amanda Viscarra, que han estado conmigo en todo momento.

Mi familia ha sido el motivo por el cual he salido adelante, para hacerlos sentir orgullosos y sentirme orgullosa de mí misma por haber logrado la meta a la que quería llegar.

Agradecimiento

Este agradecimiento es para mí tutor de tesis el Mtre. Daniel Oleas Rodríguez el cual me guio paso a paso hasta culminar mi tesis, el cual a través de sus tutorías logre poder entregar mi trabajo, le respeto ya que lo considero un buen profesor que sabe guiar a sus estudiantes; Además de los amigos, ex compañeros de trabajo que de cierta manera tenían las características que se buscaba para participar en la investigación que sin dudarlo quisieron darme su apoyo para cumplir mi meta.

Certificado de Aprobación Tutor Metodológico y Científico



PROCESO DE TITULACIÓN CERTIFICADO DE APROBACIÓN DEL TUTOR

Samborondón, 04 de agosto de 2024

Magíster

Verónica Baquerizo Álava

Unidad Académica: Facultad de Comunicación, Humanidades y Creatividad
Universidad Tecnológica ECOTEC

De mis consideraciones:

Por medio de la presente comunico a usted que el trabajo de titulación TITULADO: Influencia de la regulación emocional sobre el estrés laboral y el bienestar psicológico en los colaboradores en el área de Recursos Humanos de empresas farmacéuticas de Guayaquil en el 2024, fue revisado, siendo su contenido original en su totalidad, así como el cumplimiento de los requerimientos establecidos en la guía para su elaboración, por lo que se autoriza al estudiante: **Viscarra Torres Melanie Alejandra**, para que proceda con la presentación oral del mismo.

ATENTAMENTE,

Firma

Mgtr. Daniel Oleas Rodriguez
Tutor

Certificado de Coincidencias



**PROCESO DE TITULACIÓN
CERTIFICADO DEL PORCENTAJE DE COINCIDENCIAS
DEL TRABAJO DE TITULACIÓN**

Habiendo sido revisado el trabajo de titulación TITULADO: Influencia de la regulación emocional sobre el estrés laboral y el bienestar psicológico en los colaboradores en el área de Recursos Humanos de empresas farmacéuticas de Guayaquil en el 2024 elaborado por **MELANIE ALEJANDRA VISCARRA TORRES** fue remitido al sistema de coincidencias en todo su contenido el mismo que presentó un porcentaje del 3% mismo que cumple con el valor aceptado para su presentación que es inferior o igual al 10% sobre el total de hojas del documento. Adicional se adjunta print de pantalla de dicho resultado.



ATENTAMENTE,

9/12/20

Firma
Mgtr. Daniel Oleas Rodríguez
Tutor

Introducción

La presente investigación muestra el crecimiento en constante dinamismo en la sociedad, en el entorno laboral y en el individuo, teniendo un papel importante, en donde cada empleado en su lugar de trabajo dependerá del rendimiento del mismo, eficacia; En este contexto, el estrés se erige como un fenómeno omnipresente que puede impactar significativamente en la salud mental y emocional de los colaboradores, así como en la productividad de las organizaciones según Lazo & Lazo (2019).

Puede ser descrito como estrés laboral a las reacciones que se puede tener ante una situación estresante las cuales pueden ser: cognitivas, emocionales, conductuales y fisiológicas, que se relacionan con las actividades laborales, la organización de la empresa según Zuniga-Jara & Pizarro-Leon (2018).

El estrés laboral y el bienestar han tenido una conexión o relación en donde ha generado que tenga más importancia en la salud del individuo. Observando que las horas en las que se trabaja, la carga de trabajo, y la presión por los jefes, teniendo también efecto en el agotamiento del colaborador afectando de tal manera en la salud física y en la parte mental según Hsu (2018).

Según Prasada et al. (2020), los objetivos de la investigación de la empresa dedicada a las industrias tecnológicas de la investigación, fue medir el efecto que tienes el estrés ocupacional sobre el bienestar psicológico del colaborador en si, como resultado demostró que tiende a influir las relaciones laborales entre compañeros, carga laboral, ambiente laboral, satisfacción del colaborador, sobre el bienestar emocional.

Shen & Slater (2021), por otro lado, realizó una investigación sobre el estrés laboral y que estilos de afrontamiento existe, la salud mental además del bienestar emocional de los académicos universitarios, arrojando como resultado que el nivel de estrés experimentado es moderado, de esta manera las conductas de distracción siendo la mejor manera para afrontar, mostrando que es limitada el estado de salud mental.

En el área laboral es un fenómeno preocupante el cual es el estrés el en lugar de trabajo según nos comenta Betancourt Delgado et al. (2020) se encuentra a nivel mundial como el latino América además de ecuador según Lazo & Lazo (2019), se ha evidenciado que afecta de manera significativa dentro de la salud mental y bienestar del colaborador, aunque ha Avanzado en la comprensión del porqué de la causa y consecuencias, todavía existe la necesidad de abordar de manera eficaz lo que llamamos el estrés laboral e implementar estrategias que ayuden en el bienestar psicológico de los empleados o colaboradores según nos dice Loayza et al. (2022).

La Organización Mundial de la Salud (OMS) nos dice Díaz et al. (2020) que se han observado bastante estrés, señalándolo con el porcentaje de alrededor de 18%, el cual los colaboradores mostraron evidencia de altos niveles de estrés que se da dentro del área laboral también nos dice Gutiérrez (2021).

En América Latina también se encuentra con esta necesidad en donde el 40% de los pobladores también se ven afectados por el estrés laboral, según nos comenta Osorio & Cardenas (2017). Se habla de nosotros ecuatorianos el porcentaje es más alto el cual se encuentra en el 60% de personas que se están enfrentando a los efectos del estrés laboral, en donde es de manera urgente la necesidad de resolver el problema nos dice Montes-Berges & Fernández-García (2022).

Comenta R. Rodríguez (2011) Que el panorama laboral actual, caracterizado por la globalización y la inestabilidad, crea condiciones que hacen que muchos profesionales experimenten altos niveles de frustración y estrés emocional, lo que lleva a que aumenten los niveles elevados de estrés y burnout en el trabajo. El desarrollo personal, o el desarrollo realizado en condiciones inestables, deja a muchos profesionales sintiéndose frustrados y bajo altos niveles de estrés emocional, lo que lleva a altos niveles de estrés laboral y agotamiento ocupacional. En un estudio reciente realizado entre más de 2.000 empleados de diferentes sectores de la economía, tanto públicos como privados, se observó que el 41% de ellos reportaron altos niveles de estrés en el trabajo.

Planteamiento del problema

En este contexto particular, la cuestión del estrés laboral y su impacto en la salud mental de los empleados parece estar en primer plano. Al igual que otras organizaciones, usted se enfrenta a la necesidad crucial de encontrar soluciones eficaces para reducir el estrés en el entorno laboral. A pesar de la implementación de diversas estrategias de afrontamiento, falta un análisis en profundidad de su efectividad y de cómo afectan directamente al bienestar emocional de los empleados en el trabajo.

En esta situación, se centra en entender a detalle de cómo las estrategias que son utilizadas para afrontar el estrés el cual utiliza los colaboradores además de que influye en el bienestar emocional; en donde lo que se busca es tener en el lugar de trabajo un ambiente saludable, en la cual tengan beneficios positivos tanto el trabajador como la empresa.

En última instancia, lo que se quiere obtener es una contribución significativa para la comprensión de cómo influye el estrés, esforzarnos por mejorar el bienestar emocional

y del desempeño laboral de los empleados. Este enfoque no sólo aborda el desafío actual del estrés laboral en el contexto corporativo, sino que también sienta un precedente para prácticas laborales más saludables y sostenibles que apuntan a mejorar el bienestar emocional de los empleados a largo plazo.

Objetivos

En base a la investigación, se establecen los objetivos, como objetivo general se plantea:

Evaluar el impacto regulación emocional sobre el estrés laboral en el bienestar psicológico por medio de instrumentos psicométricos que sean válidos para el área de recursos humanos de empresas dedicadas a la farmacéutica.

Objetivos específicos

- Determinar el nivel de estrés en el área laboral que emplean en el área de recursos humanos de empresas farmacéuticas en el 2024.
- Identificar el nivel de bienestar emocional los empleados que se encuentran trabajando en empresas farmacéuticas en el 2024.
- Establecer la relación de los niveles del estrés laboral, bienestar y regulación emocional de los empleados que se encuentren en el área de recursos humanos de empresas farmacéuticas en el 2024.

Justificación

El estudio de la influencia del estrés y su impacto en la salud mental del colaborador en el ambiente laboral es muy importante porque en varias dimensiones, desde contribuciones teóricas hasta prácticas en contextos organizacionales y sociales. Esta investigación no sólo contribuye a la ampliación del conocimiento en psicología y gestión empresarial, sino que también tiene importantes implicaciones prácticas.

En términos de contribuciones teóricas, analizando la influencia del estrés y su relación con la salud mental permitirá a los contribuyentes de la industria ampliar y enriquecer el conocimiento teórico en el campo de los recursos humanos sobre cómo los colaboradores enfrentan situaciones estresantes dentro del área de trabajo. Las teorías existentes se pueden confirmar, adaptarse o ampliarse, contribuyendo a una comprensión más profunda y matizada de este fenómeno. Además, se pueden identificar posibles mediadores o moderadores que influyan en la eficacia de las estrategias de afrontamiento, enriqueciendo así las perspectivas existentes sobre el tema.

Finalmente, desde una perspectiva práctica, esta investigación tendrá implicaciones importantes para la práctica y los desafíos que enfrenta. Los resultados del estudio permitirán identificar los niveles de influencia y áreas de mejora para afrontar el estrés.

Las organizaciones pueden implementar recomendaciones a partir de estos hallazgos para mejorar la salud mental de sus empleados y así mejorar su productividad y satisfacción laboral. Esto repercutirá directamente en crear un ambiente de trabajo más saludable y reducir los efectos negativos del estrés, promoviendo una solución práctica a un problema actual en el contexto laboral.

Desarrollo de la investigación

Capítulo 1: Marco teórico

En el presente documento de investigación del estrés laboral y Su influencia en el bienestar emocional de los colaboradores que se encuentran en el área de recursos humanos en las empresas farmacéuticas porque a pesar de que a simple vista parece estar claro el hecho de que si influye como tal, pero en realidad solo es el trabajo o también es el entorno ya que el estrés actualmente está afectando a todos los colaboradores a la parte personal y a la sobrecarga en el trabajo; Además se tiene como objetivo medir los niveles de estrés laboral .y los niveles de bienestar emocional de cada individuo.

Estrés laboral

Según OMS (2023) el estrés se define como un estado mental como también una tensión, como resultado de situaciones o experiencias difíciles que pasa cada individuo considerado como una respuesta natural que se activa cuando siente que hay algún tipo de amenaza o algo que le genere estrés; Así mismo para Rodríguez et al. (2020) el estrés en el área laboral se estableció como un desequilibrio de emociones causando malestar y dificultad en la concentración de las actividades diarias del colaborador de igual manera en la eficiencias de las mismas, además de afectando al bienestar emocional, cognitivo.

Para Sánchez (2010) La prevención y la atención del estrés laboral constituyen un gran reto; los estándares para contrarrestarlo deberán ser organizacionales y personales. Para manejar el estrés de manera efectiva, los individuos que tienen el labor de ser médicos además de otros profesionales relacionados que deben monitorear a sus pacientes y cuando sea posible, esto va referentes a toda empresa; por otra parte Ahumada et al. (2011) Nos dice que el estrés laboral ocurre cuando hay una desconexión entre las personas, el trabajo y la propia organización, desde esta perspectiva, se puede definir como la respuesta adaptativa general del organismo cuando diversas demandas ambientales se perciben como excesivas o amenazantes para el bienestar o la integridad del individuo.

El estrés laboral, según Zuniga-Jara & Pizarro-Leon (2018), se define como la acumulación de reacciones cognitivas, emocionales, conductuales y fisiológicas que experimenta un empleado en respuesta a situaciones adversas o perjudiciales directamente relacionadas con la naturaleza de sus tareas laborales, el entorno de

trabajo o la estructura de su empleo. Paima Olivari et al. (2019) describen el estrés laboral como la discrepancia entre las exigencias del trabajo y las condiciones en las que se desempeña, o entre el esfuerzo realizado y las recompensas recibidas de la jerarquía laboral. Esta situación puede ser percibida por los empleados como una amenaza o un factor perjudicial para su bienestar, o bien como un desafío u oportunidad para una superación positiva.

Es decir que el estrés se puede considerar como un estado de desequilibrio mental, una agitación, ante situaciones complejas y desafiantes, siendo una experiencia que viven comúnmente cada persona como respuesta a estimulantes de estrés. Al tener un desequilibrio en la parte emocional afecta a la concentración y en las actividades al desempeño de las actividades diarias del individuo en la parte laboral, dando paso a que afecte directamente al bienestar emocional de la persona y al igual que cognitivamente; puede ser considerado como un reto en donde va a depender de la profesión que tenga el individuo, actividades, y la empresa en la que se encuentre ya que depende de las demandas del cargo el cual provoca desconectarse de las personas, por lo que al adaptarse influye el tiempo que le tome, y la influencia que tenga en el bienestar emocional.

En términos generales, el estrés laboral se comprende como la tensión o presión que los individuos experimentan en su entorno de trabajo, resultado de diversos factores como la carga de trabajo, las relaciones interpersonales, la falta de control sobre las tareas y la percepción de falta de apoyo o reconocimiento. Este fenómeno puede tener efectos negativos en la salud física y mental de los trabajadores, así como en su desempeño laboral y en la organización en su conjunto. Por consiguiente, su gestión efectiva requiere de medidas tanto a nivel individual como organizacional para manejar adecuadamente las demandas laborales y fomentar un ambiente de trabajo saludable y equilibrado.

Según Appiani et al. (2021) los empleados del área de la salud tienen altos niveles de estrés que otros trabajadores, siendo incluso, más afectadas las mujeres. Al igual que Merino Salazar & Pazmiño Ceballos (2020) encontraron en la industria textil que las mujeres son más propensas a sufrir de estrés; además de un estudio realizado por Rodríguez Puga et al. (2022) que obtuvo el porcentaje de 61,2% de estrés laboral considerando las edades entre 50 a 59 años en donde fueron más mujeres, teniendo en cuenta que participaron 343 personas.

Chacon & Cesar (2019), en un centro médico del Cuzco encontraron que sólo el 44,6% del personal de salud tenía niveles de estrés laboral bajos; a diferencia de Saldaña et al. (2023) diciendo que el estrés laboral en el sector de la salud con respecto a los

profesionales sanitarios siendo una preocupación significativa, mediante diversas investigaciones se muestran que es altos los niveles de estrés laboral.

Según la investigación de Saldaña et al. (2023) varios expertos, opinan que diversas situaciones que pueden ser categorizados como factores internos y externos, además de ser estresores psicológicos, por situaciones anteriores con efectos como ansiedad, miedo y frustración; así mismo Osorio & Cárdenas (2017) comenta que los factores psicosociales son considerados el resultado del estrés laboral, afectando a la salud y desempeño del colaborador a corto y largo plazo; Según Paima Olivari et al. (2019) el estrés laboral tienen mucho causas, ya sea física, mental o emocional, tiende a agravarse cuando existe el analfabetismo, enfermedades, problemas de salud, problemas económicos, en donde se toma la elección de enfrentar o huir impactando al estado de ánimo.

Bienestar Emocional

Según García Alandete (2014) el bienestar psicológico ha emergido como un tema relevante en la calidad de vida. Este concepto, relativamente reciente en la psicología, se centra en el desarrollo individual y en cómo las personas enfrentan los desafíos de la vida. Se destaca la importancia del estilo y la estrategia empleados para superar obstáculos, así como el compromiso y la determinación para alcanzar objetivos personales. Calderón Hernández et al. (2015) conceptualizan el bienestar psicológico como la sensación de satisfacción, plenitud y realización en la vida de cada individuo. Según (Mayer et al., 2001) las emociones no son simplemente reacciones superficiales, sino expresiones exteriores de sentimientos que se han acumulado y moldeado en áreas como la imaginación y la visualización. Estas emociones juegan un papel esencial en el proceso de razonamiento y toma de decisiones, interactuando con nuestra mente racional e influyendo en nuestras elecciones y comportamientos. Garrosa Hernández et al. (2010) resaltan la importancia de las emociones en el ámbito profesional, debido a su impacto significativo en la dinámica organizacional y en las relaciones interpersonales. Es crucial que los profesionales estén atentos y sean sensibles a las emociones tanto de los clientes como de sus colegas, ya que esto puede influir en la calidad de los servicios brindados y en el ambiente laboral en general.

Sesento García & Palmerín Cerna (2019) afirman que este enfoque sugiere que la interpretación de esas reacciones físicas influye significativamente en la respuesta emocional experimentada por cada individuo.

Según *Promoción del bienestar emocional* (2020) en síntesis, el bienestar emocional promueve una vida plena y satisfactoria, caracterizada por una actitud positiva y una

habilidad efectiva para manejar diversas situaciones. Además, Guerrero Escusa (2017) comenta que alcanzar el bienestar emocional es un objetivo factible en todos los aspectos de la vida de una persona. Este estado de salud mental se define por la experiencia de emociones positivas como optimismo, confianza, compromiso, felicidad y satisfacción con uno mismo.

El bienestar psicológico es un estado integral de equilibrio y satisfacción en el que una persona se siente en armonía consigo misma y con su entorno. Va más allá de la ausencia de trastornos mentales y se centra en aspectos como el desarrollo personal, la autenticidad, el sentido de propósito, las relaciones saludables y la capacidad de adaptarse a los desafíos de la vida. Es un viaje continuo de autodescubrimiento y crecimiento que requiere atención y cuidado constantes tanto del cuerpo como de la mente.

En términos generales, el bienestar emocional se manifiesta cuando predominan las emociones positivas y se logra un equilibrio emocional. Esto implica la capacidad de manejar el estrés y adaptarse de manera constructiva a los desafíos de la vida.

Asimismo, incluye la satisfacción personal, una autoestima saludable y relaciones interpersonales positivas y significativas. El bienestar emocional trasciende la mera ausencia de trastornos mentales y se vincula estrechamente con la capacidad de adaptarse constructivamente a los desafíos de la vida. Las personas con un alto nivel de bienestar emocional tienden a mostrar una mayor resiliencia y una capacidad mejorada para enfrentar y superar obstáculos.

Injo Ulloque (2021) investigó el bienestar psicológico en adultos en Chiclayo, encontrando que el nivel predominante fue alto, alcanzando un 55,3%. Mostrando una sólida capacidad para aceptarse a sí mismos, cultivar relaciones interpersonales positivas, ejercer control sobre su entorno, encontrar un propósito y significado en la vida, así como tener autonomía para pensar, tomar decisiones y actuar en consecuencia.

Gómez Betancourt et al. (2013) revela que las emociones pueden ser afectadas por diversos factores como: comunicación interpersonal, estado marital, experiencias emocionales, influencia cultural, política, apoyo emocional, objetivos profesionales y personales, nivel educativo.

Friman et al. (2017) El bienestar emocional es influenciado por una serie de factores como sentirse satisfechos ya sea en los viajes, trabajo, en el hogar, escuela relacionado con el bienestar emocional.

Según Martínez-Vargas & Rivera-Porras (2019) el clima organizacional dentro de un entorno laboral desempeña un papel crucial en el bienestar de los empleados, influenciado por una serie de factores tanto internos como externos. puede tener un

impacto significativo en el comportamiento de los trabajadores, ya sea de manera positiva o negativa.

Uno de los pilares teóricos esenciales en la investigación de las emociones es el modelo propuesto por James-Lange, desarrollado por William James y Carl Lange. Este modelo postula que las emociones se originan directamente a partir de la percepción de cambios fisiológicos en el cuerpo provocados por estímulos emocionales. En otras palabras, sostiene que las respuestas físicas preceden y dan lugar a las experiencias emocionales.

El marco teórico del bienestar emocional, delineado por Ryff (2014) establece seis dimensiones interconectadas que contribuyen a una vida emocionalmente satisfactoria. Estas áreas comprenden la auto aceptación, relaciones positivas, autonomía, dominio del entorno, propósito en la vida y crecimiento personal. Según este modelo, el bienestar emocional se logra cuando una persona experimenta comodidad consigo misma, disfruta de relaciones gratificantes, se percibe como autónoma y competente, encuentra significado en sus actividades y experimenta un desarrollo personal continuo. Esta perspectiva ofrece una visión integral para entender y fomentar el bienestar emocional, reconociendo la importancia de diversas dimensiones en la salud mental y emocional de los individuos.

Regulación Emocional

Según Perera Medina et al. (2019) la regulación emocional que es considerada un proceso dinámico la cual se puede mejorar mediante procesos educativos y el paso del tiempo lo que nos ayudara a manejar las emociones de forma apropiada. Así mismo nos dice Silva C. (2005) que La regulación emocional es toda estrategia dirigida a mantener, aumentar o suprimir un estado afectivo en curso en donde han utilizado diversos parámetros para la evaluación y medición de las distintas formas de regulación, incluyendo reportes auto aplicados, medidas fisiológicas e índices conductuales.

Según Vargas Gutiérrez & Muñoz-Martínez (2013) La Regulación emocional (RE) en el área de la psicología la cual ha sido en la parte conductual ha sido abordada principalmente por dos perspectivas terapéuticas: la cognitiva-conductual y el análisis clínico conductual. La primera de ellas atiende a aspectos de tipo mediaciones para la explicación y la segunda a conceptos del análisis del comportamiento.

Según estudios realizados por Olhaberry & Sieverson (2022) El desarrollo socio-emocional y la regulación emocional constituyen logros centrales durante la primera

infancia ocurriendo en un contexto relacional y contribuyendo al logro de vínculos saludables, a la integración social, el logro escolar y la salud mental posterior.

Relación entre la regulación cognitiva de las emociones y estrés laboral

Según Lin et al. (2022) Se ha demostrado que las estrategias de regulación cognitiva de las emociones, como la reevaluación, influyen en las respuestas fisiológicas y cognitivas al estrés. Por ejemplo, un estudio descubrió que el uso de la reevaluación durante un episodio estresante no sólo aumentaba la respuesta del cortisol al factor estresante, sino que también potenciaba la formación de memoria para las características centrales del episodio estresante.

Según Lin et al. (2021) Se ha observado que los procesos neuronales implicados en la regulación de las emociones, en particular la reevaluación cognitiva, predicen la reactividad al cortisol y la recuperación del estrés. Se ha demostrado que los potenciales positivos tardíos (LPP) durante la tarea de regulación de la emoción predicen la reactividad del cortisol al estrés, lo que indica la implicación de los procesos neurales de regulación de la emoción en la adaptación a acontecimientos estresantes. Según Langer et al. (2020) Las estrategias cognitivas de regulación de las emociones, como la reevaluación, se han asociado con una mayor adaptación psicofisiológica en respuesta al estrés. Se ha observado que la reevaluación fomenta la adaptación psicofisiológica, lo que conduce a un aumento del afecto positivo y a una mayor recuperación de la variabilidad de la frecuencia cardíaca (VFC) tras el estrés. Sin embargo, la eficacia de la estrategia de regulación emocional depende en gran medida de su uso habitual.

Según Jentsch & Wolf (2020) ha demostrado que las diferencias individuales en la regulación cognitiva de las emociones influyen en la experiencia del estrés. Por ejemplo, en un estudio se observó que las mujeres no mostraban efectos significativos del estrés en la regulación de las emociones, mientras que los hombres estresados mostraban una mayor participación en la regulación cognitiva, lo que conducía a mejores resultados en la regulación de las emociones. Además, las diferencias individuales en la flexibilidad afectiva influyen en el uso espontáneo de estrategias de regulación emocional.

Langer et al. (2022) ha demostrado que la regulación cognitiva de las emociones, en particular estrategias como la reevaluación, influye en los niveles de estrés, con implicaciones para la gestión del estrés y la salud mental. Los mecanismos neuronales subyacentes a esta relación implican la predicción de la reactividad del cortisol al estrés y la recuperación. Las diferencias individuales en la regulación cognitiva de las emociones también influyen en la experiencia del estrés, lo que subraya la importancia

de tener en cuenta la variabilidad individual en las respuestas al estrés.

Regulación cognitiva de las emociones relación bienestar

Según Balzarotti et al. (2016) Las diferencias individuales en el uso de estrategias cognitivas de regulación de las emociones se asocian con el bienestar subjetivo y psicológico.

Según la investigación realizada por Balzarotti et al. (2016) La reevaluación positiva y la reorientación hacia la planificación se relacionan positivamente con el bienestar subjetivo y psicológico, mientras que la rumiación, la catastrofización y la autoculpabilización se relacionan con un menor bienestar.

Balzarotti et al. (2016) según la investigación realizada La reorientación positiva, la puesta en perspectiva y la aceptación muestran escasas asociaciones significativas con el bienestar.

Balzarotti et al. (2016) La reevaluación cognitiva tiene un perfil más saludable de consecuencias afectivas, cognitivas y sociales a corto plazo que la supresión expresiva, y el uso de la reevaluación cognitiva para regular las emociones se asocia con patrones más saludables de afecto, funcionamiento social y bienestar que el uso de la supresión expresiva.

Según la investigación realizada por Cutuli, (2014) Se analizan en detalle las bases estructurales cerebrales y la activación funcional vinculadas al uso habitual de la reevaluación cognitiva y la supresión expresiva, indicando los fundamentos neurales de estas estrategias cognitivas de regulación de las emociones.

Según Kraiss et al. (2020) La regulación de las emociones no sólo está relacionada con la psicopatología, sino también con el bienestar en general, así como con el bienestar hedónico y eudaimónico, lo que sugiere la importancia de mejorar la regulación de las emociones cuando se pretende mejorar el bienestar en personas con trastornos mentales.

Sakakibara (2017) Comenta que La relación entre las estrategias cognitivas de regulación de las emociones y la salud psicológica está moderada por la valoración cognitiva de una situación, lo que indica que la forma en que las personas valoran una situación modera la relación entre las estrategias cognitivas de regulación de las emociones y la salud psicológica.

Según Ortner et al. (2017) Las creencias sobre las consecuencias de las estrategias de regulación emocional para las respuestas emocionales y el bienestar a largo plazo

predicen las elecciones de regulación conductual y el bienestar subjetivo, lo que sugiere que las creencias desempeñan un papel en las elecciones de regulación de las personas.

Según Ziadni et al. (2017) La regulación afectiva está relacionada con el bienestar, y una autoestima baja el uso de defensas maduras y una mayor fortaleza del yo se correlacionan con una menor depresión y un mayor bienestar, lo que indica que la regulación afectiva predice de forma única los cambios en el bienestar a largo plazo.

En conclusión, las estrategias de regulación cognitiva de las emociones tienen un impacto significativo en el bienestar, asociándose la reevaluación positiva y la reorientación hacia la planificación con un mayor bienestar, mientras que la rumiación y la catastrofización están relacionadas con un menor bienestar. Los mecanismos neurales subyacentes a esta relación se discuten en el contexto de la reevaluación cognitiva y la supresión expresiva. Además, las diferencias individuales en la regulación cognitiva de las emociones, moderadas por la valoración cognitiva y las creencias sobre las consecuencias de las estrategias de regulación de las emociones, desempeñan un papel crucial en la influencia sobre el bienestar y la salud mental. Estos hallazgos tienen importantes implicaciones para las intervenciones en salud mental y subrayan la necesidad de considerar las diferencias individuales en la regulación cognitiva de la emoción cuando se aborda el bienestar.

Capítulo 2: metodología del proceso de investigación

Enfoque de investigación

El enfoque de investigación adoptada es de naturaleza mixta, empleada para recopilar datos y evaluar las hipótesis planteadas mediante análisis numéricos. Este enfoque permite identificar los patrones de comportamiento y obtener información tanto cuantitativa como cualitativa, lo que facilita comprender el ambiente laboral, el bienestar de los empleados y la naturaleza de la empresa. Según Otero (2018) su investigación se centra en la cuantificación de datos, utilizando observaciones y análisis para abordar sus preguntas de investigación y la profundización mediante entrevistas o grupos focales.

El diseño que se utilizó es no experimental, ex post facto, ya que no se manipulan variables y debido a que se recolecta información de una relación causal entre las variables de estrés laboral, bienestar emocional y regulación emocional, según lo comentado por Agudelo & Aigner (2020).

El alcance es explicativo ya que se puede establecer el efecto que puede tener una variable con la otra, que permite conocer mediante la investigación en cómo el colaborador es afectado en el área laboral y personal.

La delimitación del tema de investigación en donde se obtuvo la información fue por medio de los colaboradores que se encuentran en el área de recursos humanos de empresas farmacéuticas en la ciudad de Guayaquil.

Población y muestra

La investigación se centró en la población en la cual fueron los colaboradores de las diferentes áreas de recursos humanos que laboran en empresas farmacéuticas de la ciudad de Guayaquil, fueron hombres como mujeres, que sean mayores de 18 años, estén cursando o que ya sean graduados de carreras como: talento humano, recursos humanos, psicología organizacional. En donde se utilizó el muestreo por conveniencia que va dirigido a personas que han aceptado ser parte de la investigación. Según Otzen & Manterola (2017) Permite seleccionar aquellos casos accesibles que estén dispuestos a participar en el estudio. Esto, fundamentado en la conveniente accesibilidad y proximidad del investigador hacia los sujetos en cuestión.

En el presente estudio participaron 149 personas que laboran en el área de recursos

humanos de empresas farmacéuticas. El rango de edad de los participantes fue entre 22 y 40 años, con una media de 27 años ($D.E.= 3.25$). El 61.74% fueron hombres y el 38.26% restante de la muestra fueron mujeres. En el estado civil el 65.77% son solteros y el 34.23% de casados.

En las entrevistas solo participó una persona, de 27 años, sexo masculino, teniendo el cargo de analista de selección del personal, en donde fue la única persona que estaba dispuesto a participar en la entrevista como tal, con respecto a los demás participantes, no quisieron participar por tema de disponibilidad de tiempo y que no querían dar más detalle que la encuesta.

Métodos empíricos

Encuesta:

Se utilizó un formulario único de google que contenía los siguientes instrumentos: Primero la encuesta de datos sociodemográficos: consistió en un cuestionario que abarcaba información sociodemográfica e información relacionada con: edad, sexo, ubicación de vivienda, estado civil; Segundo se utilizó el Cuestionario NEL-EST-2019 (Nivel de Estrés laboral-Estrada 2019). Este instrumento se desarrolló con el propósito de evaluar el nivel de estrés laboral de manera eficaz y rápida. Su enfoque abarcó no solo la medición de los niveles de estrés en diversos entornos empresariales, sino también la identificación de sus causas y la clasificación de los individuos que experimentan este estrés en diferentes grados. El cuestionario constó de 20 reactivos expresados como afirmaciones, diseñados para medir los niveles de estrés laboral, clasificándolos en categorías de bajos, medios, altos y tóxicos. Debido a la cantidad reducida de reactivos, asignar valor a cada afirmación demandó menos de 10 minutos, y el procesamiento estadístico de los datos resultó sencillo. Además, su aplicación y análisis pudieron ser llevados a cabo por cualquier persona con habilidades básicas en el manejo de datos, lo que facilitó su implementación dentro de las organizaciones interesadas. Tercera se utilizó Cuestionario Escala de Bienestar Psicológico de Carol Ryff; compuesta por 39 ítems, sirvió como una herramienta de evaluación psicológica destinada a medir el Bienestar Psicológico (BP) de los individuos. Esta escala se fundamentó en seis dimensiones clave, que son autonomía, dominio del entorno, crecimiento personal, relaciones positivas con los demás, propósito en la vida y autoaceptación. Utilizó una escala tipo Likert que abarcó desde "Totalmente en desacuerdo" hasta "Totalmente de acuerdo", con seis niveles de respuesta. Los participantes asignaron puntos según la opción seleccionada en cada ítem, y la

puntuación total se obtuvo sumando los puntos correspondientes a cada dimensión. Una puntuación más alta indicó un mayor nivel de Bienestar Psicológico en el individuo; Cuarto instrumentó que se utilizó es el Cuestionario de Habilidades de Regulación Emocional (Emotion-Regulation Skills Questionnaire [ERSQ] El cual está compuesto por 27 reactivos, en donde las repuestas son de 0 (no del todo) y 4 (casi siempre), esta agrupados por 9 factores los cuales son: la conciencia emocional, sensación, claridad, conocimiento, aceptación, tolerancia, disposición a confrontar, auto – ayuda, modificación.

El procesamiento y análisis de la información se llevaron a cabo de manera detallada y estructurada. Inicialmente, los datos recopilados fueron organizados en hojas de cálculo de Excel, estableciendo una base sólida para la fase analítica.

Entrevista:

Se realizó una entrevista a profundidad con el fin de reconocer las formas específicas de regulación emocional con 3 preguntas, la primera relacionada con las situaciones que generan estrés, la segunda sobre las actividades laborales que tienen un efecto de bienestar y la última sobre las estrategias de regulación emocional.

Capítulo 3: Análisis de resultados

Análisis de resultados

La tabla 1 presenta los estadísticos descriptivos sobre estrés. Bienestar emocional (Auto aceptación, Relaciones positivas, Autonomía, Dominio del entorno, Crecimiento personal, Propósito de vida) y regulación emocional (Conocimiento emocional, Sensación, Conocimiento, Aceptación, Tolerancia, Disposición a confrontar, Auto ayuda, Modificación).

Tabla N. 1

Estadísticos Descriptivos

	Media	Desviación Típica	Mínimo	Máximo
Estrés	42.68	8.71	28.00	60.00
Auto aceptación (B.E)	21.41	3.35	13.00	30.00
Relaciones Positivas (B.E)	22.86	3.93	15.00	30.00
Autonomía (B.E)	30.31	5.41	19.00	40.00
Dominio De Entorno (B.E)	23.03	3.16	11.00	29.00
Crecimiento Personal(B.E)	19.00	5.61	6.00	25.00
Propósito De Vida (B.E)	23.23	4.54	11.00	32.00
Conocimiento Emocional (R.E)	9.62	2.73	5.00	14.00
Sensación (R.E)	8.97	2.20	5.00	12.00
Claridad (R.E)	9.32	2.12	6.00	13.00
Conocimiento (R.E)	8.03	1.77	5.00	10.00
Aceptación (R.E)	8.38	1.77	5.00	12.00
Tolerancia (R.E)	9.52	2.09	6.00	13.00
Disposición A Confrontar (R.E)	8.73	2.11	5.00	11.00
Auto – Ayuda (R.E)	9.72	2.22	4.00	14.00
Modificación (R.E)	8.85	2.20	6.00	14.00

Nota: B.E= Bienestar emocional; R.E= Regulación Emocional

La tabla 2, presenta la correlación de Pearson entre las variables de entres laboral, bienestar psicológico con la regulación emocional. Mostrando en la tabla que el conocimiento (regulación emocional) tiene relación con el propósito de vida (bienestar psicológico) con el ($R=0,24$) y disposición a confrontar (regulación emocional) relacionado con la auto aceptación (bienestar psicológico) con el ($R=-0,16$). A nivel del estrés no se encontraron relaciones significativas.

Tabla N. 2
Correlaciones de Pearson
Nota: * $p < 0.05$

Variable		SUMA	AUTOACEPTACION	RELACIONES POSITIVAS	AUTONOMIA	DOMINIO DE ENTORNO	CRECIMIENTO PERSONAL	PROPOSITO DE VIDA
8. CONOCIMIENTO EMOCIONAL	R de Pearson	-0.02	0.03	-6.88×10^{-3}	-0.04	0.08	-0.02	-0.04
9. SENSACION	R de Pearson	0.02	-0.02	-0.02	-0.11	0.01	-0.03	0.02
10. CLARIDAD	R de Pearson	0.07	0.06	0.02	0.06	0.03	-6.80×10^{-3}	-0.03
11. CONOCIMIENTO	R de Pearson	0.06	0.07	0.06	0.02	0.13	0.17*	0.24*
12. ACEPTACION	R de Pearson	-0.04	9.22×10^{-3}	-0.01	0.03	0.02	-0.11	-0.09
13. TOLERANCIA	R de Pearson	-0.03	0.09	0.02	0.02	0.15	0.06	0.14
14. DISPOSICION A CONFRONTAR	R de Pearson	9.51×10^{-3}	-0.16*	-0.03	-0.15	-0.08	-0.07	-0.09
15. AUTO-AYUDA	R de Pearson	0.01	0.04	-0.09	0.07	-0.02	0.02	0.02
16. MODIFICACION	R de Pearson	2.08×10^{-3}	0.04	-0.04	-0.04	1.69×10^{-3}	-8.74×10^{-3}	0.05

En la tabla 3 se efectuaron 3 modelos de regresión lineal múltiple para identificar la influencia que tiene la regulación emocional sobre el bienestar.

Tabla N. 3
Regresión Lineal

V. Dependiente	V. Independiente	Tipificado	t	p	r ² ajustado
Auto aceptación	(Constante)		20.42	< .001	0.02
	Disposición A Confrontar	-0.16	-1.99	0.05	
Crecimiento personal	(Constante)		6.92	< .001	0.02
	Conocimiento	0.17	2.11	0.04	
Propósito de vida	(Constante)		6.92	< .001	0.02
	Conocimiento	0.17	2.11	0.04	

Análisis de la entrevista

Dentro de la entrevista la persona entrevistada, se mostró dispuesto a participar a pesar de estar trabajando, comentando que lo que le generaba estrés era cuando le incrementaban (aumentaban) más trabajo y lo que le generaba bienestar era presentar el trabajo listo y completo, siendo el salir a caminar una manera de desconectarse con el mundo, tomando como estrategia de afrontamiento.

Discusión de resultados

Según la investigación realizada, el análisis de los 149 participantes mostró que la regulación emocional influye en el bienestar psicológico, pero no en el estrés laboral. A través del análisis de regresión múltiple paso a paso, se determinó que la disposición a confrontar (regulación emocional) influye de manera inversa en la auto aceptación (bienestar psicológico), mientras que el conocimiento (regulación emocional) tiene una influencia directa en el crecimiento personal y en el propósito de vida (bienestar psicológico).

En relación con el objetivo de esta investigación, que fue evaluar el impacto de la regulación emocional sobre el estrés laboral y el bienestar emocional en el área de recursos humanos de empresas farmacéuticas, los hallazgos indican que el objetivo se cumplió parcialmente, ya que no se encontraron relaciones significativas entre la regulación emocional y el estrés laboral. En contraste, la investigación realizada por Muñoz Mejía & Álvarez Saquinaula (2022) señala que el estrés es una condición presente en todos los entornos del ser humano, incluido el ámbito laboral, donde puede afectar tanto a nivel psíquico como social.

En la presente investigación, los datos obtenidos muestran que la regulación emocional está significativamente relacionada con el bienestar psicológico, mientras que su relación con el estrés laboral es menos evidente. En contraste, Carhuayo Gonzales (2021) determinó una asociación entre la regulación emocional y el estrés laboral, indicando que una mejor regulación de las emociones está asociada con una menor evidencia de estrés laboral. La discrepancia entre los resultados de ambos estudios y los de la presente investigación podría reflejar diferencias en las características del entorno laboral o en las poblaciones estudiadas. Esto sugiere que la influencia de la regulación emocional sobre el estrés laboral puede depender del contexto específico y de las características particulares del entorno de trabajo.

Con respecto a la relación establecida entre las variables de estudio, se ha observado una correlación significativa entre la regulación emocional y el bienestar psicológico. Este hallazgo sugiere que la regulación emocional está vinculada a un aumento en el nivel de bienestar psicológico en los trabajadores, dado que su contribución explicativa alcanza el 2%. Aunque este valor es relativamente bajo, sigue indicando una significancia en los resultados obtenidos.

Por lo tanto, es imperativo abordar esta problemática, ya que los resultados destacan la importancia de promover el bienestar psicológico en el entorno laboral. Las implicaciones del estudio subrayan la necesidad de implementar intervenciones que fomenten habilidades emocionales en el lugar de trabajo, desarrollar políticas que

respalden el bienestar psicológico, y evaluar otros factores que puedan influir en la salud mental de los empleados. Además, los hallazgos sugieren que futuras investigaciones deberían profundizar en cómo otros elementos pueden interactuar con la regulación emocional para afectar el bienestar psicológico.

Entre las limitaciones de la investigación, se destaca la falta de participantes dispuestos, lo que afectó el alcance del estudio. Además, la precisión en la medición de la regulación emocional y el bienestar psicológico puede haber estado comprometida debido a que los instrumentos utilizados no fueron tan completos. También se deben considerar los factores contextuales y aspectos temporales no controlados, así como la variabilidad individual en la regulación emocional y el bienestar, que podrían haber influido en los resultados.

En este sentido, el estudio sugiere que, aunque se encontró una relación significativa entre la regulación emocional y el bienestar psicológico, su impacto sobre el estrés laboral puede ser menos pronunciado de lo esperado. Esto podría indicar que la regulación emocional beneficia más al bienestar psicológico que al estrés laboral, sugiriendo que las habilidades emocionales juegan un papel más relevante en el bienestar general que en la mitigación del estrés específico. Además, la influencia limitada de la regulación emocional sobre el estrés podría señalar la necesidad de considerar otros factores contextuales y organizacionales que también afectan el estrés laboral, destacando la importancia de una perspectiva holística que integre múltiples variables en la evaluación de la regulación emocional en el entorno laboral.

Conclusión

El estudio identificó que la regulación emocional está significativamente relacionada con el bienestar psicológico, mientras que su relación con el estrés laboral es menos pronunciada, por medio de los resultados adquiridos ayudan para dar respuestas al objetivo de la investigación además de conocer la realidad que vive cada colaborador en el área de recursos humanos de las empresas farmacéuticas.

En el análisis estadístico, el nivel de estrés de los participantes se describe con una media de 42.68, lo que proporciona una medida central del nivel general de estrés experimentado por el grupo estudiado, están en

En la evaluación de las variables, la dimensión más alta de la variable regulación emocional (RE) fue "Autoayuda," con una media de 9.72. En la variable bienestar psicológico (BE), la dimensión con el valor más alto fue "Autonomía," con una media de 30.31.

Se encontró una correlación positiva entre la regulación emocional y el bienestar psicológico, con una varianza explicativa del 2%.

Recomendaciones

Una vez culminado la investigación se propondrá algunas recomendaciones para futuras investigaciones.

Utilizar más de 3 instrumentos para poder obtener más información, tener una conclusión más amplia.

Se recomienda un estudio longitudinal para poder conocer tanto la causa como el efecto, que permita conocer a la relación en intervalos de tiempo.

Tener técnicas de recolección de datos que ayude a profundizar de mejor manera el estudio como la observación, y la que se utilizó en este documento como es la encuesta.

Referencias

- Agudelo, L., & Aignerren, J. (2020). *Diseños de investigación experimental y no-experimental*. 18, 1-46. <https://bibliotecadigital.udea.edu.co/handle/10495/2622>
- Ahumada, L., Uribe, C., Alban, A., & Zea, J. (2011). *RELACIÓN DEL ESTRÉS LABORAL CON LAS CONDICIONES DE TRABAJO Y LAS CARACTERÍSTICAS SOCIODEMOGRÁFICAS DE TRABAJADORES EN LA CENTRAL DE COMUNICACIONES DE UNA EMPRESA DE TAXIS*. 8(1), 59-76.
https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/36747000/Art_investigacion_sobre_la_relacion_del_estres_con_las_condiciones_de_trabajo_correlacional-libre.pdf?1424750794=&responsecontentdisposition=inline%3B+filename%3DRELACION_DEL_ESTRES_LABORAL_CON_LAS_COND.pdf&Expires=1715834742&Signature=HREaKcNWw2345byl7RZq7OGHMw91lyTzDy52msgfodm3yYrmYX0RrfW2dTPMvRwhZi1IPBxQsLPPF9j7Az8EywiswwS5sw9uRtlgQHsPx0gdcd7EyYvJpOfcxNlyYpbDYbe9RmlrvCGDZQ9ALE~VJNvRI8ES1g7mBh6z3jljTFs~leYeuTJEn3VSnfu70t9AkvgPysgE6L1tb4SJ6D2wFQerRXU6yQJf91QPQOEa7I9k9QVI~lxuVUfvKDGhRGK8Y4RyvM1P239Kz8vcxT3mj0sKfLI0a6iZ~uZNL0~dTSDzncSVVQFfxPhJW2Tw54keaC-ZoyRIVMBgJLhEfkA__&Key Pair-Id=APKAJLOHF5GGSLRBV4ZA.
- Appiani, F., Rodriguez, F., Saroto, L., Yaryour, C., & Basile, M. (2021). *Prevalencia de estrés, síndrome de desgaste profesional, ansiedad y depresión en médicos de un hospital universitario durante la pandemia de COVID-19*. 119(5), 317-324.
<https://www.sap.org.ar/docs/publicaciones/archivosarg/2021/v119n5a07.pdf>.
- Balzarotti, S., Biassoni, F., Villani, D., Prunas, A., & Velotti, P. (2016). Individual Differences in Cognitive Emotion Regulation: Implications for Subjective and Psychological Well-Being. *Journal of Happiness Studies*, 17(1), 125-143. <https://doi.org/10.1007/s10902-014-9587-3>. <http://link.springer.com/10.1007/s10902-014-9587-3>.
- Betancourt Delgado, M. T., Domínguez Quijije, W. F., Peláez Flores, B. I., & Herrera

- Velázquez, M. D. R. (2020). ESTRÉS LABORAL EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL ÁREA DE UCI DURANTE LA PANDEMIA DE COVID 19: Estrés Laboral durante la Pandemia de Covid. *UNESUM-Ciencias. Revista Científica Multidisciplinaria*. ISSN 2602-8166, 4(3), 41-50. <https://doi.org/10.47230/unesum-ciencias.v4.n1.2021.308>.<https://revistas.unesum.edu.ec/index.php/unesumciencias/article/view/308>.
- Calderón Hernández, G., Murillo Galvis, S. M., & Torres Narváez, K. Y. (2015). *CULTURA ORGANIZACIONAL Y BIENESTAR LABORAL*. 16(25), 109-137. <https://www.redalyc.org/pdf/205/20502506.pdf>.
- Carhuayo Gonzales, A. M. (2021). *Regulación emocional y estrés laboral en el personal de salud del hospital Hipólito Unanue de Tacna, 2021*. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/73875/Carhuayo_GAM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Chacon, L., & Cesar, J. (2019). *Inteligencia emocional y estrés laboral en la sede administrativa de la red de salud San Jerónimo Cusco Sur – 2019*. <https://hdl.handle.net/20.500.12557/2817>
- Cutuli, D. (2014). Cognitive reappraisal and expressive suppression strategies role in the emotion regulation: An overview on their modulatory effects and neural correlates. *Frontiers in Systems Neuroscience*, 8. <https://doi.org/10.3389/fnsys.2014.00175>. <http://journal.frontiersin.org/article/10.3389/fnsys.2014.00175/abstract>.
- Diaz, G., Plaza, M., & Hernandez, H. (2020). *Relación entre estrés laboral y cultura organizacional en empleados del sector salud*. 41(27), 109-122. <https://www.revistaespacios.com/a20v41n27/a20v41n27p11.pdf>
- Friman, M., Gärling, T., Ettema, D., & Olsson, L. E. (2017). How does travel affect emotional well-being and life satisfaction? *Transportation Research Part A: Policy and Practice*, 106, 170-180. <https://doi.org/10.1016/j.tra.2017.09.024>. <https://linkinghub.elsevier.com/retrieve/pii/S0965856416305699>
- García Alandete, J. (2014). *Psicología positiva, bienestar y calidad de vida*. 8(16).

https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-879X2014000200013

Garrosa Hernández, E., Moreno Jiménez, B., Blanco Donoso, L., & Boada, M. (2010).

Emociones positivas y bienestar laboral. 74, 22-27.

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3277880>

Gómez Betancourt, G., Betancourt Ramírez, J., & López Vergara, M. (2013). *Factores que influyen en la inteligencia emocional de los miembros de una empresa familiar*. 9(1).

http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S190038032013000100002&script=sci_arttext

Guerrero Escusa, M. (2017). *Bienestar Emocional*. 42, 159-160.

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6018765>

Gutierrez, A. (2021). *Factores determinantes del estrés ocupacional en el profesional de salud del Hospital Básico José Garcés Rodríguez del Cantón Salinas, 2020*.

<https://repositorio.upse.edu.ec/handle/46000/6007>

Hsu, H.-C. (2018). Age Differences in Work Stress, Exhaustion, Well-Being, and Related Factors From an Ecological Perspective. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 16(1), 50. <https://doi.org/10.3390/ijerph16010050>.

<http://www.mdpi.com/1660-4601/16/1/50>

Injo Ulloque, A. G. (2021). *Bienestar psicológico en adultos en Chiclayo, Lambayeque*.

<https://repositorio.uladech.edu.pe/handle/20.500.13032/19788>

Jentsch, V. L., & Wolf, O. T. (2020). The impact of emotion regulation on cardiovascular, neuroendocrine and psychological stress responses. *Biological Psychology*, 154, 107893. <https://doi.org/10.1016/j.biopsycho.2020.107893>.

<https://linkinghub.elsevier.com/retrieve/pii/S0301051120300533>

Kraiss, J. T., Ten Klooster, P. M., Moskowitz, J. T., & Bohlmeijer, E. T. (2020). The relationship between emotion regulation and well-being in patients with mental disorders: A meta-analysis. *Comprehensive Psychiatry*, 102, 152189.

<https://doi.org/10.1016/j.comppsycho.2020.152189>

<https://linkinghub.elsevier.com/retrieve/pii/S0010440X20300316>

Langer, K., Hagedorn, B., Stock, L.-M., Otto, T., Wolf, O. T., & Jentsch, V. L. (2020). Acute stress improves the effectivity of cognitive emotion regulation in men. *Scientific Reports*, 10(1), 11571. <https://doi.org/10.1038/s41598-020-68137-5>.

<https://www.nature.com/articles/s41598-020-68137-5>

Langer, K., Jentsch, V. L., & Wolf, O. T. (2022). Acute stress influences strategy preference when dealing with high intensity emotions in men. *Biological Psychology*, 169, 108264. <https://doi.org/10.1016/j.biopsycho.2022.108264>.

<https://linkinghub.elsevier.com/retrieve/pii/S0301051122000060>

Lazo, M., & Lazo, A. (2019). *Clima laboral y vulnerabilidad al estrés en trabajadores de una empresa de industria textil*. 8(2), 61-79.

<https://revistas.ucsp.edu.pe/index.php/psicologia/article/view/134>

Lin, L., Schwabe, L., Zhan, L., Wang, X., Sun, X., & Zhang, L. (2021). Neural signature of affective but not cognitive self-regulation predicts cortisol response to psychosocial stress. *Psychoneuroendocrinology*, 133, 105388.

<https://doi.org/10.1016/j.psyneuen.2021.105388>.

<https://linkinghub.elsevier.com/retrieve/pii/S0306453021002626>

Lin, L., Zhang, L., & Schwabe, L. (2022). Reappraisal enhances memory formation for a stressful episode. *Psychoneuroendocrinology*, 146, 105924.

<https://doi.org/10.1016/j.psyneuen.2022.105924>.

<https://linkinghub.elsevier.com/retrieve/pii/S0306453022002657>

Loayza, G., Troya, L., Gonzalez, E., & Sanchez, L. (2022). La sobrecarga y el estrés en el ámbito laboral, analizado desde la óptica del trabajador. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(3), 3569-3586.

https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i3.2485.

<https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/2485>

Martínez-Vargas, J. A., & Rivera-Porras, D. (2019). Factores influyentes en la persona dentro de su contexto laboral. *Aibi revista de investigación, administración e*

- ingeniería*, 81-85. <https://doi.org/10.15649/2346030X.559>.
<https://revistas.udes.edu.co/aibi/article/view/559>
- Mayer, J. D., Salovey, P., Caruso, D. R., & Sitarenios, G. (2001). Emotional intelligence as a standard intelligence. *Emotion*, 1(3), 232-242. <https://doi.org/10.1037/1528-3542.1.3.232>.
- Merino Salazar, P., & Pazmiño Ceballos, M. (2020). *Prevalencia de estrés en trabajadores de una empresa textil en Quito que laboran en medio de las condiciones de emergencia sanitaria por la pandemia covid-19*.
<https://repositorio.uisek.edu.ec/handle/123456789/4027>
- Montes-Berges, B., & Fernández-García, E. (2022). El efecto de la pandemia en la salud y Síndrome de Burnout en profesionales de enfermería de UCI. *Enfermería Global*, 21(2), 1-27. <https://doi.org/10.6018/eglobal.483261>.
<https://revistas.um.es/eglobal/article/view/483261>
- Muñoz Mejía, J. J., & Álvarez Saquinula, D. F. (2022). Influencia del estrés en la regulación emocional en conductores profesionales de autobuses en tiempos de COVID-19. Una revisión bibliográfica. *Pro Sciences: Revista de Producción, Ciencias e Investigación*, 6(42), 170-183. <https://doi.org/10.29018/issn.2588-1000vol6iss42.2022pp170-183>.
<https://journalprosciences.com/index.php/ps/article/view/477>
- Olhaberry, M., & Sieverson, C. (2022). Desarrollo socio-emocional temprano y regulación emocional. *Revista Médica Clínica Las Condes*, 33(4), 358-366.
<https://doi.org/10.1016/j.rmclc.2022.06.002>.
<https://linkinghub.elsevier.com/retrieve/pii/S0716864022000748>
- OMS. (2023). *Estrés*. <https://www.who.int/es/news-room/questions-and-answers/item/stress>
- Ortner, C. N. M., Briner, E. L., & Marjanovic, Z. (2017). Believing is doing: Emotion regulation beliefs are associated with emotion regulation behavioral choices and subjective well-being. *Europe's Journal of Psychology*, 13(1), 60-74.
<https://doi.org/10.5964/ejop.v13i1.1248>. <http://ejop.psychopen.eu/article/view/1248>

Osorio, J., & Cardenas, L. (2017). *Estrés laboral: Estudio de revisión*. 13(1).

<https://doi.org/10.15332/s1794-9998.2017.0001.06>.

http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S179499982017000100081&script=sci_arttext#B42

Otero, A. (2018). *ENFOQUES DE INVESTIGACIÓN*. 4-32.

Otzen, T., & Manterola, C. (2017). Técnicas de Muestreo sobre una Población a Estudio.

International Journal of Morphology, 35(1), 227-232. <https://doi.org/10.4067/S0717-95022017000100037>. http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0717-95022017000100037&lng=en&nrm=iso&tlng=en.

Paima Olivari, R., Luján Peche, M., Corcuera Ciudad, R., Chambergo Michilot, D., Patiño

Villena, A., Runzer Colmenares, F., Reyna Orozco, P., & Echegarray Orsero, E.

(2019). *Prevalencia de estrés relacionado con el trabajo y factores asociados en personal de la Marina de Guerra del Perú*. 6, 835-844.

<https://www.medigraphic.com/cgi-bin/new/resumen.cgi?IDARTICULO=90363>

Perera Medina, C., Navarrete Zambrano, C. M., & Bone Andrade, M. F. (2019). Conciencia

Emocional y Regulación Emocional. *Visionario Digital*, 3(3), 75-83.

<https://doi.org/10.33262/visionariodigital.v3i3.645>.

<http://cienciadigital.org/revistacienciadigital2/index.php/VisionarioDigital/article/view/645>

Prasada, K. D. V., Vaidyab, R. W., & Mangipudic, M. R. (2020). Effect of occupational stress

and remote working on psychological well-being of employees: An empirical analysis during covid-19 pandemic concerning information technology industry in hyderabad.

Indian Journal of Commerce & Management Studies, XI(2), 1.

<https://doi.org/10.18843/ijcms/v11i2/01>.

<http://ijcms.in/index.php/ijcms/article/view/304/287>

Promoción del bienestar emocional: Guía (with Pérez de Albéniz Iturriaga, A., & Fonseca-

Pedrero, E.). (2020). Universidad de La Rioja.

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/libro?codigo=767166>

- Rodríguez, I., Fonseca, G. M., & Aramburú, G. (2020). Estrés Académico en Alumnos Ingresantes a la Carrera de Odontología en la Universidad Nacional de Córdoba, Argentina. *International Journal of Odontostomatology*, 14(4), 639-647.
<https://doi.org/10.4067/S0718-381X2020000400639>.
http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718381X2020000400639&lng=en&nrm=iso&tlng=en
- RODRÍGUEZ PUGA, R., DUEÑAS RODRÍGUEZ, Y., & PÉREZ DÍAZ, Y. (2022). *Prevalencia y factores asociados al estrés laboral en trabajadores sanitarios del Hospital Pediátrico de Camagüey*. 19(3). <https://revhph.sld.cu/index.php/hph/article/view/252>
- Rodríguez, R. (2011). *Los procesos de estrés laboral y desgaste profesional (burnout): Diferenciación, actualización y líneas de intervención*.
https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0465-546X2011000500006
- Ryff, C. D. (2014). Psychological Well-Being Revisited: Advances in the Science and Practice of Eudaimonia. *Psychotherapy and Psychosomatics*, 83(1), 10-28.
<https://doi.org/10.1159/000353263>.
<https://karger.com/PPS/article/doi/10.1159/000353263>
- Sakakibara R. (2017). *How does cognitive appraisal moderate the relationship between cognitive emotion regulation strategies and psychological health?* (3). 日本社会心理学学会. <https://doi.org/10.14966/jssp.0949>. <https://psycnet.apa.org/record/2017-22842-002>
- Saldaña, C., Fierros, A., & Madrigal, R. (2023). *Prevalencia de síntomas de estrés en estudiantes universitarios en confinamiento*. 15(4).
<https://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus/article/view/3979>
- Sanchez, J. (2010). *Estrés laboral*. 8(2), 55-63.
<https://www.binasss.sa.cr/opacms/media/digitales/Estr%C3%A9s%20laboral.pdf>
- Sesento García, L., & Palmerín Cerna, M. (2019). *LA SUBJETIVIDAD EN LA TUTORÍA UNIVERSITARIA. CONSIDERACIONES TEÓRICAS*.

<https://www.eumed.net/rev/atlante/2019/06/subjetividad-tutoria-universitaria.html>

Shen, P., & Slater, P. (2021). The Effect of Occupational Stress and Coping Strategies on Mental Health and Emotional Well-Being Among University Academic Staff During the COVID-19 Outbreak. *International Education Studies*, 14(3), 82.

<https://doi.org/10.5539/ies.v14n3p82>.

<http://www.ccsenet.org/journal/index.php/ies/article/view/0/44796>

Silva C., J. (2005). Regulación emocional y psicopatología: El modelo de vulnerabilidad/resiliencia. *Revista Chilena de Neuro-Psiquiatría*, 43(3).

<https://doi.org/10.4067/S0717-92272005000300004>.

http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S071792272005000300004&lng=en&nrm=iso&tlng=en

Vargas Gutiérrez, R. M., & Muñoz-Martínez, A. M. (2013). La regulación emocional:

Precisiones y avances conceptuales desde la perspectiva conductual. *Psicología*

USP, 24(2), 225-240. <https://doi.org/10.1590/S0103-65642013000200003>.

http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S010365642013000200003&lng=es&tlng=es

Ziadni, M. S., Jasinski, M. J., Labouvie-Vief, G., & Lumley, M. A. (2017). Alexithymia, Defenses, and Ego Strength: Cross-Sectional and Longitudinal Relationships with Psychological Well-Being and Depression. *Journal of Happiness Studies*, 18(6), 1799-1813. <https://doi.org/10.1007/s10902-016-9800-7>.

<http://link.springer.com/10.1007/s10902-016-9800-7>

Zuniga-Jara, S., & Pizarro-Leon, V. (2018). Mediciones de Estrés Laboral en Docentes de un Colegio Público Regional Chileno. *Información Tecnológica*, 29(1), 171-180.

<https://doi.org/10.4067/S0718-07642018000100171>.

http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S071807642018000100171&lng=en&nrm=iso&tlng=en

