

UNIVERSIDAD PRIVADA SAN JUAN BAUTISTA

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA



**AJUSTE PERSONA – ENTORNO DE TRABAJO Y AUTORREGULACIÓN
EMOCIONAL EN UNA MICRONET DE SALUD DE ICA, 2025**

TESIS

**PRESENTADA POR BACHILLERES
CARHUAS ALDERETE HELBER
CLEMENTE MORALES KARINA TANIA**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADO EN PSICOLOGÍA**

ICA – PERÚ

2025

ASESOR

DRA. TERRY TORRES LIZETH ELIANA
ORCID: 0000-0001-8611-3564

TESISTA

CARHUAS ALDERETE HELBER
ORCID: 0009-0008-0559-3032

CLEMENTE MORALES KARINA TANIA
ORCID: 0009-0001-6366-5232

LINEA DE INVESTIGACIÓN

SALUD GLOBAL

AGRADECIMIENTO

Al culminar este proyecto tan significativo en nuestra formación profesional, queremos expresar nuestra profunda gratitud a todas las personas que, de una u otra manera, han sido parte de este camino.

En primer lugar, agradecemos sinceramente a nuestras familias, a mi novia Yoselyn, a mi cuñada Elizabeth que está en el cielo, a todos ellos gracias por su paciencia, comprensión y apoyo incondicional durante cada etapa de este proceso. Sus palabras, sus consejos y su confianza en mí, fueron el motor que me impulsó a seguir adelante a pesar de las dificultades. Gracias a mis asesores, docentes y amigos por todas sus enseñanzas y apoyo.

Helber.

A mis padres, hija, familia, docentes y asesores, gracias por compartir su experiencia, por su guía clara y oportuna, y por desafiarme a mirar más allá de lo evidente. Sus observaciones me ayudaron a fortalecer nuestras ideas y a mejorar constantemente este trabajo.

Karina.

DEDICATORIA

A mi familia entera y a mi novia por su amor, su apoyo incondicional y continuo en cada etapa de este recorrido sin su apoyo no lo hubiera logrado.

Helber.

A mi familia e hija que tuvieron fe en mi cuando veía este camino largo y cansado, gracias por ser mi fortaleza en los momentos más complicados

Karina.

RESUMEN

El estudio tuvo como objetivo determinar la relación entre el ajuste persona – entorno de trabajo con la autorregulación emocional en una Microred de salud en Ica, 2025. Cuya metodología fue no experimental, transversal, básica, descriptivo – correlacional, contando con 115 trabajadores como muestra, aplicando la Escala de Ajuste Persona – Entorno de Trabajo (PSFS) y el cuestionario de Autorregulación Emocional (ERQP). Los resultados mostraron que existe una relación positiva alta entre ajuste persona - entorno de trabajo y autorregulación emocional ($\rho= 0,833$; $p= 0,000$). Las dimensiones de ajuste, especialmente ajuste persona–organización ($\rho= 0,763$; $p= 0,000$) y ajuste persona–grupo ($\rho= 0,760$; $p= 0,000$), mostraron una correlación positiva alta con la autorregulación emocional. Con reevaluación cognitiva también se encontró una correlación positiva alta ($\rho= 0,812$; $p= 0,000$) al igual que la dimensión de supresión expresiva ($\rho= 0,715$; $p= 0,000$). El 56,5% del personal reportó un ajuste moderado y 43,5% un ajuste alto. En cuanto a la autorregulación emocional, el 62,6% puntuó nivel medio, 31,3% nivel alto, y 6,1% nivel bajo. No hubo diferencias significativas en ajuste ni en autorregulación según sexo ($p= 0,099$ y $p= 0,074$) ni edad ($p= 0,596$ y $p= 0,082$). Se concluyó que la mayoría del personal presenta un ajuste y autorregulación emocional moderado, sin diferencias significativas por sexo o edad, destacando la importancia de mejorar estos aspectos para optimizar el bienestar laboral.

Palabras clave: Ajuste persona – entorno de trabajo, autorregulación emocional, profesionales de salud.

ABSTRACT

The objective of the study was to determine the relationship between person-work environment adjustment with emotional self-regulation in a health Micronetwork in Ica, 2025. The methodology was non-experimental, transversal, basic, descriptive-correlational, with 115 workers as a sample, applying the Person-Work Environment Adjustment Scale (PSFS) and the Emotional Self-Regulation Questionnaire (ERQP). The results showed that there is a strong and positive relationship between person-work environment adjustment and emotional self-regulation ($\rho= 0.833$; $p= 0.000$). The dimensions of adjustment, especially person-organization adjustment ($\rho= 0.763$; $p= 0.000$) and person-group adjustment ($\rho= 0.760$; $p= 0.000$), showed a significant correlation with emotional self-regulation. The relationship was also high with cognitive reappraisal ($\rho= 0.812$; $p= 0.000$) and expressive suppression ($\rho= 0.715$; $p= 0.000$). 56.5% of staff reported moderate adjustment and 43.5% reported high adjustment. Regarding emotional self-regulation, 62.6% scored a medium level, 31.3% a high level, and 6.1% a low level. There were no significant differences in adjustment or self-regulation according to sex ($p= 0.099$ and $p= 0.074$) or age ($p= 0.596$ and $p= 0.082$). It was concluded that the majority of staff present moderate emotional adjustment and self-regulation, without significant differences by sex or age, highlighting the importance of improving these aspects to optimize work well-being.

Keywords: Person adjustment – work environment, emotional self-regulation, health professionals.

INTRODUCCIÓN

El ajuste entre la persona y su entorno de trabajo es un factor clave para el bienestar y el rendimiento laboral. En contextos altamente demandantes como el sector salud, donde el estrés y las emociones intensas son frecuentes, esta relación cobra aún mayor relevancia. En particular, la capacidad de autorregular las emociones se vuelve esencial para enfrentar eficazmente las exigencias del entorno laboral.

Estudios recientes evidencian un aumento del estrés laboral a nivel global y regional, afectando directamente la salud mental y la productividad de los trabajadores. En Perú, por ejemplo, un alto porcentaje de empleados del sector salud reporta síntomas relacionados con el agotamiento emocional, desmotivación y baja regulación emocional, lo que resalta la necesidad de investigar estos fenómenos en contextos específicos.

Por tal motivo, este estudio busca responder a la siguiente interrogante: ¿Cómo se relaciona el ajuste persona-entorno de trabajo con la autorregulación emocional en una Microred de salud en Ica, 2025?

En este marco, la presente investigación tiene como objetivo principal determinar la relación entre el ajuste persona y el entorno de trabajo y la autorregulación emocional en los trabajadores de una Microred de salud en la ciudad de Ica, durante el año 2025. Se busca aportar evidencia que permita a las organizaciones del sector salud desarrollar estrategias efectivas para mejorar el bienestar emocional de sus colaboradores.

En el capítulo uno se plantea el problema de investigación, la justificación, los objetivos e hipótesis, así como la delimitación del estudio. Respecto al capítulo dos se desarrolla el marco teórico, incluyendo antecedentes relevantes, fundamentos conceptuales y definiciones clave. En el tercer capítulo, se busca exponer la operacionalización de las variables, con sus respectivas dimensiones e indicadores. En el capítulo cuatro: Se describe la metodología empleada, incluyendo el diseño de investigación, población, muestra, instrumentos y procedimientos. En el capítulo cinco se presentan y analizan los resultados obtenidos, se formulan las conclusiones y se brindan recomendaciones para futuras investigaciones o intervenciones organizacionales.

ÍNDICE

CARÁTULA.....	i
ASESOR Y TESISISTA.....	ii
LINEA DE INVESTIGACIÓN	iii
AGRADECIMIENTO.....	iv
DEDICATORIA.....	¡Error! Marcador no definido.v
RESUMEN	vi
ABSTRACT	vii
INTRODUCCIÓN.....	viii
ÍNDICE	x
INFORME ANTIPLAGIO	xi
LISTA DE TABLAS.....	xiv
LISTA DE ANEXOS	xvi
	N° pág.
CAPÍTULO I: EL PROBLEMA.....	1
1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	1
1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.....	7
1.2.1. GENERAL.....	7
1.2.2. ESPECÍFICOS.....	7
1.3. JUSTIFICACIÓN.....	8
1.4. DELIMITACIÓN DEL ÁREA DE ESTUDIO.....	9
1.5. LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN	9
1.6. OBJETIVOS.....	11
1.6.1. GENERAL.....	11
1.6.2. ESPECÍFICOS.....	11
1.7. HIPÓTESIS.....	12
1.7.1. GENERAL.....	12
1.7.2. ESPECÍFICOS.....	12
1.8. PROPÓSITO.....	13

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO	14
2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN	14
2.2. BASES TEÓRICAS	18
2.3. MARCO CONCEPTUAL.....	32
CAPÍTULO III: METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN.....	35
3.1. DISEÑO METODOLÓGICO	35
3.1.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN	35
3.1.2. NIVEL DE INVESTIGACIÓN.....	35
3.2. VARIABLES.....	36
3.3. DEFINICIÓN OPERACIONAL DE TERMINOS	39
3.4. POBLACIÓN Y MUESTRA.....	41
3.5. CRITERIOS DE SELECCIÓN	42
3.6. INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS	43
3.7. PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE DATOS	48
3.8. ASPECTOS ÉTICOS.....	50
CAPÍTULO IV: RESULTADOS.....	52
4.1. RESULTADOS	52
CAPÍTULO V: DISCUSIÓN, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	59
5.1. DISCUSIÓN.....	59
5.2. CONCLUSIONES.....	72
5.3. RECOMENDACIONES	74
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	76
ANEXOS.....	86

INFORME ANTIPLAGIO

Helber Carhuas

CARHUAS ALDERETE - CLEMENTE MORALES

 TESIS UPSJB

Detalles del documento

Identificador de la entrega
trn.sid::3117533012667

Fecha de entrega
25 nov 2025, 15:10 GMT-5

Fecha de descarga
25 nov 2025, 15:15 GMT-5

Nombre del archivo
TESIS SUSTENTADA - CARHUAS ALDERETE Y CLEMENTE MORALES.docx

Tamaño del archivo
2.2 MB

134 páginas

24.665 palabras

149.767 caracteres




5% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...

Filtrado desde el informe

- Bibliografía
- Coincidencias menores (menos de 15 palabras)

Fuentes principales

- 3%  Fuentes de Internet
- 0%  Publicaciones
- 4%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.º de alertas de integridad para revisión:

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitirían distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.

*% detectado como IA

La detección de IA incluye la posibilidad de que haya falsos positivos. Aunque cierto texto en esta entrega se generó probablemente con IA, los puntajes inferiores al umbral del 20 % no aparecen porque tienen una mayor probabilidad de falsos positivos.

Precaución: Se necesita revisión.

Es esencial comprender los límites de la detección de IA antes de tomar decisiones acerca del trabajo del estudiante. Te alertamos a obtener más información acerca de las funciones de detección de IA de Turnitin antes de usar la herramienta.

Aviso legal

Nuestra evaluación de escritura con IA está diseñada para ayudar a los académicos a identificar texto que podrían haberse preparado mediante una herramienta de IA generativa. Es posible que nuestra evaluación de escritura con IA no siempre sea precisa (existe la posibilidad de que identifique erróneamente redacciones probablemente generadas por humanos como generadas por IA, y redacciones probablemente generadas por IA como generadas por humanos), por lo que no debe usarse como único fundamento para aplicar sanciones a un estudiante. Para determinar si es un caso de deshonestidad académica, se necesita de un esbozo mayor y el juicio humano, junto con la aplicación de las políticas académicas específicas de la organización.

Preguntas frecuentes

¿Cómo debería interpretar los falsos positivos y el porcentaje de escritura con IA de Turnitin?

El porcentaje que se muestra en el reporte de escritura con IA es la cantidad del texto calificado en la entrega que el modelo de detección de escritura con IA de Turnitin determina se generó probablemente con IA desde un modelo de lenguaje de gran tamaño.

Los falsos positivos (que marcan incorrectamente alertas de texto escrito por humanos como generado con IA) son una posibilidad en los modelos de IA.

Los puntajes de detección de IA inferiores al 20 %, que no aparecen en reportes nuevos, tienen una mayor probabilidad de ser falsos positivos. Para reducir la probabilidad de malinterpretación, no se atribuye ningún puntaje o resaltado y se indican con un asterisco en el reporte (*%).

El porcentaje de escritura con IA no debe ser el único fundamento para determinar si ha ocurrido una mala conducta. El revisor/instructor debería usar el porcentaje como un medio para iniciar una conversación formativa con sus estudiantes o usarlo para examinar el ejercicio entregado según las políticas de la escuela.

¿Qué significa 'texto calificado'?

Nuestro modelo sólo procesa texto calificado en la forma de escritura de formato largo. La escritura de formato largo se refiere a los enunciados individuales en párrafos que constituyen una parte más grande del trabajo escrito, como un ensayo, una disertación, un artículo, etc. El texto calificado que se ha determinado que se generó probablemente con IA se resaltarán en color cian en la entrega.

El texto no calificado, como viñetas, bibliografías comentadas, etc., no se procesará y puede crear disparidad entre los puntos destacados de la entrega y el porcentaje mostrado.



LISTA DE TABLAS

	N° Pág.
TABLA 1 Prueba de normalidad	39
TABLA 2 Relación entre el ajuste persona – entorno de trabajo con la autorregulación emocional en una Microred de salud en Ica	40
TABLA 3 Relación entre las dimensiones de ajuste persona - entorno de trabajo, con la autorregulación emocional en una Microred de salud en Ica	41
TABLA 4 Relación entre ajuste persona – entorno de trabajo con las dimensiones de autorregulación emocional en una Microred de salud en Ica	42
TABLA 5 Niveles de ajuste persona - entorno de trabajo en una Microred de salud en Ica	43
TABLA 6 Niveles de la autorregulación emocional en una Microred de salud en Ica	44
TABLA 7 Diferencia de ajuste persona – entorno de trabajo según sexo y edad en una Microred de salud en Ica	45
TABLA 8 Diferencia de la autorregulación emocional según el sexo y edad en una Microred de salud en Ica	46

LISTA DE ANEXOS

		N° Pág.
ANEXO 1	Matriz de consistencia	67
ANEXO 2	Operacionalización de variable	70
ANEXO 3	Autorización de instrumentos	72
ANEXO 4	Protocolos de los instrumentos	73
ANEXO 5	Evidencias de prueba piloto	76
ANEXO 6	Cálculo de la muestra	85
ANEXO 7	Autorización para obtener la muestra	86
ANEXO 8	Consentimiento informado	87
ANEXO 9	Evidencias bibliográficas	89

CAPÍTULO I: EL PROBLEMA

1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

En el contexto laboral actual, especialmente en el sector salud, el ajuste entre la persona y su entorno de trabajo, así como la capacidad de gestionar las propias emociones, son importantes para el bienestar y el desempeño profesional. Esta situación cobra importancia, por lo que diversas instituciones informan al respecto.

Así, dentro del mundo laboral, el 21% de los colaboradores han disminuido el compromiso que tienen con los objetivos de la empresa, eso se puede visualizar en la baja productividad que se ha venido presentando (Gallup, 2025). Además, la Organización de las Naciones Unidas (2022) sostiene que el 25% de los colaboradores no se sienten apreciados por las empresas y tienen la percepción de que todo lo positivo se da solo en los altos cargos. Por otro lado, la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2022), un 15% de los trabajadores experimentan dificultades en el área psicológica, lo que impacta negativamente en su productividad y genera costos por ausentismo y presentismo.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2022) han señalado que muchos de los problemas en salud mental causan una gran pérdida de días de trabajo, alrededor de 12,000 millones al año, lo que se traduce en un costo de casi un billón de dólares para la economía mundial, ante ello, estas entidades en conjunto buscan reducir los riesgos laborales repercutiendo negativamente en el ámbito mental, entre ellos la excesiva carga laboral, los ambientes tóxicos, y sugieren que los jefes sean capacitados para apoyar en el aspecto emocional de

los trabajadores, así mismo un 35% de los países han implementado programas dirigidos a mejorar el ámbito mental del entorno de trabajo.

En Latinoamérica, la Organización Panamericana de Salud (OPS, 2023) dio a conocer que entre un 14.7% y un 22% del personal sanitario experimentaba síntomas depresivos, mientras que entre un 5% y un 15% reportaba pensamientos suicidas, dichas cifras reflejan una profunda crisis que afecta tanto al bienestar de los trabajadores como a su entorno laboral en el sector de la salud y se deja ver que los colaboradores tienen dificultades para regular sus emociones; a ello se unía la escasez de apoyo institucional, ya que solo uno de cada tres profesionales que necesita ayuda psicológica realmente la recibe. Esto revela una desconexión alarmante entre las exigencias del trabajo, que involucra una alta exposición al trauma y una carga emocional extrema, y los recursos disponibles para los profesionales.

El informe "Panorama Laboral 2024" de la OIT (2024) muestra cómo las circunstancias de trabajo en América Latina y el Caribe afectan la cohesión del sujeto con su entorno de trabajo, a pesar de mejoras en la ocupación (58,9%) y una baja en la desocupación (6,1%), la informalidad laboral (47,6%) y las desigualdades entre la edad y sexo siguen siendo obstáculos, puesto que las mujeres, con una participación de 52,1%, y los jóvenes, con una desocupación de 13,8%, enfrentan mayores desafíos, lo que dificulta su capacidad para afrontar situaciones estresantes en entornos laborales inestables y precarios. Por ejemplo, en Chile el 84% de los trabajadores no tiene motivación o deseos de continuar con el trabajo lo que genera una predisposición a problema emocionales (Loza, 2024).

En el Perú, la relación entre las personas y su entorno de trabajo es clave para su bienestar emocional y su rendimiento, de acuerdo con datos del Centro Nacional de Planeamiento Estratégico (2024), más de 900,000 personas han enfrentado problemas de salud mental, los cuales afectan su capacidad para desempeñarse en el trabajo, además, un 74% de trabajadores ha experimentado un estrés tan intenso que les resulta difícil manejarlo. Esto muestra que las circunstancias de trabajo influyen en la salud psicológica, por lo cual resalta la importancia de crear entornos laborales más equilibrados, con apoyo emocional y psicológico, para mejorar la salud y productividad de los empleados.

La relación que se percibe de la persona y su entorno laboral se ve afectada a causa del aumento problemático entorno a la salud psicológica, ansiedad, estrés y depresión, ya que según datos del Ministerio de Salud (MINSAL, 2023) han aumentado un 19.21% de 2021 a 2022, pasando de 1,368,950 a 1,631,940 casos atendidos, en los tres primeros meses de 2023 se registraron 434,731 casos, este aumento se debe a diversos factores, ante lo cual se amplió su oferta de servicios mediante 248 centros mentales comunitarios y 43 unidades de hospitalización de problemas mentales, cuya finalidad se centra en la mejora de la atención y derrotar la estigmatización sobre la atención mental.

Así mismo, Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE, 2025) informó que una cantidad mayor a 15,000 de casos de problemas mentales, que fueron registrados en el Perú, evidenciando el incremento de las preocupaciones entorno a la salud psicológica en concordancia con áreas laborales, lo que afecta gravemente la productividad, ante lo cual se sugirió estrategias que pretendan la mejora del ajuste del sujeto y su contexto laboral.

Otros datos indican que la tasa de informalidad laboral alcanza el 71.3% promedio, con regiones como Puno (88.5%), Cajamarca (87.4%) y Huancavelica (85.6%) entre las más afectadas, mientras que Ica registra un 59.2%. La cobertura de salud laboral en el país es de apenas 43%, frente al 92.7% en Ica. En el sector agropecuario, los salarios en Ica superan en 65% al promedio nacional, estimado en S/ 1,000. Además, el 20% de lo estudiado presenta economía activa (PEA) en el contexto nacional no trabaja ni busca empleo, y un 17% desea trabajar, pero enfrenta barreras; en Ica, estas cifras son mayores, con un 32% y 23.4%, respectivamente. Estos datos reflejan tanto el mejor desempeño relativo de Ica como los desafíos persistentes en su mercado laboral (MTPE, 2024).

A nivel del contexto en una Microred de Ica, se observó relación del sujeto y su entorno de la persona tiene con su entorno de trabajo es clave debido a las condiciones complejas del sector, como la alta carga laboral y los recursos limitados, por ello lograr una buena compatibilidad entre el personal y el entorno mejora el bienestar del trabajador y la calidad del servicio, reduciendo el desgaste profesional y la rotación.

En el caso de autorregulación emocional, de acuerdo al informe de la OMS (2022), destaca que un aproximado a mil millones de sujetos, sufrían trastornos mentales, siendo así más de una por cada 100 muertes causadas por suicidio, un 58% ocurrían antes de los 50 años y en países de ingresos bajos, solo el 12% recibe atención y se los instrúa a saber autorregular sus emociones antes situaciones desencadenantes, ante esta problemática la misma entidad (2024) insta a promover intervenciones efectivas incluyen prevenir riesgos psicosociales, capacitar a gerentes y promover la inclusión de aquellos que muestran

problemáticas con respecto a su salud psicológica con la finalidad de autorregular sus emociones como clave para el cambio a nivel mundial, puesto que los entornos laborales negativos, como la discriminación y la sobrecarga de trabajo, incrementan el riesgo de depresión y ansiedad.

En América Latina de acuerdo con la OPS (2024), la autorregulación emocional es crucial para el bienestar mental, pero los trastornos emocionales, afectan entre el 20% y 40% de las féminas en países en desarrollo, lo que dificulta que se tenga una buena regulación de las emociones y termine la persona por desbordarse.

Según la OIT (2024), el 60% de la población mundial está empleada, y el trabajo decente mejora la salud mental, ofreciendo estabilidad, propósito y relaciones sociales, sin embargo, si no se percibe apoyo laboral se producen problemas para que las personas puedan controlar las emociones, que afectan al 15% de la población dando como resultado pérdidas de productividad, por ello es necesario capacitar a directivos y promover la flexibilidad laboral, siendo crucial que tanto empleadores como gobiernos trabajen para crear entornos laborales que prioricen la salud mental.

Así mismo un informe de Gallup (2023) revela que América Latina presenta los niveles más altos de agotamiento laboral a nivel global, con un impacto desproporcionado en mujeres profesionales. La alarmante cifra de que 80% de los trabajadores no siente conexión emocional con su empleo señala una crisis en la gestión de recursos humanos, donde (según el gerente regional de Gallup) el liderazgo inadecuado sería el principal factor, esto se extrapola a una necesidad

de fortalecer la autorregulación emocional en entornos laborales, particularmente en el sector salud.

A nivel nacional, el informe del MTPE (2025) sobre huelgas laborales en el Perú destaca que en 2024 se registraron 63 huelgas, que involucraron a 76,704 trabajadores y provocaron la pérdida de más de 2.2 millones de horas de trabajo; las causas principales de estas huelgas incluyen el incumplimiento de normas legales y la desigualdad laboral, factores que pueden estar relacionados con la falta de estrategias adecuadas de autorregulación emocional en el entorno de trabajo.

A nivel local, el MTPE (2024) revela que el 22.4% de las nuevas contrataciones permanentes en 2024 exigen competencias de estabilidad emocional como requisito fundamental, lo cual evidencia que una de las habilidades críticas para el desempeño laboral efectivo se presente una adecuada autorregulación en el ámbito emocional, particularmente en entornos que requieren manejo de estrés e interacciones interpersonales constantes.

A nivel de contexto, la regulación emocional de los trabajadores es un aspecto crítico, dado que enfrentan situaciones de alta presión y estrés constante. La gestión emocional mejora tanto el bienestar personal como la calidad del cuidado brindado a los pacientes. De esta manera, el Ministerio de Salud (MINSA, 2025) sostiene que el 72% de los colaboradores tiene una sensación de cansancio respecto a las condiciones laborales que se tiene.

El problema de investigación se centra en comprender cómo se relaciona el ajuste persona-entorno laboral con la autorregulación emocional en una

Microred de salud de Ica en el año 2025. Un entorno laboral que no se ajusta a las necesidades del personal puede generar altos niveles de estrés y disminuir la satisfacción laboral. A su vez, la dificultad para manejar adecuadamente las emociones puede agravar esta situación, afectando tanto el bienestar personal como el rendimiento organizacional. Por ello, esta investigación busca aportar conocimiento que contribuya a mejorar la experiencia laboral y el bienestar emocional del personal de salud.

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.2.1. GENERAL

- ¿Cómo se relaciona el ajuste persona – entorno de trabajo con la autorregulación emocional en una Microred de salud de Ica, 2025?

1.2.2. ESPECÍFICOS

- ¿Cómo se relacionan las dimensiones de ajuste persona – entorno de trabajo (ajuste persona–trabajo, ajuste persona-organización, ajuste persona-grupo, ajuste persona- supervisor) con la autorregulación emocional en una Microred de salud de Ica, 2025?
- ¿Cómo se relaciona el ajuste persona – entorno de trabajo con las dimensiones de autorregulación emocional (reevaluación cognitiva, supresión expresiva) en una Microred de salud de Ica, 2025?
- ¿Cómo se presenta el ajuste persona – entorno de trabajo en trabajadores de una Microred de salud de Ica, 2025?
- ¿Cómo se presenta la autorregulación emocional en una Microred de salud de Ica, 2025?

- ¿Cómo se diferencia el ajuste persona – entorno de trabajo con el sexo y edad en una Microred de salud de Ica, 2025?
- ¿Cómo se diferencia la autorregulación emocional con el sexo y edad en una Microred de salud de Ica, 2025?

1.3. JUSTIFICACIÓN

El presente trabajo se basa en teorías ampliamente aceptadas, como el modelo Edwards J. (2008) sobre ajuste persona-entorno de que plantea que el bienestar de un trabajador depende de cuán bien se adaptan sus características personales a las demandas de su trabajo, y la teoría de Gross J. (2002) sobre la autorregulación emocional de, que explica cómo las personas manejan sus emociones frente a situaciones laborales desafiantes, ante ello, se pretende que los hallazgos de este estudio no solo respalden estas teorías, sino que también ofrezcan información valiosa para evaluar el comportamiento de las variables en una Microred de salud de Ica, en el año 2025.

Esta investigación buscó comprender cómo los factores del entorno del trabajo relacionado a la autorregulación emocional de los empleados de salud; para ello, se utilizaron cuestionarios que ya han sido validados y demostrados como confiables, lo que garantizó que el instrumento sea adecuado no solo para este estudio, sino también para futuras investigaciones en contextos similares, lo que permite que se usen en otros estudios, ofreciendo un procedimiento detallado que sirve como guía para futuros investigadores, de este modo, se asegura que el proceso sea transparente, confiable y útil para la comunidad científica.

Este análisis puede constituir un plano seguro para futuros estudios sobre el mejoramiento de las condiciones laborales. Aunque no se abordó directamente la mejora de dichas condiciones, se ofreció detalladamente la comprensión de diversos factores que las afecta. A partir de estos hallazgos, se formuló recomendaciones prácticas para que los entes encargados diseñen estrategias de intervención efectivas que mejoren las condiciones estudiadas en el personal de la Microred de Salud de Ica. Estas estrategias pueden ser implementadas con el propósito de elevar el nivel bueno de bienestar en el trabajo, promoción entre equidad salarial y el mejoramiento de la interacción comunicativa dentro de las organizaciones.

1.4. DELIMITACIÓN DEL ÁREA DE ESTUDIO

Este estudio que presenta como objetivo determinar la relación entre el ajuste persona-entorno de trabajo y la autorregulación emocional en una Microred de salud en Ica en el año 2025. Se enfocó en médicos, enfermeras, psicólogos, obstetras, personal de laboratorio, técnicos de salud y personal administrativo, con edades comprendidas entre 24 y 69 años.

1.5. LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN

El estudio sobre el ajuste persona-entorno laboral y la autorregulación emocional en una Microred de salud en Ica presenta limitaciones. Entre ellos, estuvo el sesgo en los datos, que salieron de encuestas aplicadas a los mismos participantes. Para mitigarlo, se brindó orientación adecuada, tiempo suficiente y espacios apropiados para responder. Otra limitación fue que los resultados se basaron en una sola Microred, dificultando su generalización. Por ello, se sugiere

ampliar la muestra a otras redes en futuras etapas. También se reconoce que las diferencias individuales en autorregulación podrían influir, pero se usaron análisis estadísticos para controlarlas.

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

La investigación actual se enmarcó en la línea investigativa de Salud Global esta línea se desarrolló en el marco de la psicología clínica y buscó entender cómo las personas se adaptan emocionalmente a su entorno laboral. El estudio "Ajuste persona - entorno de trabajo y autorregulación emocional en una Microred de salud de Ica" analizó cómo los trabajadores de salud manejan sus emociones ante las demandas del trabajo. Desde una mirada integral, se consideró el impacto del entorno en la salud mental que permitió promover estrategias para mejorar el bienestar emocional en contextos laborales (Bustos et al., 2021).

OBJETIVO DE RESPONSABILIDAD SOCIAL

La Organización de la Naciones Unidas (ONU, 2015) muestra una serie de Objetivo de Desarrollo Sostenible, de las cuales el tercero busca asegurar condiciones de vida saludables y fomentar el bienestar integral de las personas, sin importar su edad, valorando tanto la salud corporal como la mental y emocional. En este contexto, el ajuste persona - entorno de trabajo y la autorregulación emocional son factores clave que inciden directamente en el bienestar laboral. El ajuste se refiere a la compatibilidad de las características del sujeto y las demandas o condiciones del trabajo, esta impacta sobre la satisfacción, el desempeño y la salud psicológica. Por su parte, la autorregulación emocional permite a los trabajadores manejar adecuadamente el estrés, los conflictos y la presión cotidiana, favoreciendo un clima laboral saludable.

Esta investigación es especialmente pertinente en el ámbito del sistema de salud, donde los profesionales enfrentan altos niveles de desgaste emocional. Promover un mejor ajuste laboral y habilidades emocionales fortalece tanto el bienestar individual como la eficiencia organizacional. En consecuencia, este estudio contribuyó al cumplimiento del ODS 3 al desarrollar sugerencias fundamentadas en pruebas científicas para optimizar el bienestar psicológico en entornos de trabajo de alta demanda.

1.6. OBJETIVOS

1.6.1. GENERAL

- Determinar la relación entre el ajuste persona – entorno de trabajo con la autorregulación emocional en una Microred de salud en Ica, 2025.

1.6.2. ESPECÍFICOS

- Establecer la relación entre las dimensiones de ajuste persona - entorno de trabajo (ajuste persona-trabajo, ajuste persona-organización, ajuste persona-grupo, ajuste persona-supervisor), con la autorregulación emocional en una Microred de salud en Ica, 2025.
- Establecer la relación entre ajuste persona – entorno de trabajo con las dimensiones de autorregulación emocional (reevaluación cognitiva, supresión expresiva) en una Microred de salud en Ica, 2025.
- Identificar los niveles de ajuste persona – entorno de trabajo en una Microred de salud en Ica, 2025.
- Identificar los niveles de la autorregulación emocional en una Microred de salud en Ica 2025.

- Determinar la diferencia de ajuste persona – entorno de trabajo según sexo y edad en una Microred de salud en Ica, 2025.
- Determinar la diferencia de la autorregulación emocional según el sexo y edad en una Microred de salud en Ica, 2025.

1.7. HIPÓTESIS

1.7.1. GENERAL

- Existe una relación significativa y directa entre el ajuste persona-entorno de trabajo y la autorregulación emocional en una Microred de salud en Ica, 2025.

1.7.2. ESPECÍFICOS

- **H.E.1.** Existe una relación significativa y directa entre las dimensiones de ajuste persona–entorno de trabajo (ajuste persona-trabajo, ajuste persona-organización, ajuste de persona-grupo, ajuste de persona-supervisor) y la autorregulación emocional en una Microred de salud en Ica, 2025.
- **H.E.2.** Existe una relación significativa y directa entre el ajuste persona - entorno de trabajo con las dimensiones de autorregulación (reevaluación cognitiva, supresión expresiva) en una Microred de salud en Ica, 2025.
- **H.E.3.** Existen diferencias significativas de ajuste persona-entorno de trabajo según el sexo y edad en una Microred de salud en Ica, 2025.
- **H.E.4.** Existen diferencias significativas de autorregulación emocional según el sexo y edad en una Microred de salud en Ica, 2025.

1.8. PROPÓSITO

Este estudio buscó comprender la relación entre el ajuste persona–entorno de trabajo y la autorregulación emocional en una Microred de salud en Ica, con la finalidad de generar conocimiento que respalde las teorías existentes sobre esta temática. Su pertinencia radica en la creciente necesidad de abordar los desafíos emocionales y organizacionales que enfrenta el personal de salud, especialmente en contextos con alta carga laboral y recursos limitados.

La relevancia del estudio se evidencia en su capacidad para visibilizar cómo el entorno laboral puede influir en el bienestar emocional y, en consecuencia, en la calidad del servicio brindado. Asimismo, su importancia práctica se manifiesta en que los hallazgos obtenidos sirven como base para que las autoridades locales y del sector salud diseñen e implementen estrategias organizacionales orientadas a mejorar el ajuste laboral y fortalecer la estabilidad emocional de los trabajadores, contribuyendo así a un entorno laboral más saludable, eficiente y humano.

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

ANTECEDENTES NACIONALES

Jiménez (2024) realizó en Lima para analizar la correlación entre estrategias de regulación emocional y bienestar psicológico en adultos jóvenes. El enfoque fue cuantitativo, relacional, transversal y no experimental, con una muestra de 211 participantes. Se aplicó la autorregulación emocional de Gross y Jhon y una escala de bienestar psicológico. La reevaluación cognitiva tuvo una media de 25.0 (DE=5.26), la supresión emocional 12.9 (DE=4.64) y el bienestar psicológico 26.1 (DE=3.56), con distribuciones no normales ($p < 0.05$). Se hallaron correlaciones entre bienestar psicológico y reevaluación cognitiva ($r = 0.17$) y supresión emocional ($r = -0.24$). El 52% presentó desarrollo moderado en reevaluación cognitiva y el 59.2% en bienestar psicológico. Se concluyó en que las tácticas emocionales están vinculadas al bienestar mental.

Carbonel y Hernández (2024) llevaron a cabo un estudio que tuvo como fin determinar la relación entre la RE y AM. La metodología fue transversal con una muestra de 135 participantes a los que se le aplicaron técnicas. Los resultados demostraron que el 14.07% tiene un alto grado de regulación emocional, mientras que el afrontamiento tiene un bajo grado sienta el porcentaje el 5.9%. En cuanto a la relación se tiene un valor de $r = 0.967$. Se concluyó que tienen una relación positiva y significativa.

Castillo (2024) en Juliaca realizo un estudio con el objetivo de comprobar si existe una relación entre el ajuste al trabajo y compromiso laboral en empleados públicos. Su método se basó en lo correlacional, transversal y no experimental;

contando con 280 trabajadores aplicándoles the perceived person- environment fit scale y utrecht work engagement scale. Los resultados mostraron la correlación significativa del ajuste al trabajo y compromiso en el trabajo ($\rho = 0.53$; $p < .001$), también hubo correlaciones significativas entre persona-trabajo y vigor ($\rho = 0.47$; $p < .001$), persona-grupo y dedicación ($\rho = 0.47$; $p < .001$), y persona-trabajo y absorción ($\rho = 0.55$; $p < .001$). Se llegó a la conclusión de que hay una conexión importante entre la adaptación al trabajo y el nivel de compromiso laboral.

Roque (2021) en Lima, tuvo el objetivo de determinar la relación de autoconocimiento y las estrategias de regulación emocional. Metodológicamente fue relacional, no experimental, transversal, con 170 trabajadores, aplicándoles la escala de claridad de autoconcepto y de autorregulación emocional (ERQP). Se observó que existe una relación extremadamente débil e inversa entre la claridad del autoconcepto y la reevaluación cognitiva, pero dicha relación no alcanza un nivel de significancia estadística ($P > 0.05$; Spearman: -0.044). En cambio, se identificó una correlación débil e inversa entre la claridad del autoconcepto y la supresión, la cual sí resultó ser significativa desde el punto de vista estadístico ($P < 0.05$; Spearman: -0.283). Se concluyó que, si mejora el nivel de autoconocimiento, mejorará la regulación emocional.

Carhuayo (2021) en Tacna desarrolló la investigación con el objetivo de determinar la relación entre regulación emocional y estrés laboral en el personal de salud. Su metodología fue no experimental, básica, de correlación y transversal, con 159 trabajadores como muestra, a quienes se les aplicó el cuestionario de regulación emocional y la escala de estrés laboral (OIT). Los resultados mostraron que la correlación entre regulación emocional y el estrés

laboral fue muy alta ($r_s = 0.945$, $p < 0.01$), en las dimensiones del estrés, la reevaluación cognitiva mostró correlaciones entre 0.850 y 0.915 ($p < 0.01$), y la supresión emocional entre 0.807 y 0.880 ($p < 0.01$), el 51% del personal tuvo un nivel medio de regulación emocional, el 36% bajo y el 13% alto. Se concluyó que la regulación emocional tiene una influencia significativa en el estrés laboral del personal de salud.

ANTECEDENTES INTERNACIONALES

Mohamed et al. (2023) llevaron a cabo una investigación con la finalidad de evaluar la relación entre el estrés laboral y el bienestar emocional. La metodología fue descriptivo y correlacional con una muestra de 79 personal de salud a los que se le aplicaron dos pruebas. Los resultados demostraron una fuerte asociación de tipo positiva entre el bienestar laboral y la regulación $p < 0.01$, mientras que la relación negativa fue el estrés laboral con el bienestar con un valor $p = 0.001$. Se concluyó que los niveles de estrés se relacionan con la regulación emocional.

Jung et al. (2024) Alemania desarrollaron su estudio con el objetivo de investigar la asociación entre la adecuación persona-entorno y la salud mental. Su metodología fue transversal, de correlación con 568 individuos como muestra, evaluándoles el ajuste percibido y de trastornos de ansiedad generalizada. El resultado mostró que, un mayor ajuste persona-organización ($\beta = -0,185$, $p < 0,001$), demandas-capacidades ($\beta = -0,307$, $p < 0,001$) y necesidades-suministros ($\beta = -0,247$, $p < 0,001$) se relacionaron con menores síntomas de depresión y ansiedad. Se concluyó que un mejor ajuste persona-entorno está asociado con menores niveles de depresión y ansiedad.

Franziska et al. (2024) investigaron la relación entre la adecuación persona-entorno y la salud mental en 568 empleados mediante un estudio transversal. Utilizaron la escala GAD-7. Los resultados mostraron que las medias de depresión y ansiedad fueron 8,5 y 3,3, respectivamente. Un mayor ajuste persona-entorno se asoció con mayor edad, nivel socioeconómico alto y autonomía. Estar casado se vinculó con mejor ajuste persona-organización, mientras que ser viudo mejoró el ajuste demandas-capacidades y necesidades-suministros. La depresión (8,5) y la ansiedad (3,3) se asociaron negativamente con todas las dimensiones del ajuste. Se concluyó que la edad, el nivel socioeconómico y la autonomía mejoran el ajuste persona-entorno, mientras que la depresión y ansiedad lo reducen.

Wen et al. (2023) realizó un estudio en China para explorar la relación entre la adaptación personal al trabajo y la salud del personal médico, con 2868 participantes. Utilizó la escala de adecuación personal-laboral y la escala de trabajo emocional. Lo encontrado mostró que el ajuste persona-trabajo tuvo correlaciones positivas con actuación profunda ($r = 0.244$) y salud ($r = 0.230$), y negativas con actuación superficial ($r = -0.158$) y agotamiento ($r = -0.421$), todos con $p < 0.001$. Además, el ajuste tuvo efectos significativos sobre el agotamiento ($\beta = -0.784$), actuación superficial ($\beta = -0.305$) y profunda ($\beta = 0.531$). También mostró efectos indirectos sobre la salud física y mental (efecto total = 0.855; IC 95 %: 0.748–0.972; $p < 0.001$). Se concluyó que un mayor ajuste persona-trabajo mejora la salud tanto psicológica como física al reducir el agotamiento y la labor emocional negativa.

Chen et al. (2022) realizó un estudio para explorar la relación entre el ajuste persona-trabajo, el estado de salud y los síntomas depresivos en trabajadores de

China, con 1003 sujetos y metodología cuantitativa. Se aplicó el ajuste de trabajo P-J y estado mental CES-D-10. Los resultados mostraron un buen ajuste del modelo ($KMO = 0,653$; $\chi^2 = 830,338$, $p < 0,001$; $\alpha = 0,752$) y un adecuado ajuste estructural ($NFI = 0,957$, $CFI = 0,980$, $RMSEA = 0,028$). Los efectos indirectos del ajuste demanda-capacidad y necesidad-oferta sobre salud y depresión, mediado por la relación empleador-empleado, fueron significativos ($\beta = 0,075$ y $\beta = 0,401$; $p < 0,05$ y $p < 0,001$), este vínculo mejoró la salud ($\beta = 0,166$) y redujo la depresión ($\beta = -0,209$), con efectos indirectos validados por bootstrap. Se concluyó que el ajuste persona-entorno mejora la salud y reduce la depresión, mediado por la relación empleador-empleado.

2.2. BASES TEÓRICAS

Variable 1: Ajuste persona – entorno de trabajo

De acuerdo con Chuang et al. (2016) el Ajuste Persona - Entorno de Trabajo (PE) definida como la concurrencia entre un sujeto y su entorno laboral, un concepto clave en la teoría interaccionista del comportamiento, esta teoría sugiere que los entornos laborales pueden corresponder de manera óptima a ciertos individuos en función de sus características personales, lo que influye en su rendimiento, niveles de estrés y la satisfacción. El ajuste Persona - Entorno es un constructo multidimensional que abarca cuatro tipos de dimensiones de ajuste: persona - trabajo (PT), persona-organización (PO), persona - grupo (PG) y persona - supervisor (PS). Cada una de estas dimensiones tiene implicaciones distintas en el comportamiento y actitudes laborales, impactando la satisfacción en el trabajo, la conducta de ciudadanía dentro del trabajo se reduce ante la idea de renuncia.

De acuerdo con Kaur y Lakhwinder (2021) el ajuste entre persona-trabajo se refiere a cómo las características personales del empleado, como sus habilidades, valores y personalidad, se conectan con lo que el trabajo exige, ofrece y con la cultura de la empresa, básicamente, cuando hay una buena conexión entre lo que el trabajador puede hacer y lo que el puesto necesita, y entre lo que el trabajo da y lo que el empleado valora, la satisfacción laboral, el rendimiento y las probabilidades de que se quede en la organización aumentan; es un proceso que cambia con el tiempo y tiene un impacto directo en el bienestar del empleado y en la productividad de la empresa.

Así mismo Kaur y Lakhwinder (2021) menciona que el ajuste persona-organización es la alineación entre los valores del individuo y los de la empresa, en esencia, las personas tienden a sentirse más cómodas y motivadas en ambientes que reflejan lo que ellas consideran importante; cuando hay una buena conexión entre los valores del empleado y los de la organización, se crean relaciones más positivas, con una comunicación más abierta y una mayor colaboración, esto hace que los empleados comprendan mejor lo que se espera de ellos y se sientan más seguros en su rol, lo que mejora su rendimiento y su bienestar general. Además, las organizaciones que buscan este tipo de alineación tienden a invertir en el crecimiento de sus empleados, lo que fortalece el compromiso y la satisfacción en lo laboral.

De acuerdo con Guoquan et al (2022) el ajuste persona-grupo aborda el cómo encaja una persona dentro de su equipo de trabajo, cuando comparte valores, creencias y metas similares con sus compañeros, cuando este ajuste es positivo, las personas se sienten más cómodas y motivadas, ya que se sienten

parte del grupo y conectadas con los demás; esto hace que sea más fácil colaborar, disminuir los malentendidos y trabajar juntos de manera más eficiente; en un ambiente así, la satisfacción y el rendimiento de todos mejoran, además, tener en cuenta este ajuste al seleccionar nuevos miembros para el equipo puede ser clave, ya que no solo importa que tengan las habilidades adecuadas, sino que también encajen bien con la cultura y los objetivos del grupo.

De acuerdo con Business Bliss Consultants FZE (2022) el ajuste persona-supervisor se refiere a la relación que un empleado tiene con su jefe directo y cómo se entienden en cuanto a expectativas, valores y formas de trabajar; cuando hay una buena conexión entre ambos, las cosas fluyen más fácilmente: la comunicación es más clara, el apoyo se siente genuino y la toma de decisiones se hace de manera más efectiva, si el empleado siente que su supervisor entiende sus necesidades y ambos comparten una visión común, se siente más respaldado y motivado, lo que mejora su desempeño y satisfacción en el trabajo; además, cuando esta relación funciona bien, se crea un ambiente de trabajo más relajado y colaborativo, lo que contribuye a una mayor productividad y a una dinámica más positiva en el equipo.

Complementando esta visión, la Teoría de la Motivación y el Ajuste de Padovan (2020) sostiene que los motivos psicológicos juegan un papel fundamental en el ajuste persona-entorno. Según esta teoría, los individuos buscan activamente entornos que satisfagan sus necesidades de significado, autonomía y crecimiento personal. En caso de no encontrar esa alineación, ajustan su comportamiento o modifican su entorno laboral con el fin de lograr un mejor ajuste, este enfoque resalta el papel proactivo del trabajador en la creación

y mantenimiento de un ajuste adecuado, enfatizando que el bienestar y la satisfacción dependen de la alineación entre las motivaciones internas y las características del entorno de trabajo (Ros, 2006).

Por su parte, la Teoría del Ajuste al Trabajo de Dawis y Lofquist (1997) destaca que la correspondencia entre el individuo y su entorno laboral es una relación dinámica y bidireccional que se mantiene mediante ajustes proactivos (iniciados por el trabajador) y reactivos (respuestas a cambios externos), esta teoría sostiene que tanto las necesidades individuales como las demandas del trabajo deben estar alineadas para garantizar un desempeño óptimo y una mayor satisfacción laboral. Dado que el ajuste no es un estado estático, sino un proceso continuo de adaptación mutua, es fundamental que las organizaciones adopten estrategias que faciliten este equilibrio (Foronda, 2018).

Enfoque Teórico Histórico

Kurt (1993) planteó una visión innovadora al proponer que el comportamiento humano resulta de la interacción entre las características individuales y las condiciones del entorno, a través de la ecuación $B = f(P, E)$, expresó que la conducta es función tanto de la persona como del ambiente. Esta perspectiva plantó la base teórica ante el desarrollo de definir el ajuste del individuo y su contexto, particularmente dentro del área laboral. Desde esta óptica, se ha destacado la importancia de la compatibilidad entre las personas y sus contextos de trabajo, considerando que dicha correspondencia influye de manera significativa en el bienestar y el desempeño profesional.

Desde la mirada de Kurt (1993), el comportamiento de una persona no puede entenderse sin considerar el entorno que la rodea, él propuso una idea conocida como "espacio vital", que hace referencia a todo lo que influye en una persona en un momento determinado: tanto lo que siente y piensa internamente como lo que ocurre a su alrededor; para Lewin, estas influencias pueden actuar como fuerzas que impulsan o, por el contrario, que frenan las acciones, el equilibrio entre ellas es lo que finalmente da forma a la conducta, esta forma de ver al ser humano permite comprender mejor cómo cada persona reacciona y se adapta a su contexto, teniendo en cuenta que todos los factores causan afectación en la forma de actuar.

De acuerdo con Edwards y Rothbard (1999) el ajuste P-E se ha aplicado en diversos contextos, especialmente en el ámbito laboral, hace referencia al grado en las que la personalidad del sujeto coinciden con las demandas y recursos del entorno laboral, un buen ajuste entre la persona y su entorno laboral puede conducir a una mayor satisfacción en el trabajo, mejor desempeño y bienestar general; por el contrario, un desajuste puede generar estrés, insatisfacción y disminución en el rendimiento, por ejemplo, el ajuste entre las habilidades de un empleado y las demandas del trabajo es crucial para su desempeño y satisfacción laboral.

Además de que exista una coherencia entre las habilidades que una persona posee y lo que su puesto de trabajo exige, también es esencial que el entorno laboral se alinee con sus necesidades personales. Esto significa que el espacio de trabajo debería ofrecer los recursos y las oportunidades adecuadas para que cada individuo pueda sentirse satisfecho y realizado. Por ejemplo, si una

empresa brinda opciones claras de desarrollo profesional, puede estar respondiendo al deseo de crecimiento de sus empleados, lo que a su vez fortalece su compromiso y bienestar dentro de la organización (Caplan y Van, 1993).

Por lo tanto, el concepto de Ajuste Persona-Entorno, basado en la teoría de la interacción de la persona y su entorno propuesta por Kurt Lewin, ofrece una visión valiosa para comprender cómo se comportan los individuos en diferentes contextos, al analizar esta conexión dinámica del sujeto y su ambiente, es posible identificar estrategias que faciliten un mejor ajuste, lo cual favorece tanto el bienestar como el rendimiento en entornos como el laboral; este enfoque sigue siendo relevante y aplicable en la psicología social y organizacional de hoy en día.

Fundamentación Epistémica

El enfoque sobre el ajuste entre la persona y su entorno laboral se basa en una interacción constante entre las características individuales y las demandas del lugar de trabajo; según la teoría del ajuste laboral de Dawis y Lofquist en (1997), las personas buscan lograr una alineación entre sus habilidades, valores y necesidades con las exigencias, recompensas y principios del entorno laboral, este proceso de ajuste no es estático; es un ciclo continuo en el que tanto la persona como el entorno pueden adaptarse para alcanzar una mayor congruencia, esta dinámica impacta directamente en la satisfacción laboral y en el desempeño de los individuos en su trabajo (Kühner et al., 2024).

Desde un enfoque epistemológico, este modelo sostiene que el conocimiento sobre el ajuste se construye a partir de la observación y el análisis de las interacciones entre el individuo y su entorno, las investigaciones empíricas

han evidenciado que una alta congruencia entre las características personales y las demandas laborales está asociada a una mayor satisfacción en el trabajo, menor estrés y una menor rotación de personal; por ejemplo, diversos estudios han mostrado que el ajuste entre las habilidades de los empleados y las tareas laborales tiene un impacto positivo en su bienestar y rendimiento en el entorno laboral (Rolo, 2019).

Además, el ajuste persona-entorno no solo se limita a la congruencia de habilidades y tareas, sino que también abarca la alineación de valores y objetivos personales con la cultura organizacional, la teoría de Holland en 1985 sugiere que las personas tienden a buscar entornos laborales que coincidan con sus tipos de personalidad, lo que facilita la adaptación y el éxito en el trabajo; por lo tanto, el enfoque epistemológico del ajuste persona-entorno de trabajo implica una comprensión integral de cómo las características individuales y las condiciones del entorno laboral interactúan para influir en la experiencia y desempeño profesional (Inca et al., 2024).

Fundamentación Filosófica

La teoría del ajuste persona-entorno (P-E fit) a partir de McAnally y Hagger (2024), el bienestar y el desempeño en el trabajo dependen de cómo se alinean las características individuales de los empleados con las demandas del entorno laboral. Esta teoría sugiere que las personas tienden a buscar entornos laborales que se ajusten a sus habilidades y necesidades, y que cuanto mayor sea la congruencia entre ambos, menor será el estrés y mayor será la satisfacción laboral. Las investigaciones han mostrado que el ajuste entre las exigencias del trabajo y las competencias del empleado, así como entre las necesidades del

trabajador y los recursos disponibles en el entorno, son factores clave para promover tanto el bienestar como la productividad en el trabajo.

Según Cooman y Vleugels (2022) un enfoque filosófico en relación con el ajuste entre la persona y el entorno (P-E) está estrechamente relacionado con la teoría de la autodeterminación, la cual sugiere que las personas tienen necesidades psicológicas fundamentales de autonomía, competencia y conexión que deben ser satisfechas para lograr un rendimiento óptimo. Cuando el entorno laboral apoya estas necesidades, los empleados tienden a experimentar una mayor motivación intrínseca, un mayor compromiso y una sensación de satisfacción en su trabajo. En cambio, cuando estas necesidades no se cumplen, puede surgir desmotivación, estrés e incluso rotación laboral. La teoría de la autodeterminación se ha utilizado en diversos contextos laborales para identificar los factores motivacionales que influyen en comportamientos que favorecen resultados positivos, como un mejor desempeño laboral y un mayor bienestar.

Además, de acuerdo con lo que menciona Edwards y Rothbard (1999) el ajuste persona-entorno puede ser analizado desde el enfoque de la ergonomía, la cual se enfoca en adaptar el espacio de trabajo a las capacidades, limitaciones y necesidades de los empleados. La ergonomía tiene como objetivo crear entornos laborales que favorezcan tanto la eficiencia como el bienestar de los trabajadores, buscando reducir los riesgos de lesiones y promover un ambiente saludable. Este enfoque pone de manifiesto que el diseño de los puestos de trabajo debe priorizar el bienestar de las personas por encima de los procesos productivos. De este modo, tanto la teoría del ajuste persona-entorno como la ergonomía se complementan al destacar la importancia de la relación adecuada entre el

individuo y su entorno, lo cual es clave para lograr un rendimiento óptimo y un bienestar integral.

Variable 2: Autorregulación Emocional

De acuerdo con Gross y John (2003) la autorregulación emocional se define como el proceso mediante el cual los individuos influyen en sus emociones, tanto en la forma en que las experimentan como en la manera en que las expresan. Este proceso implica la capacidad de modificar la dinámica emocional en diferentes etapas, ya sea antes de que surja una emoción (regulación antecedente) o después de que se haya manifestado (regulación de la respuesta). Dentro de este marco, los autores destacan dos estrategias principales: la reevaluación cognitiva, que consiste en cambiar la interpretación de una situación para alterar su impacto emocional, y la supresión emocional, que implica la inhibición de la expresión de emociones. Ambas estrategias tienen efectos distintos en el bienestar psicológico y las relaciones interpersonales, siendo la reevaluación cognitiva una herramienta clave para la regulación adaptativa de las emociones.

Coulacoglou y Saflofske (2017) amplía esta perspectiva al argumentar que la autorregulación emocional no se limita a estrategias específicas, sino que también implica la capacidad de ajustar las respuestas emocionales de manera flexible según las demandas del entorno. Desde este enfoque, la efectividad de una estrategia depende del contexto cultural y situacional, lo que sugiere que no existen estrategias universalmente positivas o negativas, sino que su impacto está condicionado por la adecuación a las circunstancias específicas, este planteamiento refuerza la idea de que la regulación emocional es un proceso

dinámico que requiere adaptabilidad y un uso adecuado de las estrategias disponibles.

Dentro del marco de la regulación emocional, la reevaluación cognitiva se presenta como una estrategia efectiva para transformar la percepción de eventos estresantes o negativos y, con ello, reducir emociones adversas como la ansiedad o el estrés (Gross y John, 2003). Desde la perspectiva del modelo de proceso de regulación emocional, esta estrategia permite modificar la experiencia emocional interna, promoviendo un mayor bienestar psicológico. Su aplicación en el contexto laboral ha demostrado estar relacionada con una mayor satisfacción en el trabajo, menor agotamiento emocional y mejor desempeño, sin embargo, Folkman desde su teoría del estrés y afrontamiento, argumenta que la efectividad de la reevaluación cognitiva depende del contexto y de los recursos cognitivos del individuo. En situaciones de alto estrés o cuando la persona carece de habilidades cognitivas suficientes, esta estrategia puede no ser igualmente eficaz, lo que resalta la importancia de un enfoque personalizado en la autorregulación emocional.

Por otro lado, la supresión expresiva es otra estrategia de autorregulación emocional que implica inhibir la expresión externa de emociones, como evitar mostrar enojo o tristeza en situaciones sociales o laborales (Gross y John, 2003). A diferencia de la reevaluación cognitiva, que modula la experiencia emocional interna, la supresión expresiva se centra en controlar la manifestación visible de las emociones, aunque esta estrategia puede ser efectiva a corto plazo para mantener la armonía social, no reduce la intensidad de la experiencia emocional subyacente y puede generar consecuencias negativas, como un aumento del

estrés fisiológico y un menor bienestar psicológico. En el ámbito laboral, el uso frecuente de la supresión expresiva se ha asociado con menor satisfacción laboral, mayor agotamiento emocional (burnout) y dificultades en las relaciones interpersonales.

No obstante, Butler et al. (2003) argumentan que, en ciertos contextos culturales u organizacionales donde la expresión emocional abierta es mal vista, la supresión expresiva puede ser adaptativa y necesaria para el mantenimiento del equilibrio social, este enfoque sugiere que la efectividad de la supresión expresiva está influenciada por el contexto, lo que implica que no siempre tiene efectos negativos y puede ser una herramienta útil en entornos donde el control emocional es un valor fundamental.

Enfoque Teórico Histórico

Según lo investigado por expertos como Gross (2002) la regulación emocional se entiende como la habilidad de los individuos para influir en las emociones que experimentan, en el momento en que estas surgen y en la manera en que las perciben y expresan. A lo largo de los años, el manejo de las emociones ha sido un tema de estudio en diversas disciplinas, como la psicología, la neurociencia y la educación, destacándose su importancia tanto para el bienestar individual como para la salud colectiva.

Ceballos y Sevilla (2020) mencionan que, desde una perspectiva educativa, se ha observado que la autorregulación emocional juega un papel fundamental en el rendimiento académico y en la convivencia dentro de la escuela. Según diversas investigaciones, cuando se fomenta la autorregulación emocional en los

estudiantes, se logra una mejora notable en su comprensión lectora, así como un impulso al aprendizaje en entornos digitales. Esto sugiere que, al trabajar estas habilidades emocionales, los estudiantes pueden afrontar de manera más efectiva los desafíos académicos y sociales que se presentan en el aula.

En cuanto Ato et al. (2004) mencionan que, en el proceso de desarrollo infantil, se ha observado que la capacidad de autorregulación emocional de los niños está influenciada tanto por factores internos, como el progreso de sus redes de atención, como por factores externos, como el apoyo de los padres. Estas influencias son fundamentales para ayudar a los niños a ajustar su comportamiento según las circunstancias de cada situación.

En relación con Moscoso (2019) a práctica de mindfulness se ha convertido en una herramienta clave para mejorar la regulación emocional. Diversos estudios sugieren que esta práctica puede ayudar a las personas a gestionar sus emociones y pensamientos de manera más efectiva, especialmente en situaciones de estrés. Al incorporar mindfulness, se favorece un mayor bienestar general, ya que permite a los individuos responder de forma más equilibrada a los desafíos emocionales y cognitivos.

En años recientes, Daniel Goleman ayudó a que el concepto de "inteligencia emocional" se volviera ampliamente conocido, destacando la importancia de reconocer y gestionar las propias emociones, así como las de los demás. Para Goleman, la capacidad de autorregularse emocionalmente es fundamental tanto en la vida personal como en el ámbito profesional, ya que permite enfrentar el estrés, controlar los impulsos y mantener la motivación. A partir de estas ideas, investigaciones más actuales han incorporado prácticas

como el mindfulness, mostrando que su aplicación puede fortalecer la autorregulación emocional y cognitiva en situaciones de estrés, lo que favorece el bienestar integral de las personas (Madrid, 2024).

Fundamentación Epistémica

Según menciona Trevor (2009) la teoría del encaje entre la persona y su entorno laboral, cuando existe una correspondencia entre las características de un individuo y las condiciones del lugar donde trabaja, es más probable que se sienta bien consigo mismo y rinda mejor en sus funciones. Este encaje puede darse en distintos aspectos: cuando las habilidades de la persona coinciden con lo que requiere el puesto, cuando lo que la empresa ofrece responde a sus necesidades personales, o cuando sus valores coinciden con la cultura organizacional. Diversas investigaciones han mostrado que, cuando una persona percibe esta compatibilidad, tiende a sentirse más satisfecha con su trabajo, más comprometida con la organización y con menos deseos de cambiar de empleo.

En el ámbito laboral, de acuerdo con Kühner et al. (2024) la habilidad para gestionar las propias emociones se ha vuelto cada vez más importante. Una persona que sabe cómo manejar lo que siente en momentos de presión o conflicto suele adaptarse mejor, experimentar menos estrés y mantener relaciones más fluidas con sus compañeros y superiores. Desde la teoría del ajuste regulatorio, se plantea que cuando las estrategias emocionales que utiliza alguien está alineado con lo que valora y busca en su vida profesional, es más probable que sienta que está en el lugar correcto. Esa sensación de encaje no solo refuerza su motivación, sino que también influye positivamente en su desempeño.

Para muchas personas, encontrar un equilibrio entre su propio bienestar y el entorno laboral es esencial para sentirse motivados y satisfechos en su trabajo. En este sentido, Mora et al. (2023) mencionan que fomentar la conexión entre las características personales y el ambiente de trabajo, así como promover una buena gestión de las emociones, puede ser crucial para crear lugares de trabajo donde todos se sientan cómodos y productivos. Aquellas empresas que implementan políticas enfocadas en estos aspectos, como una selección adecuada y el desarrollo de habilidades emocionales, han notado mejoras tanto en el bienestar de sus empleados como en los resultados generales. Estas estrategias no solo benefician a quienes forman parte de la organización, sino que también contribuyen al crecimiento y éxito continuo de la institución.

Fundamentación Filosófica

De acuerdo con Pascual y Conejero (2019) la autorregulación emocional es la capacidad de gestionar y controlar las emociones, especialmente en situaciones que podrían generar reacciones impulsivas. En la filosofía, está relacionada con el autocontrol y la razón sobre los sentimientos y deseos. Este concepto proviene de la ética aristotélica, que ve la virtud como un equilibrio entre vicios como la ira excesiva o la indiferencia. Aristóteles argumenta que moderar las emociones es esencial para alcanzar la eudaimonía (florecimiento humano), lograda a través de la razón y el juicio reflexivo.

En la filosofía contemporánea, pensadores como Sartre y Simone de Beauvoir vinculan la regulación emocional con la libertad y responsabilidad individual. Para Sartre, manejar las emociones es parte de una libertad auténtica, donde la persona elige cómo responder a las circunstancias, sin ser prisionera de

sus impulsos. La autorregulación emocional, entonces, implica un acto consciente de control personal, en el que se enfrentan y aceptan las emociones sin dejarse dominar por ellas (Hervás y Moral, 2017).

En la psicología contemporánea, el concepto de autorregulación emocional ha sido ampliamente estudiado, especialmente en teorías como la de Daniel Goleman sobre inteligencia emocional. Goleman afirma que reconocer, entender y manejar las emociones propias y ajenas es clave para el bienestar personal y las relaciones. La autorregulación no solo implica controlar emociones negativas, como la ira, sino también fomentar emociones positivas, como la empatía. Esta habilidad, que se puede desarrollar a lo largo de la vida, es esencial para lograr el éxito y la satisfacción en diferentes áreas de la vida (Hervás y Moral, 2017).

2.3. MARCO CONCEPTUAL

Ajuste Persona-Entorno de Trabajo: Se refiere a la compatibilidad entre un individuo y su entorno laboral, influyendo en su rendimiento, satisfacción y estrés. Este concepto abarca cuatro dimensiones: persona - trabajo, persona - organización, persona - grupo y persona - supervisor, cada una impactando actitudes y comportamientos laborales (Chuang et al., 2016).

Ajuste Persona-trabajo: El ajuste persona-trabajo ocurre cuando las habilidades y valores del empleado coinciden con los requisitos del puesto y la cultura organizacional. Esto mejora la satisfacción laboral, el rendimiento y la permanencia en la empresa, impactando positivamente en el bienestar y la productividad (Kaur y Lakhwinder, 2021)

Ajuste Persona-Organización: Se refiere a cómo los valores del empleado coinciden con los de la empresa. Este alineamiento facilita mejores relaciones, comunicación y colaboración, lo que optimiza el desempeño y fortalece el compromiso y la satisfacción (Kaur y Lakhwinder, 2021).

Ajuste persona-grupo: El ajuste persona-grupo, que ocurre cuando un empleado comparte valores y metas con su equipo. Esto favorece la colaboración, reduce malentendidos y mejora la eficiencia, siendo clave para el éxito del grupo (Guoquan et al., 2022).

Ajuste Persona-Supervisor: El ajuste persona-supervisor se refiere a la compatibilidad entre las características del empleado (valores, estilo de trabajo) y las de su supervisor inmediato. Un buen ajuste persona-supervisor facilita la comunicación efectiva, la satisfacción laboral y el desempeño (Kristof y Zimmerman, 2005).

Autorregulación Emocional: La autorregulación emocional es la capacidad de manejar cómo se sienten y expresan las emociones. Incluye estrategias como la reevaluación cognitiva, que mejora el bienestar al cambiar la forma de ver una situación, y la supresión emocional, que consiste en ocultar lo que se siente (Gross y John, 2003).

Reevaluación Cognitiva: la reevaluación cognitiva es una estrategia de autorregulación emocional que implica reinterpretar una situación para modificar su impacto emocional, se asocia con resultados emocionales más adaptativos, como mayor bienestar psicológico y menor estrés (Gross y John, 2003).

Supresión Expresiva: la supresión expresiva es una estrategia de autorregulación emocional que implica inhibir la expresión externa de emociones, como evitar mostrar enojo o tristeza, aunque puede ser útil en ciertos contextos, se asocia con mayores niveles de estrés fisiológico y dificultades interpersonales (Gross y John, 2003).

CAPÍTULO III: METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. DISEÑO METODOLÓGICO

De acuerdo con Hernández y Mendoza (2018) los diseños no experimentales son apropiados cuando el objetivo es observar fenómenos en su contexto natural sin intervención del investigador. Por ello, el diseño de este estudio fue no experimental y de corte transversal, ya que no se manipularon variables y los datos se recogieron en un solo momento, con la finalidad de analizar la relación entre el ajuste persona-entorno de trabajo y la autorregulación emocional en un grupo de trabajadores, sin modificar las condiciones en las que se desenvuelven.

3.1.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN

Así mismo, Hernández y Mendoza (2018) menciona que la investigación básica tiene como objetivo ampliar el conocimiento sobre un fenómeno, sin necesariamente buscar una aplicación práctica inmediata. Ante ello, la presente investigación es de tipo básica, pues buscó generar conocimiento teórico sobre la relación entre el ajuste persona-entorno de trabajo y la autorregulación emocional en trabajadores de una microrred, contribuyendo a la psicología organizacional y del trabajo.

3.1.2. NIVEL DE INVESTIGACIÓN

Según Hernández y Mendoza (2018) el nivel descriptivo permite identificar y detallar las propiedades de un fenómeno, mientras que el nivel correlacional permite establecer asociaciones entre variables. Este estudio, tiene un enfoque descriptivo-correlacional, pues buscó describir el ajuste persona-entorno de

trabajo y la autorregulación emocional, además de analizar la relación entre ambas variables, así mismo, exploró cómo el ajuste laboral se vinculó con la autorregulación emocional en los trabajadores de una microrred.

3.2. VARIABLES

Variable 1: Ajuste persona-entorno de trabajo

Definición Conceptual:

Variable general: El ajuste persona-entorno de trabajo se refiere al grado de congruencia entre las características individuales (habilidades, valores, necesidades) y las demandas del entorno laboral (cultura organizacional, tareas, condiciones de trabajo). Este concepto abarca múltiples dimensiones, como el ajuste persona organización y persona-supervisor, y se asocia con mayor satisfacción laboral, compromiso y desempeño (Chuang et al., 2016).

Dimensión 1.1: Ajuste persona - trabajo

Según Kristof y Zimmerman (2005) hace referencia al grado de congruencia entre las habilidades, conocimientos, intereses y valores del trabajador con los requerimientos y características de su puesto de trabajo, un alto nivel de ajuste individuo-puesto se asocia con mayor satisfacción laboral, desempeño y bienestar organizacional.

Dimensión 1.2: Ajuste persona - organización

De acuerdo con Cable y Judge (1996) se refiere a la congruencia entre los valores, metas y cultura del individuo y los de la organización. Un alto ajuste persona organización implica que el individuo se identifica con la misión y visión

de la organización, lo que favorece su integración y compromiso, este tipo de ajuste se evidencia en varios indicadores, como la congruencia entre las metas y valores personales con los de la organización, la compatibilidad con los compañeros de trabajo y la sensación de que las habilidades personales coinciden con las demandas del puesto de trabajo.

Dimensión 1.3: Ajuste persona – grupo

De acuerdo con Kristof (1996) la compatibilidad entre un empleado y los miembros de su equipo en términos de valores, personalidad, metas y estilos de trabajo, asimismo, influye en la cohesión grupal, la colaboración y la eficacia colectiva

Dimensión 1.4: Ajuste persona - Supervisor

Según Kristof y Zimmerman (2005) se refiere a la compatibilidad entre las características del empleado, como sus valores y estilo de trabajo, y las del supervisor directo, este ajuste adecuado favorece una comunicación más fluida, aumenta la satisfacción laboral y mejora el desempeño del empleado. un buen alineamiento entre ambas partes contribuye a una relación laboral más eficiente y armoniosa. Los indicadores clave de un buen ajuste incluyen la coincidencia en los rasgos de personalidad entre el supervisor y el subordinado, la similitud en sus objetivos tanto profesionales como personales, así como la concordancia en sus actividades y valores compartidos.

Variable 2: Autorregulación Emocional

Variable general: La autorregulación emocional es el proceso mediante el cual los individuos influyen en sus emociones, tanto en su experiencia como en su expresión, para alinearlas con sus metas y demandas contextuales. Incluye estrategias como la reevaluación cognitiva y la supresión expresiva, que impactan en el bienestar psicológico y el desempeño laboral (Gross y John, 2003).

Dimensión 2.1: Reevaluación Cognitiva

Como menciona Gross y John (2003) esta es una estrategia de autorregulación emocional que implica reinterpretar una situación para modificar su impacto emocional, esta dimensión se asocia con resultados emocionales más adaptativos, como mayor bienestar psicológico y menor estrés, entre los principales indicadores incluyen la reflexividad, que permite analizar situaciones de manera objetiva; la serenidad, que ayuda a mantener la calma en momentos de tensión; la autorregulación, que gestiona las emociones de manera proactiva; el autoconocimiento, que facilita comprender las emociones propias; el autocontrol, que regula impulsos y respuestas emocionales; y la automotivación, que fomenta una actitud positiva hacia las metas.

Dimensión 2.2: Supresión Expresiva

Según lo mencionado por Gross y John (2003) es una estrategia para manejar las emociones, que consiste en no mostrar lo que sentimos, como esconder el enojo o la tristeza. Aunque puede ser útil en ciertas situaciones, su uso frecuente está relacionado con más estrés físico y problemas en las relaciones. Esta estrategia se puede reconocer en tres formas; represión, que es ocultar activamente las emociones; modificación, que es cambiar la manera de

mostrarlas para ajustarse al contexto; y tolerancia, que es aguantar las emociones negativas sin expresarlas.

3.3. DEFINICIÓN OPERACIONAL DE TERMINOS

Variable 1: ajuste persona- entorno de trabajo

La variable ajuste persona-entorno de trabajo será medida mediante un instrumento que considera cuatro dimensiones principales: ajuste persona-trabajo, ajuste persona- organización, ajuste persona-grupo y ajuste persona-supervisor. Este instrumento consta de un total de 23 preguntas, los cuales son evaluados en una escala politómica de siete opciones de respuesta. En esta escala, 1 representa "No hay compatibilidad" y 7 "Totalmente compatible". Las puntuaciones directas se obtendrán sumando los valores asignados a cada ítem.

Para fines interpretativos se tiene que el instrumento muestra entre 23 y 161 puntos. a partir de esta escala, se ha identificado tres rangos diferenciados; el primero abarca de 23 a 68 puntos correspondientes a "bajo nivel de ajuste", el segundo abarca de 69 a 114 puntos, que corresponde a "ajuste promedio o moderado" y finalmente de 115 a 161 correspondiente a "alto nivel de ajuste".

Dimensión 1.1: ajuste persona – trabajo: Para fines interpretativos de esta dimensión conformada por 4 ítems, si la interpretación directa de la dimensión se encuentra dentro de 4 a 11 puntos corresponde a "bajo nivel de ajuste", si se encuentra dentro de 12 a 19 puntos corresponde a "Nivel de ajuste promedio o moderado" y si el puntaje es de 20 a 28 puntos corresponde a "alto nivel de ajuste.

Dimensión 1.2: ajuste persona – organización: Para los fines de interpretación de esta dimensión conformada por 7 ítems, si el puntaje de la dimensión está entre 7 a 20 puntos, se considera un “bajo nivel de ajuste”; si se encuentra entre 21 y 34 puntos, se clasifica como un “nivel de ajuste promedio o moderado”; y si el puntaje va de 35 a 49, se considera un “alto nivel de ajuste”.

Dimensión 1.3: ajuste persona – grupo: Con la finalidad de interpretar los resultados de esta dimensión conformada por 7 ítems, se establece que una puntuación dentro del rango de 7 a 20 indica un " bajo nivel de ajuste". Si la puntuación se sitúa entre 21 y 34, se interpreta como un " nivel de ajuste promedio o moderado". Por último, los puntajes entre 35 y 49 reflejan un "alto nivel de ajuste".

Dimensión 1.4: ajuste persona-supervisor: Para comprender los resultados de esta dimensión conformada por 5 ítems, se toma como referencia lo siguiente; una puntuación entre 5 a 14 señala un “bajo nivel de ajuste”; si el resultado se encuentra entre 15 a 24 indica un “nivel de ajuste promedio o moderado”; mientras que un puntaje de 25 a 35 representa un “alto nivel de ajuste”.

Variable 2: Autorregulación emocional

Para evaluar la autorregulación emocional, se utilizará un cuestionario que contempla dos dimensiones, la primera es la reevaluación cognitiva que tiene como indicador cambiar la forma de pensar sobre la situación emocional y la segunda supresión expresiva acerca de inhibir la expresión emocional (positiva o negativa). El cuestionario está compuesto por 10 ítems, cuyas respuestas se

registran mediante una escala ordinal de siete niveles que va desde “totalmente en desacuerdo” a “totalmente de acuerdo”.

Con el propósito de realizar interpretaciones, se considera que la herramienta evaluativa contempla una puntuación total que varía entre 10 a 70. A partir de este rango general, se han establecido tres niveles distintos: el primero, que va de 10 a 29 puntos, indica un “nivel bajo de autorregulación emocional”; el segundo, comprendido entre 30 a 49 puntos, refleja un “nivel medio de autorregulación emocional”; y el tercero, que va de 50 a 70 puntos, representando un “nivel alto de autorregulación emocional”.

Dimensión 2.1: Reevaluación Cognitiva: Para interpretar los resultados de esta dimensión conformada por 6 ítems, se considera la siguiente escala; una calificación de 6 a 17 puntos refleja un “nivel bajo de autorregulación emocional”; si el puntaje está entre 18 a 29 puntos, se interpreta como un “nivel medio de autorregulación emocional”; en cambio, una puntuación entre 30 a 42 puntos sugiere un “nivel alto de autorregulación emocional”.

Dimensión 2.2: Supresión expresiva: Para comprender los resultados obtenidos, se utiliza la siguiente clasificación de la dimensión conformada por 4 ítems; un puntaje que oscile entre 4 a 11 puntos indica un “nivel bajo de autorregulación emocional”; si la puntuación se encuentra entre 12 a 19 puntos, se considera un “nivel medio de autorregulación emocional”; finalmente, obtener entre 20 a 28 puntos refleja un “nivel alto de autorregulación emocional”.

3.4. POBLACIÓN Y MUESTRA

POBLACIÓN

Hernández y Mendoza (2018) mencionan que la población es un conjunto definido, accesible y limitado de casos que sirve como base para seleccionar la muestra, siguiendo criterios predeterminados. En este caso este estudio se conformó por 164 trabajadores, que correspondió al número total de personal de una Microred de Salud de Ica, Información que fue brindada por la jefa de estadística de mencionada Microred.

MUESTRA

La muestra es un grupo de individuos o elementos elegidos de una población, con el fin de obtener resultados aplicables a la totalidad. En este estudio, a partir de la aplicación de la fórmula para poblaciones finitas (anexo 6) se obtuvo un total de 115 trabajadores, los cuales conformaron la muestra, siendo parte representativa del estudio.

MUESTREO

De acuerdo con Hernández y Mendoza (2018) el muestreo probabilístico aleatorio simple es un método de selección en el que cada participante tiene la misma probabilidad de ser elegida. Es por ello que este estudio utilizó este tipo de muestreo, asegurando que los resultados fueran generalizables a toda la población de trabajadores de la microrred, lo cual permitió alcanzar los objetivos del estudio.

3.5. CRITERIOS DE SELECCIÓN

Criterios de inclusión:

- Profesionales que trabajen en una Microred de salud en Ica.

- Personas que realicen tareas de atención sanitaria o gestión de salud.
- Personal con mínimo 6 meses de experiencia en la Microred de salud.
- Personal entre 22 y 69 años.
- Firma del consentimiento informado.

Criterios de exclusión:

- Personal menor a 22 años y mayor a 70 años.
- Profesionales que no realicen tareas de atención sanitaria o gestión de salud.
- Participantes que no deseen participar en la investigación, no firmen el consentimiento informado.

3.6. INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Ficha técnica del instrumento

Variable 1: Ajuste Persona-Entorno (PPEFS)

Ficha técnica

- **Nombre del test:** Person-Environment Fit Scale (PPEFS)
- **Autor (año):** Chuang, A., Shen, C., y Judge, T. (2016)
- **País de creación:** Estados Unidos
- **Traducción y/o adaptación al español:** José Manuel Castillo Pimentel (2017)
- **Adaptación al Perú:** José Manuel Castillo Pimentel (2017)
- **Aplicación:** Individual o colectiva
- **Población objetiva:** Empleados en contextos laborales
- **Tiempo de administración:** Aproximadamente 15-20 minutos

- **Cantidad de ítems:** 23 ítems

Evidencias de validez

Las propiedades psicométricas originales del Person-Environment Fit Scale (PPEFS) muestran alta confiabilidad, con coeficientes alfa de Cronbach entre .84 y .91. Esto asegura buena consistencia interna en las cuatro escalas. En términos de validez, se ha comprobado una validez convergente significativa, con correlaciones entre .68 y .79, y validez discriminante, al no encontrar correlaciones significativas con variables demográficas como edad y género. Además, la validez de criterio se evidenció mediante correlaciones con variables como comportamiento en el rol, satisfacción laboral e intención de renuncia.

En el estudio de Castillo (2017) se adaptó el PPEFS al contexto peruano, con una validación de contenido realizada por cinco jueces expertos, obteniendo un índice de validez Aiken superior a .80. El análisis factorial exploratorio reveló cargas factoriales entre $\lambda = .34$ y $\lambda = .91$, identificando dos dimensiones en el instrumento. La confiabilidad fue alta, con coeficientes de Cronbach de .92 y .90 para las dimensiones, y Alpha Ordinal de .88 y .92.

En la presente investigación se llevó a cabo una validez por criterios de expertos, ante ello se consultó a 5 magister. Mediante la prueba V de Aiken se obtuvo un valor de 1, dando así consistencia a la prueba.

Confiabilidad

La confiabilidad del PPEFS en su versión original, con coeficientes entre .84 y .91, muestra alta consistencia interna. En adaptaciones en otros países como Turquía y Francia también se reportaron coeficientes elevados. En el estudio

peruano, los coeficientes fueron de .92 y .90, con confiabilidad ordinal de .88 y .92, demostrando consistencia interna en muestras peruanas. Respecto a la aplicación de la prueba piloto se tiene un valor de alfa de Cronbach un valor 0.818.

Los análisis de confiabilidad en la muestra peruana, tanto en el piloto como en la muestra final, mostraron resultados consistentes. La evaluación de variables como media, desviación estándar, asimetría, kurtosis, IHC y comunalidad respaldaron la estabilidad del instrumento, confirmando su fiabilidad en el contexto laboral peruano.

El estudio piloto de Castillo (2017) brindó evidencia de validez y confiabilidad del PPEFS. Los jueces expertos validaron los ítems con un índice de validez Aiken superior a .80, y los coeficientes de Alpha de Cronbach y Alpha Ordinal respaldaron la consistencia interna del instrumento. Estos resultados aseguran que el PPEFS es una herramienta confiable y válida para medir el ajuste persona-entorno en contextos laborales peruanos.

En la presente investigación se hizo una prueba piloto para analizar la confiabilidad, se analizó mediante el Alfa de Cronbach, la cual se obtuvo un valor de 0.818, lo que demuestra la consistencia.

Variable 2: Autorregulación emocional

Ficha técnica

- **Nombre del test:** Emotion Regulation Questionnaire (ERQ)
- **Autor (año):** Gross, J. y Thompson, R. (2003)
- **País de creación:** Estados Unidos

- **Traducción y/o adaptación al español:** Rodríguez-Carvajal, R., Moreno-Jiménez, B., y Garrosa, E. el 2006
- **Adaptación al Perú:** El Cuestionario de Autorregulación Emocional (ERQP)
- adaptado para el Perú por Rafael Gargurevich y Lennia Mattos (2010).
- **Aplicación:** Individual o colectiva.
- **Población objetiva:** Adultos, especialmente estudiantes universitarios peruanos.
- **Tiempo de administración:** Aproximadamente 10 minutos.
- **Cantidad de ítems:** 10 ítems.

Evidencias de validez

Orozco et al. (2021) validaron el instrumento en México con una muestra de 739 adultos, mostrando alta consistencia interna ($\alpha = 0.96$) y fiabilidad test-retest (ICC = 0.88). Los índices de ajuste fueron adecuados: CFI = 0.97 y RMSEA = 0.04, lo que respalda la robustez del ERQ en contextos hispanohablantes.

La adaptación peruana del Cuestionario de Autorregulación Emocional (ERQP) mostró una estructura bifactorial confirmada mediante un análisis factorial confirmatorio (AFC). Los índices de ajuste fueron adecuados para la muestra peruana, y se encontraron correlaciones significativas que respaldan la validez convergente (correlación positiva entre la subescala de reevaluación cognitiva y la escala de afecto positivo del SPANAS: $r = .14$, $p < .05$) y entre la subescala de supresión expresiva y la escala de afecto negativo del SPANAS ($r = .32$, $p < .001$). La validez divergente fue evidenciada mediante la falta de correlación significativa

entre la subescala de reevaluación cognitiva y el afecto negativo ($r = -.09$, n.s.), y entre la subescala de supresión expresiva y el afecto positivo ($r = -.05$, n.s.).

En el estudio original, Gross y John (2003) realizaron un análisis factorial confirmatorio (AFC) en una muestra de 1483 participantes, confirmando una estructura bifactorial del instrumento. El modelo confirmó que las dos subescalas (reevaluación cognitiva y supresión expresiva) son dimensiones separadas con índices de ajuste adecuados ($\chi^2/gf = 252$, $p < .01$; RMSEA = .3). Además, se reportaron alfas de Cronbach entre .68 y .82, con una correlación test-retest de .69. La validez convergente y divergente fue respaldada mediante correlaciones con otras medidas, como la Escala de Inautenticidad, el Big Five y la Escala de Afrontamiento COPE, con correlaciones entre .18 y .43.

En la presente investigación se llevó a cabo una validez por criterios de expertos, ante ello se consultó a 5 magister. Mediante la prueba V de Aiken se obtuvo un valor de 1, dando así consistencia a la prueba.

Confiability

Los resultados originales de Gross y John (2003) indicaron una consistencia interna aceptable con alfas de Cronbach que oscilan entre .68 y .82, con un coeficiente más alto en varones (.82). La confiabilidad test-retest fue moderada, con una correlación de .69 a tres meses. Estas propiedades psicométricas respaldan el uso confiable del ERQ en diversas muestras. En la prueba piloto realizada se obtiene un valor de 0.852 en el Alfa de Cronbach, teniendo así una consistencia interna de los valores.

En adaptaciones en otros países, Orozco et al. (2021) también reportaron buena confiabilidad, con consistencias internas muy altas ($\alpha = 0.96$ en México) y excelentes resultados en pruebas test-retest.

En la adaptación peruana (ERQP), la confiabilidad fue buena, con alfas de Cronbach de 0.72 para la subescala de reevaluación cognitiva y 0.74 para la subescala de supresión expresiva. Estos valores sugieren que el ERQP tiene una consistencia interna adecuada para la población peruana. En la prueba piloto realizada en la presente investigación se obtiene un valor de 1 por de V de Aiken.

Los análisis realizados en la muestra peruana, que incluyeron una muestra piloto, mostraron que los ítems del instrumento tenían una buena distribución estadística, con medias, desviaciones estándar, asimetría y curtosis dentro de rangos aceptables para el análisis psicométrico. La confiabilidad fue evaluada utilizando omega ordinal, lo que también confirmó la consistencia interna del instrumento.

En la presente investigación se hizo una prueba piloto para analizar la confiabilidad, se analizó mediante el Alfa de Cronbach, la cual se obtuvo un valor de 0.852, lo que demuestra la consistencia.

3.7. PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE DATOS

Los instrumentos se aplicaron de forma virtual o física, dependiendo de las condiciones logísticas y las preferencias de los participantes. Posteriormente, los datos obtenidos durante la prueba piloto fueron exportados a Microsoft Excel 2019, donde se organizaron y reordenaron para su posterior análisis. Después de ello,

los datos fueron trasladados al software estadístico SPSS versión 27 para realizar los análisis estadísticos necesarios.

Después de ello, se llevó a cabo un análisis estadístico descriptivo de los reactivos, evaluando parámetros como media, desviación estándar, correlación y comunalidades para poder cumplir con los objetivos descriptivos de la investigación. Para evaluar la confiabilidad de los instrumentos, se calcularon los coeficientes Alpha de Cronbach (α). Se consideraron una fiabilidad baja cuando el valor de α sea inferior a .49, media cuando esté entre .50 y .70, y alta cuando α sea superior a .71.

Una vez realizada la prueba piloto y obtenida la autorización de las autoridades pertinentes, se procedió a la aplicación de los instrumentos a la muestra definitiva. Los datos obtenidos fueron organizados en una base de datos en Microsoft Excel 2019 y luego analizados utilizando el programa SPSS versión 27. Se aplicó la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov, dado que la muestra supera los 50 participantes, con el fin de determinar si los datos siguen una distribución normal. El tratamiento estadístico de los datos dependió de los resultados de esta prueba de normalidad. Para ello, si los resultados de los análisis eran igual o superior al valor $p \leq \alpha$, se interpreta como una muestra no normal, pero si el resultado era menor, la muestra tenía una distribución normal. Los datos no se ajustan a una distribución normal eso quiere decir que los datos no son asimétricos y que pueden tener valores altos y bajos, por lo cual se utilizó el coeficiente de correlación de Spearman, adecuado para analizar la asociación entre variables ordinales o con distribuciones no normales. La interpretación de Spearman se realizó considerando los siguientes rangos de correlación: muy baja

(0.00 – 0.19), baja (0.20 – 0.39), moderada (0.40 – 0.59), alta (0.60 – 0.79) y muy alta (0.80 – 1.00). Se reportaron los coeficientes obtenidos junto con los valores de significancia ($p < 0.05$), determinando si la relación entre las variables era estadísticamente significativa.

La recolección de los datos se llevó a cabo en estrecha coordinación con los centros de salud de la Microred, garantizando en todo momento la confidencialidad de los participantes y el cumplimiento de los criterios éticos establecidos para la investigación.

Para la comparación se utilizó la prueba no paramétrica U de Mann-Whitney, debido a que los datos no presentaban una distribución normal según los resultados obtenidos en la prueba de Kolmogorov-Smirnov ($p < 0.05$). Esta técnica es adecuada para evaluar diferencias entre dos grupos independientes cuando la variable dependiente es ordinal o continua, pero no cumple con los supuestos de normalidad. La U de Mann-Whitney permite determinar si existen diferencias significativas en las distribuciones de puntuaciones entre los grupos evaluados comparando las medianas y rangos promedio. La interpretación se realizó tomando como referencia el valor de significancia estadística ($p < 0.05$), es decir, hay diferencias significativas.

Además, para la comparación de más de dos grupos se utiliza el método ANOVA. Para poder determinar si los grupos tienen una diferencia significativa de la media se utiliza el valor de $p < 0.05$, lo que se interpreta que existe diferencia, mientras que el valor $p \geq 0.05$, se interpreta que no existe diferencia significativa.

3.8. ASPECTOS ÉTICOS

En el presente estudio, se consideraron los principios éticos fundamentales en investigación, basados en el código de ética de la Universidad Privada San Juan Bautista, la cual tuvo resolución por el consejo universitario N° 044-2025-CU-UPSJB (2025), la cual toma los principios éticos del artículo 8:

Respeto: Los investigadores deben de salvaguardar los derechos y la tranquilidad de los participantes ya que ellos tienen la potestad de poder escoger si desean participar o no. Para ello, su consentimiento debe de darse bajo el consentimiento informado.

Justicia: Se establece un compromiso con los acuerdos que se han brindado, donde se podrá garantizar los beneficios y el acuerdo de que todos los participantes son iguales y brindar asistencia adicional si alguno lo necesita.

Beneficencia: Hace referencia a que los investigadores son capaces de estar alineados con los conocimientos científicos, se debe garantizar que se evitaren los riesgos y generar beneficio a la población.

Asimismo, en el artículo 10 se expresa el acuerdo y respeto por la información que brindan los participantes. Evitando la divulgación de la información de cada uno de ellos.

CAPÍTULO IV: RESULTADOS

4.1. RESULTADOS

Análisis descriptivo

Tabla 1

Características sociodemográficas de la muestra y población

Características sociodemográficas		Frecuencia	Porcentaje
Sexo	Femenina	88	76.5
	Masculino	27	23.5
Grupo etario	De 22 a 29 años	16	13.9
	De 30 a 39 años	37	32.2
	De 40 años a 49 más	35	30.4
	De 50 años a 59 más	18	15.7
	De 60 años a 69 más	9	7.8

Nota: Elaboración propia

En la Tabla 1 se observa que la mayoría de las evaluadas fueron de sexo femenino, representando el 76.5% (n=88), mientras que el 23.5% (n=27) correspondió al sexo masculino. En cuanto al grupo etario, predominó la población de 30 a 39 años con un 32.2% (n=37), seguida por las de 40 a 49 años con un 30.4% (n=35). Asimismo, un 15.7% (n=18) tenía entre 50 y 59 años, un 13.9% (n=16) se encontraba en el rango de 22 a 29 años y finalmente un 7.8% (n=9) pertenecía al grupo de 60 a 69 años. Estos resultados evidencian que la muestra estuvo conformada principalmente por mujeres adultas en edad intermedia.

Tabla 2

Niveles de ajuste persona – entorno de trabajo en una Microred de salud en Ica.

Ajuste persona – entorno de trabajo	Frecuencia	Porcentaje
Ajuste promedio o moderado	65	56,5
Alto nivel de ajuste	50	43,5

Total

115

100,0

Nota: Elaboración propia.

La tabla 2 muestra la distribución de los niveles de ajuste persona–entorno de trabajo, donde se observó que el 56,5% de los participantes presentaron un ajuste promedio o moderado, mientras que el 43,5% reportó un alto nivel de ajuste.

Tabla 3

Niveles de la autorregulación emocional en una Microred de salud en Ica.

Autorregulación emocional	Frecuencia	Porcentaje
Nivel bajo de autorregulación emocional	7	6,1
Nivel medio de autorregulación emocional	72	62,6
Nivel alto de autorregulación emocional	36	31,3
Total	115	100,0

Nota: Elaboración propia.

La tabla 3 presentó los niveles de autorregulación emocional, los datos revelaron que la mayoría (62,6%), se encontraron en un nivel medio de autorregulación emocional, seguido por un 31,3% que presentó un nivel alto, y solo un 6,1% mostró nivel bajo.

Análisis inferencial

Tabla 4

Prueba de normalidad

Variables y dimensiones	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
V1: Ajuste persona entorno de trabajo	,093	115	0,015
D1: Ajuste persona trabajo	,100	115	,006

D2: Ajuste persona organización	,097	115	,010
D3: Ajuste persona grupo	,073	115	,187
D4: Ajuste persona supervisor	,095	115	,013
V2: Autorregulación emocional	,063	115	,200
D1: Reevaluación cognitiva	,067	115	,200*
D2: Supresión expresiva	,104	115	,004

Nota: Elaboración propia.

La tabla 4 mostró la prueba de normalidad de acuerdo con Kolmogorov-Smirnov, donde la mayoría presentó una significancia menor a 0.05, lo que indica que no siguen una distribución normal. Específicamente, las dimensiones ajuste persona-entorno de trabajo (Sig.= 0.015), ajuste persona-trabajo (0.006), ajuste persona-organización (0.010), ajuste persona-supervisor (0.013) y supresión expresiva (0.004) no son normales. En cambio, ajuste persona-grupo (0.187), autorregulación emocional y reevaluación cognitiva (ambas con 0.200) sí presentan normalidad. Debido a estos resultados, se utilizó la correlación de Spearman, siendo la más adecuada para datos no paramétricos.

Tabla 5

Relación entre el ajuste persona – entorno de trabajo con la autorregulación emocional en una Microred de salud en Ica

			Autorregulación emocional
		Coef. de	,833**
Rho de	Ajuste persona entorno	correlación	
Spearman	de trabajo	Sig. (bilateral)	,000
		N	115

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

Nota: Elaboración propia.

La tabla 5 mostró una relación muy fuerte y positiva entre el ajuste persona –

entorno de trabajo y la autorregulación emocional, con un coeficiente de correlación de Spearman de 0,833 y un nivel de significancia estadística altamente confiable ($p = 0,000$) lo cual indicó que, a mayor capacidad de autorregular las emociones, mejor es la percepción del ajuste entre la persona y su entorno laboral, y viceversa.

Tabla 6

Relación entre las dimensiones de ajuste persona - entorno de trabajo, con la autorregulación emocional en una Microred de salud en Ica.

Dimensiones de ajuste persona - entorno de trabajo		Autorregulación emocional
	Coef. de correlación	,512**
Ajuste persona trabajo	Sig. (bilateral)	,000
	N	115
	Coef. de correlación	,763**
Ajuste persona organización	Sig. (bilateral)	,000
	N	115
	Coef de correlación	,760**
Ajuste persona grupo	Sig. (bilateral)	,000
	N	115
	Coef de correlación	,706**
Ajuste persona supervisor	Sig. (bilateral)	,000
	N	115

Nota: Elaboración propia.

La tabla 6 evidenció una correlación positiva y estadísticamente significativa entre la autorregulación emocional y las dimensiones del ajuste persona–entorno. Utilizando el coeficiente Rho de Spearman, se observó que el ajuste persona-organización presenta la correlación más alta con la autorregulación emocional ($p = ,763$; $p = ,000$), seguido del ajuste persona-grupo ($p = ,760$; $p = ,000$), el ajuste persona-supervisor ($p = ,706$; $p = ,000$) y el ajuste persona-trabajo ($p = ,512$; $p =$

,000) lo que indica que, a mayor percepción de ajuste en cada una de estas dimensiones, mayor es el nivel de autorregulación.

Tabla 7

Relación entre ajuste persona – entorno de trabajo con las dimensiones de autorregulación emocional en una Microred de salud en Ica.

Dimensiones de la autorregulación emocional		Ajuste persona entorno de trabajo
	Coef. de correlación	,812**
Reevaluación cognitiva	Sig. (bilateral)	,000
	N	115
	Coef. de correlación	,715**
Supresión expresiva	Sig. (bilateral)	,000
	N	115

Nota: Elaboración propia.

La tabla 7 evidenció una relación positiva y estadísticamente significativa entre el ajuste persona–entorno de trabajo y las dimensiones de la autorregulación emocional. Específicamente, la correlación con la dimensión de reevaluación cognitiva ($\rho = ,812$; $p = ,000$) que fue alta, asimismo, se observó una correlación también significativa con la supresión expresiva ($\rho = ,715$; $p = ,000$), aunque de menor magnitud, dichos resultados reflejan que una mayor percepción de ajuste persona–entorno de trabajo se relaciona consistentemente con mayores niveles de autorregulación emocional.

Tabla 8

Diferencia de ajuste persona – entorno de trabajo según sexo y edad en una Microred de salud en Ica.

Variable de comparación	Categorías	n	Normalidad prueba (p)	Rango promedio	Prueba estadística (p)
--------------------------------	-------------------	----------	------------------------------	-----------------------	-------------------------------

Sexo	Femenino	88	KS: ,096 (,044)	60,84	U: 938,500 (,099)
	Masculino	27	KS: ,165 (,935)	48,76	
Edad	22 a 29	16	KS: ,151 (,200)	113,25	F: ,913 (,596)
	30 a 39	37	KS: ,088 (,200)	108,86	
	40 a 49	35	KS: ,126 (,173)	112,40	
	50 a 59	18	KS: ,181 (,121)	114,72	
	60 a 69	9	KS: ,181 (200)	112,44	

Nota: KS: Prueba de normalidad. Kolmogorov-Smirnov, para muestras \geq a 50 unidades analizadas; p: significancia estadística; U: Prueba de Mann Whitney no paramétrica para la comparación de dos grupos; F: Prueba de Anova para una distribución paramétrica.

La tabla 8 evidenció el análisis del ajuste persona–entorno de trabajo según el sexo y la edad del personal de la Microred de salud de Ica. Aunque se observó que las mujeres presentaron un rango promedio ligeramente más alto (60,84) que los hombres (48,76), la diferencia no es estadísticamente significativa (U= 938,500; p= 0,099), por lo que no se puede afirmar con certeza que el sexo haya influido en la percepción del ajuste laboral. En cuanto a la edad, todos los grupos presentaron rangos promedios similares, destacando levemente el grupo de 50 a 59 años (114,72), pero sin diferencias estadísticamente significativas (F= 0,913; p= 0,596). Estos resultados demostraron que, el personal independientemente de su edad o sexo percibe un ajuste al entorno laboral de manera bastante homogénea.

Tabla 9

Diferencia de la autorregulación emocional según el sexo y edad en una Microred de salud en Ica.

Variable de comparación	Categorías	n	Normalidad prueba (p)	Rango promedio	Prueba estadística (p)
--------------------------------	-------------------	----------	------------------------------	-----------------------	-------------------------------

Sexo	Femenino	88	KS: ,072 (,200)	61,07	U: 917,500 (,074)
	Masculino	27	SW: ,100 (,200)	47,98	
Edad	22 a 29	16	SW: ,934 (,283)	46,88	
	30 a 39	37	SW: ,962 (,238)	43,32	
	40 a 49	35	SW: ,955 (,163)	46,17	F: 2,125 (,082)
	50 a 59	18	SW: ,973 (,847)	48,89	
	60 a 69	9	SW: ,883 (,169)	40,44	

Nota: KS: Prueba de normalidad. Kolmogorov-Smirnov, para muestras \geq a 50 unidades analizadas; p: significancia estadística; SW: Prueba de normalidad, Shapiro-Wilk, para muestras $<$ a 50 unidades analizadas; U: Prueba de Mann Whitney no paramétrica para la comparación de dos grupos; F: Prueba de Anova para una distribución paramétrica.

La tabla 9 presentó un análisis de la autorregulación emocional en el personal de la Microred de salud de Ica, comparando los resultados según sexo y edad. Aunque las mujeres mostraron un rango promedio más alto (61,07) que los hombres (47,98), esta diferencia no fue estadísticamente significativa (U= 917,500; $p= 0,074$). En cuanto a la edad, si bien los promedios varían ligeramente entre los grupos con un rango mayor en el grupo de 50 a 59 años (48,89) y menor en el grupo de 60 a 69 años (40,44), no se evidenció diferencias significativas (F= 2,125; $p= 0,082$). En conjunto, estos resultados sugieren que la autorregulación emocional no se vio marcada por la edad ni el sexo en esta población.

CAPÍTULO V: DISCUSIÓN, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. DISCUSIÓN

En cuanto al objetivo general, se planteó determinar la relación entre el ajuste persona – entorno de trabajo con la autorregulación emocional. Los resultados revelaron una relación muy fuerte y positiva entre el ajuste persona–entorno de trabajo y la autorregulación emocional, con un coeficiente de Spearman de 0,833 y una significancia estadística muy confiable ($p = 0,000$) indicando que, a mayor capacidad del personal para regular sus emociones, mejor perciben el encaje entre ellos y su entorno laboral. Se corroboró que existe relación significativa y positiva entre la autorregulación emocional y el ajuste persona–entorno, estos resultados respaldan firmemente la hipótesis, indicando que las personas con mayor autorregulación emocional no solo manejan mejor las exigencias del trabajo, sino que también tienden a percibir un entorno más compatible con sus valores, capacidades y necesidades. Esto refuerza la idea de que el bienestar emocional y el ajuste organizacional no son procesos independientes, sino mutuamente reforzantes. Es decir, un entorno adecuado promueve la regulación emocional, y viceversa.

Este hallazgo es consistente con lo reportado por Carhuayo (2021) en Tacna, quien encontró una alta correlación ($r_s = 0,945$; $p < 0.01$) entre regulación emocional y estrés laboral, evidenciando que la autorregulación contribuye a una percepción más favorable del entorno. Del mismo modo, Castillo (2024) en Juliaca reportó relaciones significativas entre ajuste persona–trabajo y componentes del engagement como vigor y dedicación ($\rho = 0.47$ y 0.55 ; $p < .001$). A nivel internacional, Chen et al. (2022) en China hallaron que el ajuste persona–entorno

mejora la salud mental y reduce los síntomas depresivos a través de relaciones laborales saludables ($\beta = 0,166$; $p < 0.05$).

Estos resultados validan lo que la teoría del comportamiento de Kurt Lewin (1993), menciona, que la conducta (B) es una función de la interacción entre la persona (P) y el entorno (E): $B = f(P, E)$. Esta formulación sugiere que no basta con observar características individuales o contextuales por separado, sino entender cómo se relacionan. En ese sentido, cuando hay una congruencia entre las características personales y el entorno organizacional, se potencia el equilibrio emocional, la productividad y la adaptación. La autorregulación emocional, entonces, puede verse como un resultado (y a la vez facilitador) de este buen encaje entre persona y entorno.

Según los datos analizados, se establece que la fuerza de la relación encontrada ($\rho = 0,833$) es un dato notable que posiciona a la autorregulación emocional como un factor clave para el bienestar organizacional. Sin embargo, es importante no caer en reduccionismos: esta relación puede estar mediada por otras variables no incluidas en el análisis, como el liderazgo, el clima laboral, o el soporte institucional. Además, el diseño correlacional no permite establecer causalidad, por lo que se recomienda cautela en la interpretación. Aun así, los resultados son coherentes con la literatura nacional e internacional y ofrecen una base sólida para futuras intervenciones organizacionales.

Finalmente, con base en lo hallado, es conveniente sugerir que las instituciones de salud implementen políticas que promuevan tanto el ajuste persona–entorno (a través de una buena selección, inducción y cultura organizacional) como el desarrollo de competencias emocionales. Programas de

formación en inteligencia emocional, espacios de acompañamiento psicológico y acciones de mejora del entorno físico y social del trabajo podrían generar un efecto multiplicador: trabajadores más autorregulados y entornos más saludables, que se retroalimentan positivamente.

Con relación al primer objetivo específico, el cual planteó establecer la relación entre las dimensiones de ajuste persona - entorno de trabajo con la autorregulación emocional. Se halló que los resultados mostraron una correlación positiva y significativa entre la autorregulación emocional y todas las dimensiones del ajuste persona–entorno. El ajuste persona–organización presentó la relación más fuerte ($\rho = ,763$; $p = ,000$), seguido del ajuste persona–grupo ($\rho = ,760$), ajuste persona–supervisor ($\rho = ,706$) y ajuste persona–trabajo ($\rho = ,512$). De este modo se acepta la hipótesis de que un mayor ajuste en todas sus dimensiones estaría asociado con mayores niveles de autorregulación emocional en los trabajadores, puesto que cuanto mejor es el encaje del individuo con su organización, grupo, supervisor y tareas, mayor es su capacidad para autorregular sus emociones en el entorno laboral. Esto indica que las relaciones interpersonales y el sentido de pertenencia dentro del contexto organizacional tienen un impacto directo sobre el equilibrio emocional del trabajador.

Estos resultados son consistentes con los reportados por Jung et al. (2024) en Alemania, quienes hallaron que un mayor ajuste persona-organización y demandas-capacidades se asoció con menores síntomas de depresión y ansiedad ($\beta = -0,185$ a $-0,307$; $p < 0,001$). También Franziska et al. (2024) demostraron que un mayor ajuste se relaciona con mejores indicadores emocionales. En el contexto peruano, Castillo (2024) también destacó que el ajuste persona-grupo y persona-

supervisor se correlacionan con el compromiso y bienestar laboral ($\rho \approx 0.47$; $p < .001$).

Los resultados están en sintonía con la perspectiva del modelo de ajuste persona–entorno de Dawis y Lofquist (1997), el bienestar emocional surge cuando las capacidades del individuo y los valores personales coinciden con las demandas del entorno laboral y sus respectivas recompensas. Este modelo, también conocido como la teoría de la adecuación persona-entorno, plantea que un buen ajuste facilita el desempeño óptimo y favorece la salud psicológica del individuo (Kühner et al., 2024).

Por lo mencionado, de acuerdo con lo hallado se confirma que si bien el ajuste persona–organización y persona–grupo se muestran como los más influyentes en la autorregulación emocional, el ajuste persona–trabajo presentó una correlación relativamente más débil. Esto sugiere que el simple hecho de estar capacitado para realizar un trabajo no es suficiente para garantizar una buena salud emocional. La calidad del entorno social y organizacional juega un papel más decisivo. En contextos socioculturales como el peruano, donde el componente relacional del trabajo es central, estos resultados adquieren mayor relevancia. No obstante, sería útil indagar si estas relaciones varían según el tipo de organización o sector económico, lo cual no se abordó en el presente estudio.

En consecuencia, a los resultados encontrados se sugiere que las organizaciones inviertan no solo en mejorar la adecuación de las tareas al perfil de los empleados, sino especialmente en fortalecer la cultura organizacional, la cohesión grupal y las relaciones supervisor–subordinado. Intervenciones orientadas al fortalecimiento de vínculos laborales, programas de liderazgo

empático y espacios de escucha emocional podrían fomentar entornos más saludables y, en consecuencia, empleados más autorregulados emocionalmente

Con respecto al segundo objetivo específico, se estableció la relación entre ajuste persona – entorno de trabajo ~~en~~ y las dimensiones de autorregulación emocional. Los resultados mostraron una relación positiva y significativa entre el ajuste persona - entorno y ambas dimensiones de la autorregulación emocional. La reevaluación cognitiva mostró una alta correlación ($\rho = ,812$; $p = ,000$), mientras que la supresión expresiva también fue significativa ($\rho = ,715$; $p = ,000$). En torno a ello, se confirma la hipótesis de que un mayor ajuste persona–entorno se asocia con niveles más altos de reevaluación cognitiva y un mejor manejo de la supresión expresiva. Estos resultados indican que cuando existe un buen encaje entre la persona y su entorno laboral, esta tiene mayores probabilidades de utilizar estrategias saludables de autorregulación emocional, especialmente la reevaluación cognitiva. Esta estrategia implica reinterpretar situaciones potencialmente estresantes para disminuir su impacto emocional, lo cual requiere un entorno estable y predecible. Por su parte, la supresión expresiva, aunque también se correlaciona con el ajuste, puede ser una estrategia menos adaptativa, por lo que su asociación sugiere que incluso en contextos ajustados, algunas personas pueden recurrir a ella, quizás por demandas organizacionales o culturales.

Este hallazgo coincide con Carhuayo (2021), quien identificó correlaciones altas entre reevaluación cognitiva y el estrés (entre 0.850 y 0.915), y supresión emocional (entre 0.807 y 0.880; $p < 0.01$). Asimismo, Jiménez (2024) en Lima encontró que el 52% tenía un desarrollo moderado de reevaluación cognitiva,

relacionado con el bienestar psicológico ($r = 0.17$). No obstante, Roque (2021) reportó una relación inversa y débil entre claridad del autoconcepto y reevaluación cognitiva (Spearman: -0.044), y una relación significativa negativa con la supresión (Spearman: -0.283 ; $p < 0.05$).

Dichos resultados, confirman lo señalado en el modelo de regulación emocional de Gross (2002), la autorregulación emocional implica influir en qué emociones se tienen, cuándo y cómo se experimentan o expresan. La reevaluación cognitiva es una estrategia antecedente, más efectiva y saludable, mientras que la supresión es una estrategia de respuesta, menos adaptativa a largo plazo. Este modelo sugiere que el entorno —en este caso, el ajuste persona-entorno— puede facilitar o dificultar el uso de estrategias autorregulatorias efectivas, ya que un ambiente percibido como estable y controlable favorece procesos cognitivos más reflexivos y menos reactivos.

Ante lo señalado líneas arriba, se confirma que los altos niveles de correlación observados con la reevaluación cognitiva refuerzan la idea de que esta estrategia se ve beneficiada por un contexto laboral favorable. En cambio, la relación significativa pero más moderada con la supresión expresiva podría implicar que esta estrategia persiste incluso en entornos adecuados, quizás como una respuesta a normas culturales o a presiones implícitas de contención emocional en el trabajo. Las discrepancias con los hallazgos de Roque (2021) pueden deberse a diferencias metodológicas, poblacionales o contextuales, destacando la importancia del análisis cultural y situacional en la comprensión de la autorregulación emocional.

En base al análisis realizado, se recomienda que las organizaciones fomenten entornos laborales que promuevan la estabilidad, el control percibido y la autonomía emocional, condiciones que facilitan el uso de estrategias como la reevaluación cognitiva. Asimismo, sería valioso implementar talleres de inteligencia emocional y manejo del estrés que ayuden a los empleados a identificar estrategias de regulación emocional más saludables, reduciendo la dependencia de la supresión expresiva y promoviendo el bienestar psicológico en general.

En relación al tercer objetivo específico, se planteó identificar los niveles de ajuste persona – entorno de trabajo. En el cual, los datos revelaron que el 56,5% del personal presentó un ajuste persona–entorno de nivel moderado, mientras que el 43,5% reportó un ajuste alto. Los resultados sugieren que la mayoría del personal percibe una adecuada correspondencia entre sus características individuales y el entorno laboral, lo que podría estar favoreciendo su adaptación y desempeño. El hecho de que ningún grupo haya reportado niveles bajos de ajuste puede interpretarse como un indicador positivo del ambiente organizacional y de las condiciones laborales actuales. Esto también puede reflejar un equilibrio entre las demandas del trabajo y las capacidades personales, así como una alineación de valores y metas individuales con las de la organización.

Estos niveles guardan similitud con lo reportado por Castillo (2024), quien identificó niveles favorables de ajuste persona-trabajo vinculados con compromiso y absorción ($\rho \approx 0.55$). A nivel internacional, Franziska et al. (2024) destacaron que un mayor ajuste se asocia con mayor autonomía, edad y nivel

socioeconómico, condiciones similares a las de una Microred de salud con personal profesional estable.

A partir de los resultados encontrados, se encuentra relacionado con la teoría de compatibilidad persona–entorno de Edwards y Rothbard (1999), sosteniendo que la congruencia funcional entre las características personales (valores, metas, habilidades) y las características del entorno (cultura organizacional, demandas del puesto) promueve la satisfacción laboral, el bienestar y la permanencia en la organización. Esta teoría también enfatiza que la percepción de ajuste no solo depende del entorno, sino de cómo los individuos interpretan la relación entre sus características y las de su lugar de trabajo.

Ante los hallazgos señalados, se confirma que si bien los resultados son alentadores, es importante no asumir que un ajuste "moderado" implica necesariamente satisfacción o estabilidad a largo plazo. Este nivel puede también reflejar una zona de tolerancia o conformismo donde las necesidades individuales no están totalmente satisfechas, pero tampoco generan conflicto. Además, la ausencia de casos con bajo ajuste podría estar influenciada por factores como el sesgo de deseabilidad social o el temor a expresar disconformidad en contextos institucionales. Sería pertinente complementar estos datos con metodologías cualitativas (entrevistas, grupos focales) que permitan profundizar en la experiencia subjetiva del ajuste.

Finalmente, los resultados dan paso a recomendar a las organizaciones realizar evaluaciones periódicas del ajuste persona–entorno, especialmente en momentos de cambio estructural o rotación de personal. Asimismo, es fundamental promover una cultura organizacional flexible, que facilite la

adaptación continua de los trabajadores, brindando oportunidades de desarrollo profesional, retroalimentación constante y espacios de escucha activa que refuercen la percepción de ajuste y pertenencia en el tiempo.

Asimismo, en tanto el cuarto objetivo específico, se planteó identificar los niveles de la autorregulación emocional. Obteniendo que el 62,6 % del personal mostró un nivel medio de autorregulación emocional, el 31,3 % un nivel alto, y solo el 6,1 % un nivel bajo. Por lo tanto, el predominio de niveles medios y altos de autorregulación emocional indica que la mayoría del personal cuenta con herramientas emocionales suficientes para afrontar los retos del entorno laboral. La baja proporción de trabajadores con niveles bajos sugiere que estas habilidades se han ido fortaleciendo posiblemente por la experiencia, la exposición constante a situaciones de presión y la necesidad de mantener el autocontrol emocional en la atención a pacientes. Esto es coherente con la dinámica del trabajo en salud, donde el manejo adecuado de las emociones es clave para el desempeño profesional y el bienestar psicológico.

Estos resultados son comparables con los hallazgos de Quiroz (2024), en un estudio realizado en Chachapoyas, reportó que el 66,7 % del personal presentaba autorregulación emocional de nivel medio, asociada con menores niveles de ansiedad. De manera similar, Carhuayo (2021) encontró que el 51 % tenía nivel medio, el 36 % bajo y solo el 13 % alto. Estos datos reflejan una tendencia común a la moderación emocional en profesionales del sector salud, coincidiendo con lo encontrado en el presente estudio.

Estos datos prueban que desde la perspectiva de la inteligencia emocional de Goleman (1995), la autorregulación emocional es una de las competencias

clave para el manejo del estrés, la toma de decisiones bajo presión y la conservación de la motivación. Esta capacidad permite controlar los impulsos, tolerar la frustración y mantener la calma en situaciones críticas, lo que resulta indispensable en contextos sanitarios. Hervás y Moral (2017) también señalan que los profesionales de la salud, debido a la exigencia emocional de su labor, desarrollan habilidades autorregulatorias como parte de su adaptación profesional.

En virtud de los hallazgos presentados, se valida que, aunque los resultados reflejan una tendencia positiva, el hecho de que solo un 31,3% del personal alcance niveles altos de autorregulación podría indicar una oportunidad de mejora en el fortalecimiento de estas competencias emocionales. Además, si bien los niveles medios son funcionales, pueden no ser suficientes frente a situaciones de alta carga emocional o desgaste prolongado. También es importante considerar factores contextuales como el clima organizacional, la carga laboral o el apoyo social, que pueden influir en la manifestación y sostenimiento de la autorregulación emocional.

Como resultado de lo encontrado se propone implementar programas de formación continua en inteligencia emocional y manejo del estrés, dirigidos especialmente al personal que presenta niveles medios o bajos de autorregulación. Asimismo, se sugiere fortalecer las condiciones organizacionales que favorezcan el equilibrio emocional, como espacios de contención psicológica, supervisión emocional y políticas que promuevan el bienestar integral del trabajador sanitario.

Acerca del quinto objetivo específico, donde se buscó determinar la diferencia de ajuste persona – entorno de trabajo según sexo y edad. Se encontró que, aunque las mujeres obtuvieron una media más alta (60,84) que los varones (48,76), y el grupo de 50 a 59 años destacó levemente (114,72), no se encontraron diferencias estadísticamente significativas ($p > 0.05$). Por lo tanto, no se encontraron diferencias significativas en el ajuste persona–entorno según el sexo y la edad, que presenten factores diferenciadores en el nivel de ajuste persona–entorno. A pesar de observarse diferencias numéricas en las medias, la falta de significancia estadística sugiere una experiencia organizacional homogénea entre los grupos evaluados. Esto puede interpretarse como una muestra de equidad organizacional, donde las condiciones laborales y las oportunidades de adaptación están distribuidas de manera equitativa, independientemente de las características demográficas.

Los hallazgos discrepan con Franziska et al. (2024), quienes identificaron que el ajuste persona–entorno tiende a aumentar con la edad y factores como el estado civil. No obstante, coinciden con Wen et al. (2023), quienes evidenciaron que las diferencias en el ajuste no se explican por variables demográficas como el sexo, sino por factores organizacionales como el liderazgo, la comunicación interna y el diseño del puesto de trabajo.

Estos datos validan lo que la perspectiva de Caplan y Van Harrison (1993), mencionan, en el cual un entorno organizacional proporciona condiciones laborales claras, estables y equitativas facilita un ajuste similar entre trabajadores, independientemente de sus características individuales. Según esta teoría del ajuste persona–entorno, cuando las organizaciones promueven estructuras justas

y accesibles para todos, las diferencias interpersonales tienden a disminuir su impacto en la percepción del entorno.

A la luz de los hallazgos, se puede concluir que la ausencia de diferencias significativas puede reflejar una cultura organizacional cohesiva que promueve igualdad de oportunidades y condiciones similares para todos los trabajadores. Sin embargo, también puede deberse a limitaciones metodológicas, como un tamaño muestral reducido o una distribución desigual entre los grupos, que podría no haber captado variaciones más sutiles. Además, no considerar otras variables como antigüedad laboral, nivel de educación o área de trabajo puede haber limitado el análisis.

Considerando lo encontrado y resaltado líneas arriba se recomienda continuar promoviendo una cultura organizacional inclusiva que favorezca el ajuste para todos los trabajadores, sin distinción de sexo o edad. Asimismo, para futuras investigaciones, se sugiere ampliar la muestra y considerar otras variables sociodemográficas y organizacionales que podrían influir en el ajuste persona – entorno, como el tiempo de servicio, el tipo de contrato o el clima laboral percibido.

Finalmente, Acerca de sexto objetivo específico, donde se planteó determinar la diferencia de la autorregulación emocional según el sexo y edad. Se evidenció que, aunque las mujeres (61,07) superaron ligeramente a los varones (47,98), y los grupos de edad presentaron variaciones leves, no se encontraron diferencias significativas ($p > 0.05$). De acuerdo a lo encontrado, los resultados sugieren que la autorregulación emocional no varía de manera significativa según el sexo ni la edad del personal. Aunque las mujeres mostraron una media superior, esta diferencia no fue suficiente para considerarse estadísticamente relevante.

Esto puede interpretarse como una señal de que, dentro del entorno sanitario, las competencias emocionales tienden a desarrollarse de manera homogénea, posiblemente por la naturaleza exigente y regulada del trabajo, que promueve la consolidación de estas habilidades más allá de las diferencias demográficas.

Estos hallazgos coinciden con Quiroz (2024), quien tampoco reportó diferencias significativas por sexo o edad en los niveles de autorregulación emocional, aunque sí señaló una mayor incidencia de ansiedad en varones (53,6 %). Esto sugiere que, aunque puedan existir diferencias emocionales en otros aspectos, la capacidad de autorregulación como habilidad emocional se mantiene relativamente estable entre los grupos.

Estos hallazgos apoyan la noción de que según el enfoque contextual propuesto por Mora et al. (2023), el desarrollo de la autorregulación emocional en profesionales de la salud se encuentra fuertemente influenciado por el entorno institucional, más que por factores personales. Este enfoque considera que la experiencia profesional, la exposición constante a situaciones emocionalmente exigentes y la cultura organizacional actúan como factores clave en la formación de habilidades autorregulatorias. En este sentido, las competencias emocionales se desarrollan progresivamente como una necesidad funcional dentro del entorno laboral, más allá del sexo o la edad.

Los resultados obtenidos sustentan que la falta de diferencias significativas podría ser vista como un resultado positivo que sugiere igualdad de oportunidades para el desarrollo emocional dentro del entorno laboral. Sin embargo, también puede deberse a factores metodológicos como un tamaño muestral insuficiente o la heterogeneidad dentro de los grupos de edad y sexo. Además, es posible que

otros factores no considerados, como la carga laboral, el apoyo institucional o la formación previa en inteligencia emocional, estén influyendo más decisivamente en los niveles de autorregulación emocional.

A raíz de lo mencionado anteriormente, es conveniente recomendar fortaleciendo las condiciones organizacionales que permiten el desarrollo equitativo de competencias emocionales entre todos los trabajadores, independientemente de su sexo o edad. Asimismo, sería útil incluir en futuras investigaciones variables complementarias, como el tiempo de experiencia laboral, la formación en manejo emocional y el apoyo psicosocial institucional, para comprender mejor los factores que determinan la autorregulación emocional en contextos sanitarios.

5.2. CONCLUSIONES

- Esta investigación se desarrolló con el objetivo general de determinar la relación entre el ajuste persona–entorno de trabajo y la autorregulación emocional en una Microred de salud en Ica, 2025. Los hallazgos permitieron concluir que existe una relación muy fuerte, directa y estadísticamente significativa entre ambas variables ($p= 0,833$; $p= 0,000$), lo cual confirma la hipótesis general. Esto evidencia que una mayor capacidad de autorregulación emocional se asocia con una mejor percepción del ajuste laboral, lo que resalta la importancia de fortalecer estas competencias en el personal de salud.
- En relación con el primer objetivo específico, se estableció que todas las dimensiones del ajuste persona–entorno de trabajo se relacionan significativamente con la autorregulación emocional. La dimensión con

mayor correlación fue ajuste persona–organización ($\rho = 0,763$), seguida por persona–grupo ($\rho = 0,760$), persona–supervisor ($\rho = 0,706$) y persona–trabajo ($\rho = 0,512$), todas con valores de $p = 0,000$. Estos resultados confirman la primera hipótesis específica y sugieren que los vínculos organizacionales y grupales son más influyentes en el ajuste laboral que el puesto o supervisión directa.

- Con respecto al segundo objetivo específico, se determinó que existe una relación significativa y directa entre el ajuste persona–entorno de trabajo y las dimensiones de autorregulación emocional. En particular, la reevaluación cognitiva mostró una correlación más alta ($\rho = 0,812$) en comparación con la supresión expresiva ($\rho = 0,715$), ambas con $p = 0,000$. Esta evidencia apoyó la segunda hipótesis específica y permitió afirmar que quienes logran reinterpretar situaciones laborales de forma positiva perciben un mejor ajuste en su entorno laboral.
- En función del tercer objetivo específico, se identificó que el 56,5 % del personal percibe un nivel moderado de ajuste persona–entorno y el 43,5 % un nivel alto. Además, la dimensión de ajuste persona–organización resultó ser la más prevalente. Esto demostraría que los trabajadores valoran de manera positiva la coherencia entre sus valores personales y los de la organización.
- Para el cuarto objetivo, se identificó que la mayoría del personal (62,6 %) presenta un nivel medio de autorregulación emocional, seguido por un 31,3 % con nivel alto y un 6,1 % con nivel bajo. Asimismo, la dimensión supresión expresiva fue la de mayor presencia. Estos datos sugirieron que, aunque el

personal tiende a controlar sus emociones, aún se podría reforzar el desarrollo de estrategias cognitivas más adaptativas.

- En relación con el quinto objetivo, no se encontraron diferencias significativas en el ajuste persona–entorno de trabajo según sexo ($p= 0,099$) ni edad ($p= 0,596$). Por lo tanto, se rechaza la quinta hipótesis específica. Esto indica que la percepción del ajuste laboral es uniforme entre hombres y mujeres, así como entre distintos rangos etarios dentro de la Microred.
- Finalmente, en atención al sexto objetivo, la autorregulación emocional tampoco presentó diferencias significativas por sexo ($p= 0,074$) ni por edad ($p= 0,082$), lo que invalida la sexta hipótesis específica. Esta conclusión refuerza la idea de que esta competencia emocional está distribuida de manera equitativa en los distintos grupos demográficos analizados, lo que podría deberse a experiencias laborales similares compartidas por el personal.

5.3. RECOMENDACIONES

- Se recomienda a la Dirección de la Microred promover una cultura organizacional alineada con los valores del personal, a través de encuestas periódicas de clima laboral y espacios de retroalimentación continua que fortalezcan el vínculo entre trabajador e institución.
- Se sugiere a la Unidad de Gestión de Recursos Humanos diseñar e implementar un plan de formación continua en habilidades blandas, con foco en autorregulación emocional, manejo de emociones y pensamiento flexible, especialmente para trabajadores con bajo o moderado ajuste

persona–entorno. Asimismo, se recomienda evaluar periódicamente dicho ajuste para identificar áreas críticas y rediseñar procesos internos que favorezcan la adaptación del personal.

- Se recomienda al área de Capacitación y Bienestar Laboral, en coordinación con Recursos Humanos, incorporar talleres de desarrollo emocional y reevaluación cognitiva en el plan de competencias blandas, asegurando su aplicación transversal. Asimismo, fomentar la formación emocional continua, entendiendo que estas habilidades se desarrollan con entrenamiento y acompañamiento, independientemente de la edad o el género.
- A la Oficina de Desarrollo del Talento Humano se sugiere mantener y reforzar políticas de equidad, trato justo e inclusión laboral, asegurando condiciones de trabajo uniformes para todos los grupos etarios y de género, libres de sesgos y discriminación.
- Para futuras investigaciones, se sugiere ampliar el estudio a otras Microred o regiones, incorporando enfoques cualitativos que profundicen en las percepciones del personal. También se recomienda incluir variables como el estrés y el clima organizacional, y aplicar diseños longitudinales para observar la evolución del ajuste persona–entorno y la autorregulación emocional a lo largo del tiempo.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Asociación Médica Mundial (AMM). (2024). *Declaración de Helsinki de la AMM - principios éticos para las investigaciones médicas con participantes humanos*. <https://www.wma.net/es/policias-post/declaracion-de-helsinki-de-la-amm-principios-eticos-para-las-investigaciones-medicas-en-seres-humanos/>
- Ato, E., González, M., & Carranza, J. (2004). Aspectos evolutivos de la autorregulación emocional en la infancia. *Anales de psicología*, 20(1), 69-79. <http://hdl.handle.net/10201/8032>
- Business Bliss Consultants FZE. (2022). Person-supervisor Fit Relationship with Motivation and Job Satisfaction. <https://ukdiss.com/examples/person-supervisor-motivation-job-satisfaction.php>
- Butler, E., Egloff, B., Wilhelm, F., Smith, N., Erickson, E., & Gross, J. (2003). Las consecuencias sociales de la supresión expresiva. *Emoción*, 3(1), 48-67. <https://doi.org/https://doi.org/10.1037/1528-3542.3.1.48>
- Cable, D., & Judge, T. (1996). Person–organization fit, job choice decisions, and organizational entry. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 67(3), 294–311. <https://doi.org/https://doi.org/10.1006/obhd.1996.0081>
- Caplan, R., & Van, R. (1993). Person-Environment Fit Theory: Some History, Recent Developments, and Future Directions. *Journal of Social Issues*, 49(4), 253-275. <https://doi.org/https://doi.org/10.1111/j.1540-4560.1993.tb01192.x>
- Carhuayo, A. (2021). *Regulación emocional y estrés laboral en el personal de*

- salud del hospital Hipólito Unanue de Tacna, 2021.* Lima: Universidad Cesar Vallejo.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/73875/Carhuayo_GAM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Castillo, A. (2024). *Ajuste al trabajo y su relación con el compromiso laboral en empleados públicos de una entidad estatal de la ciudad de Juliaca, 2023.* [Tesis de Titulación, Universidad San Martín de Porres].
https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/15498/castillo_paa_embargado.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Castillo, J. (2017). *Adaptacion del "Instrumento multidimensional del ajuste entre la persona y su entorno de trabajo" de Chuang, Shen y Judge .* Lima: Universidad de Lima.
https://repositorio.ulima.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12724/5869/Castillo_Pimentel_Jos%c3%a9_Manuel.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Ceballos, N., & Sevilla, S. (2020). La autorregulación emocional y la comprensión lectora en la era digital. *UCV Hacer*, 9(4), 65-76.
<https://doi.org/https://doi.org/10.18050/ucv-hacer.v9i4.2644>
- Centro Nacional de Planeamiento Estratégico. (2024). Exacerbación de los problemas de salud mental. *Observatorio Ceplan*.
https://observatorio.ceplan.gob.pe/ficha/r32_2024
- Chen, L., Jilili, M., Wang, R., Liu, L., & Yang, A. (2022). The Influence of Person–Job Fit on Health Status and Depression Among Chinese Domestic Workers: Mediating Effect of the Employer–Employee Relationship. *Front Psychol*, 13(2022).
<https://doi.org/https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.782022>

- Chuang, A., Shen, C., & Judge, T. (2016). Development of a Multidimensional Instrument of Person–Environment Fit: The Perceived Person–Environment Fit Scale (PPEFS). *Applied Psychology: An International Review*, 65(1), 66-98. <https://doi.org/10.1111/apps.12036>
- Consejo General de la Psicología de España. (2024). Priorizando la salud mental en el ámbito laboral-Día Mundial de la Salud Mental 2024. *INFOCOP*. <https://www.infocop.es/priorizando-la-salud-mental-en-el-ambito-laboral-dia-mundial-de-la-salud-mental-2024/>
- Cooman, R., & Vleugels, W. (2022). Person–Environment Fit: Theoretical Perspectives, Conceptualizations, and Outcomes. <https://doi.org/https://doi.org/10.1093/acrefore/9780190224851.013.377>
- Coulacoglou, C., & Saklofske, D. (2017). Avances en las perspectivas teóricas, evolutivas y transculturales de la psicopatología. *Psicometría y Evaluación Psicológica*. [https://www-sciencedirect-com.translate.google.com/topics/psychology/process-model-of-emotion-regulation?_x_tr_sl=en&_x_tr_tl=es&_x_tr_hl=es&_x_tr_pto=sge#:~:text=Thompson%20\(1994\)%20define%20la%20regulaci%C3%B3n,basado%20en%20el%20control%20\(p](https://www-sciencedirect-com.translate.google.com/topics/psychology/process-model-of-emotion-regulation?_x_tr_sl=en&_x_tr_tl=es&_x_tr_hl=es&_x_tr_pto=sge#:~:text=Thompson%20(1994)%20define%20la%20regulaci%C3%B3n,basado%20en%20el%20control%20(p)
- Dawis, V., & Lofquist, L. (1997). El proceso de socialización como un proceso de ajuste dinámico al trabajo. *A psychological theory of work adjustment*. <https://www3.uji.es/~agrandio/fow/dani/dawis.htm>
- Edwards, J. (2008). El ajuste persona-entorno en las organizaciones: una evaluación del progreso teórico. *Academy of Management Annals*, 2(1). <https://doi.org/10.5465/19416520802211503>
- Edwards, J., & Rothbard, N. (1999). Work and Family Stress and Well-Being: An

- Examination of Person-Environment Fit in the Work and Family Domains. *Organ Behav Hum Decis Process*, 77(2), 85-129. <https://doi.org/https://doi.org/10.1006/obhd.1998.2813>
- Foronda, F. (2018). *La adaptabilidad en las organizaciones. Una revisión teórica del concepto y los elementos que la configuran como una capacidad organizacional*. [Tesis de Especialidad, Universidad de Antioquía], Medellín. <https://bibliotecadigital.udea.edu.co/server/api/core/bitstreams/631f4c99-f9af-45e0-b1e3-e8e7b505f920/content>
- Franziska, J., Margrit , L., Francisca, S., Christoph, E., Toralf, K., & Nigar, R. (2024). Associations between person-environment fit and mental health - results from the population-based LIFE-Adult-Study. *BMC Public Health*, 24(2083). <https://doi.org/https://doi.org/10.1186/s12889-024-19599-z>
- Gallup. (14 de septiembre de 2023). *State of the Global Workplace 2023 Report*. <https://t-j.ru/media/rabota-volk-doc-2.tnoup7j7e7mp..pdf>
- Gallup. (2024). *Estos son los países de Latinoamérica con más estrés laboral, tristeza e ira: Perú se ubica en el sexto lugar*. (La Republica) https://larepublica.pe/mundo/2024/10/23/estos-son-los-paises-de-latinoamerica-con-los-mayores-niveles-de-estres-laboral-tristeza-e-ira-peru-ocupa-el-sexto-lugar-evat-2139966?utm_source=.com
- Gross, J. (2002). Emotion regulation: Affective, cognitive,. *Psychophysiology*, 39(3), 281-291. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.1017/S0048577201393198>
- Gross, J., & John, O. (2003). Individual differences in two emotion regulation processes: implications for affect, relationships, and well-being. *J Pers Soc*

Psychol, 85(2), 348-62. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.85.2.348>

Guoquan, S., Johnson, M., & Dong, X. (2022). Relational Versus Collective Identification Within Workgroups: Conceptualization, Measurement Development, and Nomological Network Building. *Sage Journals*, 40(6). <https://doi.org/https://doi.org/10.1177/0149206312439421>

Hernández, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación: las rutas: queativa, cualitativa y mixta*. Mc Graw Hill educación. <http://repositorio.uasb.edu.bo/handle/54000/1292>

Jasiński, A., Derbis, R., & Filipkowski, J. (2025). Adaptación persona-entorno, intención de rotación y satisfacción vital. El rol de la antigüedad. *Informe de Psicología de la Salud*, 13(1), 67-83. <https://doi.org/https://doi.org/10.5114/hpr/192142>

Jimenez, L. (2024). *Estrategias de regulación emocional y bienestar psicológico en adultos jóvenes de Lima Metropolitana y Callao*. [Tesis de Licenciatura, Universidad San Martín de Porres]. https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/14009/jimenez_ola.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Jung, F., Lobner, M., Saveria, F., Engel, C., Kirsten, T., Reyes, N., Glaesmer, H., & Witte, V. (2024). Associations between person-environment fit and mental health - results from the population-based LIFE-Adult-Study. *BMC Public Health*, 24(2083). <https://doi.org/https://doi.org/10.1186/s12889-024-19599-z>

Kaur, N., & Lakhwinder, K. (2021). Person-organisation fit, person-job fit and organisational citizenship behaviour: An examination of the mediating role of job satisfaction. *IIMB Management Review*, 33(4), 347-359.

<https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/6547663/5705980-informe-edo-al-2024-ica.pdf>

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (2025). *Reporte mensual de huelgas en el Perú*.

<https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/7825029/6601938-huelgas-febrero-2025.pdf?v=1742914065>

MINSA. (2023). Salud mental: casos atendidos por Minsa se incrementaron en casi 20 % durante el 2022. *El Peruano*.

<https://www.elperuano.pe/noticia/210845-salud-mental-casos-atendidos-por-minsa-se-incrementaron-en-casi-20-durante-el-2022>

Mora, L., Sánchez, G., Lindao, G., & Perugachi, L. (2023). Estrategias para el fortalecimiento de la autorregulación escolar: una revisión documental.

MENTOR Revista De investigación Educativa Y Deportiva, 2(4), 53-68.

<https://doi.org/https://doi.org/10.56200/mried.v2i4.5308>

Moscoso, M. (2019). Mindfulness, autorregulación emocional y reducción de estrés: ¿ciencia o ficción? *Revista Mexicana De Investigación En Psicología*,

10(2), 101-121.

<https://doi.org/https://doi.org/10.32870/rmip.v10i2.459>

MTPE. (2025). Salud mental en el trabajo: el MTPE impulsa una estrategia para entornos laborales más saludables. *Grupo RPP*.

<https://rpp.pe/campanas/valor-compartido/salud-mental-en-el-trabajo-el-mtpe-impulsa-una-estrategia-para-entornos-laborales-mas-saludables-noticia-1623504>

OIT. (2022). La OMS y la OIT piden nuevas medidas para abordar los problemas de salud mental en el trabajo. <https://www.who.int/es/news/item/28-09->

2022-who-and-ilo-call-for-new-measures-to-tackle-mental-health-issues-at-work

OMS. (2022). Directrices de la OMS sobre salud mental en el trabajo. <https://iris.who.int/bitstream/handle/10665/363173/9789240058309-spa.pdf>

ONU. (25 de Septiembre de 2015). *Objetivos de Desarrollo Sostenible*. <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/objetivos-de-desarrollo-sostenible/>

OPS. (2023). Una nueva agenda para la salud mental en las Américas. Washington D.C. https://iris.paho.org/bitstream/handle/10665.2/57504/9789275327265_spa.pdf

Organización Internacional del Trabajo [OIT]. (2024). Avances en el empleo en América Latina y el Caribe son insuficientes. <https://www.ilo.org/es/resource/news/panorama-laboral-2024-america-latina-caribe-empleo-brechas-informe>

Organización Mundial de la Salud [OMS]. (2022). La OMS subraya la urgencia de transformar la salud mental y los cuidados conexos. <https://www.who.int/es/news/item/17-06-2022-who-highlights-urgent-need-to-transform-mental-health-and-mental-health-care>

Organización Mundial de la Salud [OMS]. (2024). Salud mental en el trabajo. <https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-at-work>

Organización Panamericana de la Salud [OPS]. (2024). Salud mental . <https://www.paho.org/es/temas/salud-mental>

Orozco, A., Garcia, G., Aguilera, U., & Venebra, A. (2021). Versión en Español del

- Emotion Regulation Skills Questionnaire: Análisis de su Fiabilidad y Validez. *Revista Iberoamericana de Diagnóstico y Evaluación*, 4(61), 189-203. <https://doi.org/1135-3848> print /2183-6051online
- Padovan, I. (2020). *Teorías de la motivación. Aplicación práctica*. https://bdigital.uncu.edu.ar/objetos_digitales/15664/teorias-de-la-motivacin.-aplicacin-prctica.pdf
- Pascual, A., & Conejero, S. (2019). Regulación emocional y afrontamiento: Aproximación conceptual y estrategias. *Revista Mexicana de Psicología*, 1, 74-83. <https://www.redalyc.org/journal/2430/243058940007/html/>
- Quiroz, Y. (2024). *Autorregulación emocional y ansiedad en practicantes pre-profesionales de psicología de una universidad de Amazonas, 2023*. [Tesis de Licenciatura, Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas]. <https://repositorio.untrm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14077/4006/Yorel%20Asucety%20Quiroz%20Vasquez%20-%20FACISA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Rolo, G. (2019). *Ajuste Persona-Entorno Laboral y su Relación con la Satisfacción Laboral y la Satisfacción Vital*. [Tesis de Licenciatura, Universidad de La Laguna]. https://www.studocu.com/es/document/universidad-de-la-laguna/relaciones-laborales-en-la-empresa/ajuste-persona-entorno-laboral-y-su-relacion-con-la-satisfaccion-laboral-y-la-satisfaccion-vital/66643087?utm_source=chatgpt.com
- Roque, N. (2021). *Claridad del autoconcepto y regulación emocional en colaboradores de empresas privadas de Lima durante pandemia Covid-19*. Lima: Universidad de San Martín de Porres.

https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/9498/ROQ_UE_VN.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Ros, J. (2006). *Análisis de roles de trabajo en equipo: Un enfoque centrado en comportamientos*. [Tesis Doctoral, Universidad Autónoma de Barcelona], Barcelona. <https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/5449/jarg1de1.pdf>

Trevor, K. (2009). Affective influences in person-environment fit theory: exploring the role of affect as both cause and outcome of P-E fit. *J Appl Psychol*, 94(5), 1210-1226. <https://doi.org/https://doi.org/10.1037/a0016403>

Wellhub, N. (2025). *El estrés laboral: el principal factor que impacta la salud mental de los trabajadores, según estudio de Wellhub*. https://wellhub.com/es-mx/blog/comunicados-de-prensa/panorama-del-bienestar-en-las-empresas-2025/?utm_source=.com

Wen, J., Zou, L., Wang, Y., Liu, Y., Li, W., Liu, Z., Ma, Q., Fei, Y., Mao, J., & Fu, W. (2023). The relationship between personal-job fit and physical and mental health among medical staff during the two years after COVID-19 pandemic: Emotional labor and burnout as mediators. *Journal of Affective Disorders*, 327(1), 416-424. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.jad.2023.02.029>

ANEXOS

Anexo 1. MATRIZ DE CONSISTENCIA

ALUMNO: CARHUAS ALDERETE, HELBER Y CLEMENTE MORALES, KARINA TANIA

ASESOR: DRA. TERRY TORRES, LIZETH ELIANA

LOCAL: ICA

TEMA: AJUSTE PERSONA - ENTORNO DE TRABAJO Y AUTORREGULACIÓN EMOCIONAL EN UNA MICRORED DE SALUD DE ICA, 2025

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES
<p>General:</p> <p>¿Cómo se relaciona el ajuste persona – entorno de trabajo con la autorregulación emocional en una Microred de salud de Ica, 2025?</p>	<p>General:</p> <p>Determinar la relación entre ajuste persona – entorno de trabajo con la autorregulación emocional en una Microred de salud de Ica, 2025.</p>	<p>General:</p> <p>Existe una relación significativa y directa entre el ajuste persona – entorno de trabajo con la autorregulación emocional en una Microred de salud de Ica, 2025.</p>	<p>Variable 1: Ajuste persona – entorno de trabajo.</p> <p>Indicadores:</p> <ul style="list-style-type: none"> •Compatibilidad entre necesidades / deseos del colaborador y demandas / suministros del puesto. •Compatibilidad entre valores y metas personales del
<p>Específicas:</p>	<p>Específicas:</p>	<p>Específicas:</p>	

<p>¿Cómo se relacionan las dimensiones de ajuste persona entorno de trabajo (ajuste persona-trabajo, ajuste persona-organización, ajuste persona-grupo, ajuste persona-supervisor) con la autorregulación emocional en una Microred de salud en Ica, 2025?</p>	<p>Establecer la relación entre las dimensiones de ajuste persona entorno de trabajo (ajuste persona-trabajo, ajuste persona-organización, ajuste persona-grupo, ajuste persona-supervisor) con la autorregulación emocional en una Microred de salud en Ica, 2025.</p>	<p>HE1: Existe una relación significativa y directa entre las dimensiones de ajuste persona - entorno de trabajo (ajuste persona-trabajo, ajuste persona-organización, ajuste persona-grupo, ajuste persona-supervisor) con la autorregulación emocional en una Microred de salud en Ica, 2025.</p>	<p>colaborador y los valores / metas organizacionales.</p> <ul style="list-style-type: none"> •Compatibilidad interpersonal, sentido de pertenecía, afinidad en metas y valores compartidos con el grupo de trabajo. •Compatibilidad entre colaborador y supervisor en términos de estilo de liderazgo, valores, personalidad, metas y estilo de vida.
<p>¿Cómo se relaciona el ajuste persona – entorno de trabajo con las dimensiones de autorregulación emocional (reevaluación cognitiva, supresión expresiva) en una Microred de salud de Ica, 2025?</p>	<p>Establecer la relación entre ajuste persona – entorno de trabajo con las dimensiones de autorregulación emocional (reevaluación cognitiva, supresión expresiva) en una Microred de salud de Ica, 2025.</p>	<p>HE2: Existe una relación significativa y directa entre ajuste persona – entorno de trabajo con las dimensiones de autorregulación emocional (reevaluación cognitiva, supresión expresiva) en una Microred de salud de Ica, 2025.</p>	<p>Variable 2: Autorregulación emocional.</p>
<p>¿Cómo se presenta el ajuste persona – entorno de trabajo</p>	<p>Identificar los niveles de ajuste persona – entorno de trabajo</p>		<p>Indicadores:</p> <ul style="list-style-type: none"> •Cambiar forma de pensar sobre situación emocional.

<p>en una Microred de salud de Ica, 2025?</p> <p>¿Cómo se presenta la autorregulación emocional en una Microred de salud de Ica, 2025?</p> <p>¿Cómo se diferencia el ajuste persona – entorno de trabajo con el sexo y edad en una Microred de salud en Ica, 2025?</p> <p>¿Cómo se diferencia la autorregulación emocional con el sexo y edad en una Microred de salud en Ica, 2025?</p>	<p>en una Microred de salud de Ica, 2025.</p> <p>Identificar los niveles de autorregulación emocional en una Microred de salud de Ica, 2025.</p> <p>Determinar la diferencia de ajuste persona – entorno de trabajo según el sexo y edad en una Microred de salud en Ica, 2025.</p> <p>Determinar la diferencia de la autorregulación emocional según el sexo y edad en una Microred de salud en Ica, 2025.</p>	<p>HE3: Existen diferencias significativas de ajuste persona – entorno de trabajo según el sexo y edad en una Microred de salud en Ica, 2025.</p> <p>HE4: Existen diferencias significativas de autorregulación emocional según el sexo y edad en una Microred de salud en Ica, 2025.</p>	<p>•Inhibir la expresión emocional (positiva o negativa).</p>
DISEÑO METODOLÓGICO	POBACIÓN Y MUESTRA		TÉCNICAS E INSTRUMENTOS
	<p>Población: 164 trabajadores de las diferentes áreas laborales de una Microred de Salud de Ica.</p>		<p>Técnica:</p>

<p>Nivel: Descriptivo – correlacional.</p> <p>Tipo de investigación: Básica.</p> <p>Diseño: No experimental.</p>	<p>Tamaño de muestra: 115 trabajadores de las diferentes áreas laborales de una Microred de Salud de Ica.</p> <p>Muestreo: Probabilístico aleatorio simple.</p> <p>Criterios de inclusión:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Profesionales que trabajen en una Microred de salud en Ica. • Personas que realicen tareas relacionadas con la atención sanitaria o gestión de salud. • Personal con mínimo 6 meses de experiencia en la Microred de salud. • Personal entre 22 y 69 años. • Compromiso para participar en las actividades del estudio mediante el consentimiento informado. <p>Criterios de exclusión:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Personal con alguna enfermedad emocional. • Profesionales con cambios frecuentes de puesto o rotación. 	<ul style="list-style-type: none"> • Encuesta. <p>Instrumentos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Escala de Ajuste persona – entorno de trabajo. • Cuestionario de autorregulación emocional (ERQP).
---	--	---

	<ul style="list-style-type: none"> • Participantes que se retiren antes de la finalización del cuestionario. • Cuestionarios incompletos. 	
--	---	--

FIRMA ASESOR



LIZETH ELIANA TERRY TORRES

FIRMA TESISTA



HELBER CARHUAS ALDERETE

FIRMA TESISTA



KARINA TANIA CLEMENTE MORALES

Anexo 2. OPERACIONALIZACION DE VARIABLE

ALUMNO: CARHUAS ALDERETE, HELBER Y CLEMENTE MORALES, KARINA TANIA

ASESOR: DRA. TERRY TORRES, LIZETH ELIANA

LOCAL: ICA

TEMA: AJUSTE PERSONA - ENTORNO DE TRABAJO Y AUTORREGULACIÓN EMOCIONAL EN UNA MICRORED DE SALUD DE ICA, 2025.

VARIABLE 1: AJUSTE PERSONA – ENTORNO DE TRABAJO					
VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADORES	ÍTEMS	NIVEL DE MEDICIÓN	INSTRUMENTO
Ajuste persona – entorno de trabajo	Ajuste persona – trabajo.	Compatibilidad entre necesidades / deseos del colaborador y demandas / suministros del puesto.	1; 2; 3; 4	Ordinal	Escala de ajuste persona – entorno de trabajo (PSFS)
	Ajuste persona – organización.	Compatibilidad entre valores y metas personales del colaborador y los valores / metas organizacionales.	5; 6; 7; 8; 9; 10; 11		
	Ajuste persona – grupo.	Compatibilidad interpersonal, sentido de pertenecía, afinidad	12; 13; 14; 15; 16; 17; 18		

		en metas y valores compartidos con el grupo de trabajo.			
	Ajuste persona – supervisor.	Compatibilidad entre colaborador y supervisor en términos de estilo de liderazgo, valores, personalidad, metas y estilo de vida.	19; 20; 21; 22; 23		
VARIABLE 2: AUTORREGULACIÓN EMOCIONAL					
VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADORES	ÍTEMS	NIVEL DE MEDICIÓN	INSTRUMENTO
Autorregulación emocional	Reevaluación cognitiva	Cambiar forma de pensar sobre situación emocional.	1; 3; 5; 7; 8; 10	Ordinal	Cuestionario de autorregulación emocional (ERQP)
	Supresión expresiva	Inhibir la expresión emocional (positiva o negativa).	2; 4; 6; 9		

FIRMA ASESOR



APELLIDOS NOMBRES

FIRMA TESISTA



APELLIDOS NOMBRES

FIRMA DE TESIS

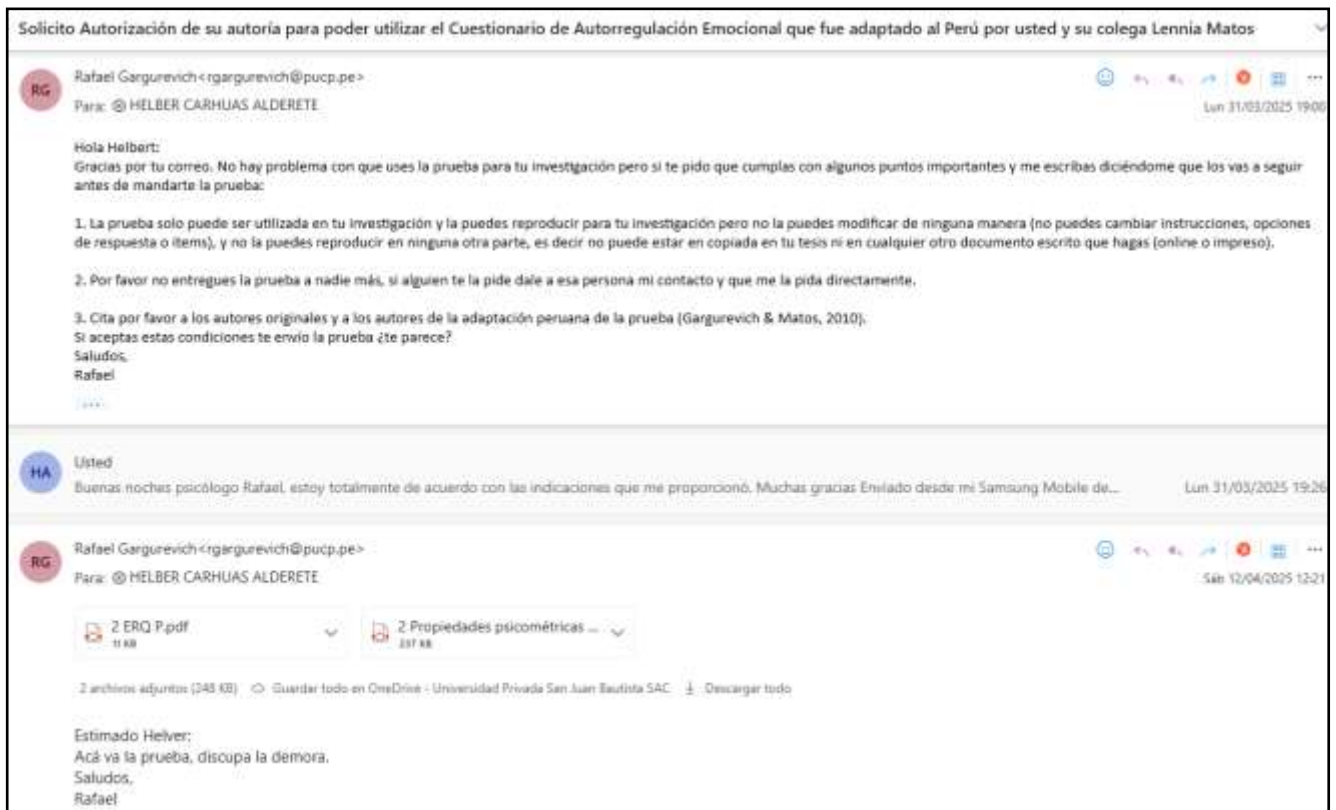


KARINA TANIA CLEMENTE MORALES

Anexo 3. AUTORIZACIÓN DE INSTRUMENTOS



Autorización del instrumento multidimensional de ajuste persona – entorno de trabajo adaptado al Perú



Autorización del cuestionario de autorregulación emocional adaptado al Perú

Anexo 4. PROTOCOLOS DE LOS INSTRUMENTOS

ESCALA DE AJUSTE PERSONA – ENTORNO DE TRABAJO (PSFS)

Instrucciones:

Este instrumento contiene una serie de enunciados destinados a describir su percepción sobre el grado de compatibilidad entre usted y diversos elementos de la organización donde actualmente labora.

Lea cada enunciado detenidamente y seleccione un valor del 1 al 7 que refleje su nivel de compatibilidad, marcando con una **X** el número correspondiente.

1 = No hay compatibilidad

7 = Totalmente compatible

Por favor, responda todas las preguntas. No hay respuestas buenas ni malas.

Ejemplo:

N°	Pregunta	1	2	3	4	5	6	7
1	¿Qué grado de compatibilidad existe entre mis objetivos profesionales y los objetivos de la organización?							X

Cuestionario

N°	Pregunta	1	2	3	4	5	6	7
1	¿Cuál es el nivel de compatibilidad entre sus habilidades, conocimientos y aptitudes profesionales y las que se requieren en su actual trabajo?							
2	¿Cuál es el nivel de compatibilidad entre sus rasgos de personalidad (p. ej.: extrovertido vs introvertido, agradable vs no agradable, dependiente vs independiente) y los que se requieren en su actual trabajo?							
3	¿Cuál es el nivel de compatibilidad entre sus intereses (p. ej.: sociable vs no sociable, artístico vs no artístico, convencional vs no convencional) y los que usted desea en su actual trabajo?							
4	¿Cuál es el nivel de compatibilidad entre las características de su actual trabajo (p. ej.: autonomía, importancia, variedad de habilidades) y las que usted desea en un trabajo?							
5	¿Cuál es el nivel de compatibilidad entre el énfasis que usted y su organización ponen sobre el valor de la honestidad?							
6	¿Cuál es el nivel de compatibilidad entre el énfasis que usted y su organización ponen sobre el valor del logro?							

7	¿Cuál es el nivel de compatibilidad entre el énfasis que usted y su organización ponen sobre el valor de imparcialidad?								
8	¿Cuál es el nivel de compatibilidad entre el énfasis que usted y su organización ponen sobre el valor de ayudar a otros?								
9	¿Cuál es el nivel de compatibilidad entre sus metas y las metas de su organización en relación a la recompensa?								
10	¿Cuál es el nivel de compatibilidad entre sus metas y las metas de su organización en relación a la cantidad de esfuerzo previsto?								
11	¿Cuál es el nivel de compatibilidad entre sus metas y las metas de su organización en relación a la competencia con otras organizaciones?								
12	¿Cuál es el nivel de compatibilidad entre el énfasis que usted y su grupo hacen sobre el valor de la Honestidad?								
13	¿Cuál es el nivel de compatibilidad entre el énfasis que usted y su grupo hacen sobre el valor del Logro?								
14	¿Cuál es el nivel de compatibilidad entre el énfasis que usted y su grupo hacen sobre el valor de la Imparcialidad?								
15	¿Cuál es el nivel de compatibilidad entre el énfasis que usted y su grupo hacen sobre el valor de Ayudar a otros?								
16	¿Cuál es el nivel de compatibilidad entre sus metas y las metas de su grupo en relación a la recompensa?								
17	¿Cuál es el nivel de compatibilidad entre sus metas y las metas de su grupo en relación a la Cantidad de esfuerzo previsto?								
18	¿Cuál es el nivel de compatibilidad entre sus metas y las metas de su grupo en relación a la competencia con otros grupos?								
19	¿Cuál es el nivel de compatibilidad entre las cosas que usted valora en la vida y las cosas que su supervisor valora?								
20	¿Cuál es el nivel de compatibilidad entre su personalidad y la personalidad de su supervisor?								
21	¿Cuál es el nivel de compatibilidad entre su estilo de trabajo y el estilo de trabajo de su supervisor?								
22	¿Cuál es el nivel de compatibilidad entre su estilo de vida y el estilo de vida de su supervisor?								
23	¿Cuál es el nivel de compatibilidad entre el estilo de liderazgo de su supervisor y el estilo de liderazgo que usted desea?								

¡Gracias por su participación!

CUESTIONARIO DE AUTORREGULACIÓN EMOCIONAL (ERQP)

Instrucciones: A continuación, encontrarás una serie de afirmaciones relacionadas con la forma en que regulas tus emociones. Lee con atención cada una de ellas y marca la opción que mejor represente tu grado de acuerdo.

Escala de respuesta:

- 1 = Totalmente en desacuerdo
- 2 = Muy en desacuerdo
- 3 = En desacuerdo
- 4 = Neutral
- 5 = De acuerdo
- 6 = Muy de acuerdo
- 7 = Totalmente de acuerdo

Cuestionario

N°	Ítem	1	2	3	4	5	6	7
1	Cuando quiero sentir más una emoción positiva (por ejemplo, alegría o diversión), modifico lo que pienso sobre la situación.							
2	Trato de mantener ocultos mis sentimientos.							
3	Cuando quiero sentir menos una emoción negativa (por ejemplo, tristeza o enfado), modifico lo que pienso sobre la situación.							
4	Cuando estoy experimentando emociones positivas, tengo cuidado de no expresarlas abiertamente.							
5	Cuando enfrento una situación estresante, intento pensar en ella de una manera que me ayude a mantener la calma.							
6	Controlo mis emociones evitando expresarlas.							
7	Cuando quiero aumentar una emoción positiva, cambio mi forma de pensar sobre lo que está ocurriendo.							
8	Regulo mis emociones modificando la manera en que interpreto la situación en la que me encuentro.							
9	Cuando experimento emociones negativas, procuro no mostrarlas.							
10	Cuando quiero disminuir una emoción negativa, cambio mi perspectiva sobre la situación.							

¡Gracias por su participación!

Anexo 5. EVIDENCIAS DE PRUEBA PILOTO

VALIDEZ DE AJUSTE PERSONA – ENTORNO DE TRABAJO

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LA ESCALA DE AJUSTE PERSONA ENTORNO DE TRABAJO.

Observaciones: _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [x] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Lourdes De Taboada Amat y León

DNI:40026168. N° de Colegiatura: 20953

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

Institución	Especialidad	Periodo formativo
UNMSM	DOCTORADO EN PSICOLOGÍA	2022-2025
UCSM	MAESTRIA EN GERENCIA SOCIAL Y RECURSOS HUMANOS	2005-2007
UNSA	LICENCIATURA EN PSICOLOGÍA	1996-2001

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
UPSJB	DOCENTE ORDINARIO AUXILIAR	ICA	2016- a la fecha	docente
UTP	DOCENTE A TIEMPO PARCIAL	ICA	2022- a la fecha	docente

Fecha 26/03/2025

Firma



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LA ESCALA DE AJUSTE PERSONA ENTORNO DE TRABAJO.

Observaciones: _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: JOEL OSWALDO NINAHUAYAN MARTINEZ

DNI: 40190969 N° de Colegiatura: 14157

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

Institución	Especialidad	Periodo formativo
CEU SAN PABLO	MAESTRO EN PSICOPEDAGOGIA Y PSIC. DIAGNOSTICO	2020 - 2022 2001 - 2007
UNMSM	Titulado Psicología	2001 - 2007

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
C.S SAN JOAQUIN	Psicólogo	Ica	2023- enerc	Evaluación, Diagnostico y Tratamiento Presencia y promoción en salud mental
CEM ICA	Psicólogo	Ica	2014- 2022	Peritajes en Violencia familiar y sexual
UPSJB	Psicólogo	Ica	2013- a la actualidad	Colaboro en diversas cosas de la carrera.

Fecha

MIMSA DIFESA RED ICA
C.S. SAN JOAQUIN

Firma


Mg. Joel O. Ninahuanca Martínez
C.P. 14157

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LA ESCALA DE AJUSTE PERSONA ENTORNO DE TRABAJO.

Observaciones: _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: YOLANDA RUTH SUKARI CALLASACA

DNI: 40485372 N° de Colegiatura: 22871

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

Institución	Especialidad	Periodo formativo
UNIVERSIDAD PRIVADA ALAS PERUANAS	PSICOLOGIA	20007-2011
UNIVERSIDAD PRIVADA ALAS PERUANAS	SALUD OCUPACIONAL	2014-2015

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
UNIVERSIDAD PRIVADA ALAS PERUANAS	COORDINADORA	ICA	2017-2021	COORDINAR EN EL ÁREA ACADÉMICA DE PSICOLOGÍA
UNIVERSIDAD PRIVADA SAN JUAN BAUTISTA	COORINADORA	ICA	2023 – 2024	COORDINAR EN EL ÁREA ACADÉMICA DE PSICOLOGÍA

Fecha: 21-03-2025

Firma: 


VALIDEZ DE AUTORREGULACIÓN EMOCIONAL

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LA ESCALA DE AUTORREGULACIÓN EMOCIONAL

Observaciones: _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [x] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Lourdes De Taboada Amat y León

DNI:40026168. N° de Colegiatura: 20953

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

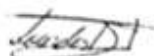
Institución	Especialidad	Periodo formativo
UNMSM	DOCTORADO EN PSICOLOGÍA	2022-2025
UCSM	MAESTRIA EN GERENCIA SOCIAL Y RECURSOS HUMANOS	2005-2007
UNSA	LICENCIATURA EN PSICOLOGÍA	1996-2001

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
UPSJB	DOCENTE ORDINARIO AUXILIAR	ICA	2016- a la fecha	docente
UTP	DOCENTE A TIEMPO PARCIAL	ICA	2022- a la fecha	docente

Fecha 26/03/2025

Firma



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LA ESCALA DE AUTORREGULACIÓN EMOCIONAL

Observaciones: _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: JOEL OSWALDO NINAHUANCA MARTÍNEZ

DNI: 40190969 N° de Colegiatura: 14157

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

Institución	Especialidad	Periodo formativo
CEU SAN PABLO	MAESTRIA PSC FUNDOS Y PISCO DIALÉCTICO	2020 - 2022
UNMSM	TITULADO PSICOLOGIA	2001 - 2007

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
CS SAN JOAQUIN	Psicólogo	ICA	2023 - OCHA	EVALUACION, DIAGNOSTICA Y TRATAMIENTO - PREVENCIÓN Y PROMOCIÓN EN SALUD MENTAL
CEM ICA	Psicólogo	ICA	2014 - 2022	PERITAJES EN VIOLENCIA FAMILIAR Y SEXUAL
UPSJB	DOCENTE	ICA	2013 - A LA ACTUALIDAD	CATEDRA EN DIVERSOS CURSOS DE LA CARRERA PSICOLOGIA

Fecha

Firma

MINSA DIRESA RED ICA
CS. SAN JOAQUIN

Mg. Joel O. Ninahuanca Martínez
psicólogo
C.P.S. 14157

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LA ESCALA DE
AUTORREGULACIÓN EMOCIONAL**

Observaciones: _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: YOLANDA RUTH SUKARI
CALLASACA

DNI: 40485372 N° de Colegiatura: 22871

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

Institución	Especialidad	Periodo formativo
UNIVERSIDAD PRIVADA ALAS PERUANAS	PSICOLOGIA	20007-2011
UNIVERSIDAD PRIVADA ALAS PERUANAS	SALUD OCUPACIONAL	2014-2015

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
UNIVERSIDAD PRIVADA ALAS PERUANAS	COORDINADORA	ICA	2017-2021	COORDINAR EN EL ÁREA ACADÉMICA DE PSICOLOGÍA
UNIVERSIDAD PRIVADA ALAS PERUANAS	COORDINADORA	ICA	2023 – 2024	COORDINAR EN EL ÁREA ACADÉMICA DE PSICOLOGÍA

Fecha: 21-03-2025

Firma: 


V DE AIKEN DEL INSTRUMENTO AJUSTE PERSONA-ENTORNO DE TRABAJO

Item	V Aiken		
	Pertinencia	Relevancia	Claridad
e1	1	1	1
e2	1	1	1
e3	1	1	1
e4	1	1	1
e5	1	1	1
e6	1	1	1
e7	1	1	1
e8	1	1	1
e9	1	1	1
e10	1	1	1
e11	1	1	1
e12	1	1	1
e13	1	1	1
e14	1	1	1
e15	1	1	1
e16	1	1	1
e17	1	1	1
e18	1	1	1
e19	1	1	1
e20	1	1	1
e21	1	1	1
e22	1	1	1
e23	1	1	1

V DE AIKEN DEL INSTRUMENTO DE AUTORREGULACIÓN EMOCIONAL

Item	V Aiken		
	Pertinencia	Relevancia	Claridad
e1	1	1	1
e2	1	1	1
e3	1	1	1
e4	1	1	1
e5	1	1	1
e6	1	1	1
e7	1	1	1
e8	1	1	1
e9	1	1	1
e10	1	1	1

CONFIABILIDAD

Fiabilidad de la Escala de Ajuste Persona – Entorno de Trabajo (PSFS)

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,818	23

Los resultados de la prueba piloto aplicada a 20 participantes muestran que la Escala de Ajuste Persona–Entorno de Trabajo (PSFS) presenta una fiabilidad adecuada, con un alfa de Cronbach de 0,818 para sus 23 ítems. Este valor indica una consistencia interna sólida, lo que significa que los ítems de la escala están bien relacionados entre sí y miden de forma coherente el constructo del ajuste persona–entorno laboral.

Fiabilidad del Cuestionario de Autorregulación Emocional (ERQP)

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,852	10

Los resultados de la prueba piloto aplicada al Cuestionario de Autorregulación Emocional (ERQP) revelan un alto nivel de fiabilidad, con un alfa de Cronbach de 0,852 para los 10 ítems que lo componen. Este valor indica una excelente consistencia interna, lo que significa que los ítems del cuestionario están estrechamente relacionados entre sí y miden de manera coherente la capacidad de autorregulación emocional en los participantes.

Anexo 6. CALCULO DE LA MUESTRA

$$n = \frac{z^2 p q N}{E^2 (N-1) + z^2 p q}$$


$$n = \frac{164 \cdot (1.96)^2 \cdot 0.5 \cdot 0.5}{(0.05)^2 \cdot (164 - 1) + (1.96)^2 \cdot 0.5 \cdot 0.5}$$


$$n = \frac{164 \cdot 3.8416 \cdot 0.25}{0.0025 \cdot 163 + 3.8416 \cdot 0.25}$$

$$n = \frac{157.5456}{0.4075 + 0.9604}$$

$$n = \frac{157.5456}{1.3679} \approx 115$$

Anexo 7. AUTORIZACIÓN PARA OBTENER LA MUESTRA

 **Ministerio de Salud**



"Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana"

Ica, 21 de junio del 2025

Mtro.: Goretty del Fátima García Luna

Directora de la Escuela Profesional de Psicología

Asunto: Autorización para realización de proyecto de autorización


Referencia: Carta N° 0047-2025-EPP-FCS-UPSJB

Por medio de este presente me dirijo a ustedes para saludarle cordialmente, *asimismo* hago de su conocimiento que en mérito al expediente de la referencia en mi calidad de jefa de la Microred Guadalupe de Ica

AUTORIZO a los alumnos egresados del Programa de Estudios de Psicología, *Srtes*) Carhuas Alderete Helber y Clemente Morales Karina Tania a que realicen su proyecto de investigación titulado "AJUSTE PERSONA – ENTORNO DE TRABAJO Y AUTORREGULACIÓN EMOCIONAL EN UNA MICRORED DE SALUD EN ICA, 2025 en nuestra institución.

Sin otro particular, es propicia la ocasión para renovarle las muestras de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente

 **ACCION REGIONAL DE SALUD ICA**
RED DE SALUD ICA
MICRORED DE SALUD GUADALUPE
[Signature]
Eng. Nidia F. Bravo Hernández
C.E.P. 62103
JEFATURA

Anexo 8. CONSENTIMIENTO INFORMADO

El propósito de esta ficha es explicarle al participante la naturaleza de la investigación y su rol en ella. Este estudio forma parte de los requisitos para la licenciatura en Psicología y es dirigido por Carhuas Alderete Helber y Clemente Morales Karina estudiantes de la Universidad Privada San Juan Bautista. El objetivo del estudio es determinar la relación entre el ajuste persona – entorno de trabajo con la autorregulación emocional en una Microred de salud en Ica.

Si acepta participar, se le pedirá completar cuestionarios. El tiempo estimado es de 25 a 30 minutos. Su participación es voluntaria y puede retirarse en cualquier momento sin consecuencias.

Toda la información será confidencial y se utilizará solo para esta investigación. Sus respuestas serán codificadas y anónimas. Puede hacer preguntas sobre el estudio en cualquier momento y retirarse sin ningún perjuicio.

Si tiene dudas, puede contactar a Carhuas Alderete Helber al teléfono 915 376 161 y Clemente Morales Karina al teléfono 976 450 690. También tiene derecho a recibir una copia de este consentimiento y a solicitar los resultados del estudio.

Consentimiento

Acepto participar voluntariamente en este estudio, dirigido por Carhuas Alderete Helber y Clemente Morales Karina. El objetivo del estudio es determinar la relación entre el ajuste persona – entorno de trabajo con la autorregulación emocional en una Microred de salud en Ica.

Sé que debo completar cuestionarios, lo que tomará aproximadamente 25 a 30 minutos. Entiendo que la información que proporcione será confidencial y no se

usará para otros fines sin mi consentimiento. Puedo hacer preguntas y retirarme en cualquier momento sin perjuicio alguno.

Para más detalles, puedo contactar a Carhuas Alderete Helber al teléfono 915 376 161 y Clemente Morales Karina al teléfono 976 450 690. Recibiré una copia de este consentimiento y podré obtener información sobre los resultados al finalizar el estudio.

Firma del Investigador _____

Firma del Participante _____

Fecha: _____

Anexo 9. EVIDENCIAS BIBLIOGRAFICAS

	Bibliografía	Tipo de documento*
Referencias Bibliográficas últimos 7 años	Asociación Médica Mundial (AMM). (2024). Declaración de Helsinki de la AMM - principios éticos para las investigaciones médicas con participantes humanos. https://www.wma.net/es/polices-post/declaracion-de-helsinki-de-la-amm-principios-eticos-para-las-investigaciones-medicas-en-seres-humanos/	Artículo web
	Ato, E., González, M., y Carranza, J. (2004). Aspectos evolutivos de la autorregulación emocional en la infancia. <i>Anales de psicología</i> , 20(1), 69-79. http://hdl.handle.net/10201/8032	Artículo científico
	Bustos, V., Martínez, G., y Mass, L. (2021). <i>Psicología clínica. Enfoques e investigación</i> (Primera ed.). (Á. Hamburger, Ed.) Colombia: Editorial Bonaventuriana. https://www.researchgate.net/publication/358667704_Psicologia_clinica_Enfoques_e_investigacion	Libro académico
	Capital Humano. (2024). El 66% de empresas no promueve la salud mental de sus colaboradores. https://infocapitalhumano.pe/recursos-humanos/noticias-y-movidas/el-66-de-empresas-en-el-pais-no-promueve-la-salud-mental-de-sus-colaboradores/?utm_source=com	Artículo web / Noticia
	Carhuayo, A. (2021). <i>Regulación emocional y estrés laboral en el personal de salud del hospital Hipólito Unanue de Tacna, 2021</i> . Lima: Universidad Cesar Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/73875/Carhuayo_GAM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y	Tesis de Licenciatura / Maestría
	Castillo, J. (2017). <i>Adaptación del "Instrumento multidimensional del ajuste entre la persona y su entorno de trabajo" de Chuang, Shen y Judge</i> . Lima: Universidad de Lima. https://repositorio.ulima.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12724/5869/Castillo_Pimentel_Jos%C3%A9_Ma_nuel.pdf?sequence=1&isAllowed=y	Tesis de Licenciatura / Maestría
	Ceballos, N., y Sevilla, S. (2020). La autorregulación emocional y la comprensión lectora en la era digital. <i>UCV Hacer</i> , 9(4), 65-76. https://doi.org/https://doi.org/10.18050/ucv-hacer.v9i4.2644	Artículo científico
	Centro Nacional de Planeamiento Estratégico. (2024). Exacerbación de los problemas de salud mental. Observatorio Ceplan. https://observatorio.ceplan.gob.pe/ficha/r32_2024	Informe institucional
	Consejo General de la Psicología de España. (2024). Priorizando la salud mental en el ámbito laboral-Día Mundial de la Salud Mental 2024. INFOCOP. https://www.infocop.es/priorizando-la-salud-mental-en-el-ambito-laboral-dia-mundial-de-la-salud-mental-2024/	Artículo web / Noticia institucional
	Coulacoglou, C., y Saklofske, D. (2017). Avances en las perspectivas teóricas, evolutivas y transculturales de la psicopatología. <i>Psicometría y Evaluación Psicológica</i> . https://www.sciencedirect-com.translate.goog/topics/psychology/process-model-of-emotion-regulation?_x_tr_sl=eny_x_tr_tl=esy_x_tr_hl=esy_x_tr_pto=sge#:~:text=Thompson%20(1994)%20define%20la%20regulaci%C3%B3n,basado%20en%20el%20control%20(p.)	Capítulo de libro académico / Revisión teórica
Edwards, J. (2008). El ajuste persona-entorno en las organizaciones: una evaluación del progreso teórico. <i>Academy of Management Annals</i> , 2(1). https://doi.org/10.5465/19416520802211503	Artículo científico / Revisión teórica	

Enciso, R. (2020). Regulacion emocional y desgaste laboral en trabajadores de un establecimiento de salud del Centro Poblado de Mollepata, Ayacucho del 2020. Ayauchu: Universidad Catolica los Angeles Chimbote. https://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13032/18162/ADULTOS_DESGATE_LABORAL_REGULACION_EMOCIONAL_Y_TRABAJADORES_DE_SALUD_ENCISO_ORTIZ_RUTH.pdf?sequence=1&isAllowed=y	Tesis de Licenciatura / Maestría
Foronda, F. (2018). La adaptabilidad en las organizaciones. Una revisión teórica del concepto y los elementos que la configuran como una capacidad organizacional. [Tesis de Especialidad, Universidad de Antioquía], Medellín. https://bibliotecadigital.udea.edu.co/server/api/core/bitstreams/631f4c99-f9af-45e0-b1e3-e8e7b505f920/content	Tesis de Especialidad / Maestría
Fuentes, M. (2024). Estos son los países de Latinoamérica con más estrés laboral, tristeza e ira: Perú se ubica en el sexto lugar. (La Republica) https://larepublica.pe/mundo/2024/10/23/estos-son-los-paises-de-latinoamerica-con-los-mayores-niveles-de-estres-laboral-tristeza-e-ira-peru-ocupa-el-sexto-lugar-evat-2139966?utm_source=.com	Artículo web / Noticia periodística
Gargurevich, R., y Matos, L. (2015). Propiedades psicométricas del cuestionario de autoregulación emocional adaptado para el Perú (ERQP). Rev. Psicol. Trujillo, 12(1), 192–215. https://doi.org/http://hdl.handle.net/10757/346852	Libro académico
Hernández, R., y Mendoza, C. (2018). Metodología de la investigación: las rutas: queativa, cualitativa y mixta. Mc Graw Hill educación. http://repositorio.uasb.edu.bo/handle/54000/1292	Manual / Documento formativo
Hervás, G., y Moral, G. (2017). Regulación emocional aplicada al campo clínico. FOCAD para División de Psicoterapia, 3-40. https://www.ucm.es/data/cont/docs/1368-2018-05-11-FOCAD%20FINAL%20COMPLETO.pdf	Artículo científico
Inca, R., Carreño, D., Flores, W., y Aguado, A. (2024). Gestión de cambio organizacional:. Revista Venezolana de Genrencia, 29(12), 1620-1632. https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/9948348.pdf	Artículo científico
Jasiński, A., Derbis, R., y Filipkowski, J. (2025). Adaptación persona-entorno, intención de rotación y satisfacción vital. El rol de la antigüedad. Informe de Psicología de la Salud, 13(1), 67-83. https://doi.org/https://doi.org/10.5114/hpr/192142	Artículo web / Ensayo académico
Madrid, N. (2024). La autorregulación emocional como elemento central de la inteligencia emocional. https://www.oocities.org/es/emibel_porta/gerencia/ii/art2.htm	Noticia institucional
Ministerio de Salud [MINSA]. (2023). Salud mental: casos atendidos por Minsa se incrementaron en casi 20 % durante el 2022. El Peruano. https://www.elperuano.pe/noticia/210845-salud-mental-casos-atendidos-por-minsa-se-incrementaron-en-casi-20-durante-el-2022	Noticia institucional
Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo [MTPE]. (2025). Salud mental en el trabajo: el MTPE impulsa una estrategia para entornos laborales más saludables. Grupo RPP. https://rpp.pe/campanas/valor-compartido/salud-mental-en-el-trabajo-el-mtpe-impulsa-una-estrategia-para-entornos-laborales-mas-saludables-noticia-1623504	Informe técnico

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (2024). Demanda de ocupaciones en Ica. Ica. https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/6547663/5705980-informe-edo-al-2024-ica.pdf	Informe técnico
Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (febrero de 2024). Reto del empleo formal en la región Ica. https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/6430909/5628053-11-ica.pdf?v=1717424208	Reporte estadístico
Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (2025). Reporte mensual de huelgas en el Perú . https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/7825029/6601938-huelgas-febrero-2025.pdf?v=1742914065	Artículo científico / Revisión documental
Mora, L., Sánchez, G., Lindao, G., y Perugachi, L. (2023). Estrategias para el fortalecimiento de la autorregulación escolar: una revisión documental. MENTOR Revista De investigación Educativa Y Deportiva, 2(4), 53-68. https://doi.org/https://doi.org/10.56200/mried.v2i4.5308	Artículo científico / Ensayo académico
Moscoso, M. (2019). Mindfulness, autorregulación emocional y reducción de estrés: ¿ciencia o ficción? Revista Mexicana De Investigación En Psicología, 10(2), 101-121. https://doi.org/https://doi.org/10.32870/rmip.v10i2.459	Informe institucional
Organización Internacional del Trabajo [OIT]. (2024). Avances en el empleo en América Latina y el Caribe son insuficientes. https://www.ilo.org/es/resource/news/panorama-laboral-2024-america-latina-caribe-empleo-brechas-informe	Directriz oficial / Documento institucional
Organización Mundial de la Salud [OMS]. (2022). Directrices de la OMS sobre salud mental en el trabajo. https://iris.who.int/bitstream/handle/10665/363173/9789240058309-spa.pdf	Noticia institucional
Organización Mundial de la Salud [OMS]. (2022). La OMS subraya la urgencia de transformar la salud mental y los cuidados conexos. https://www.who.int/es/news/item/17-06-2022-who-highlights-urgent-need-to-transform-mental-health-and-mental-health-care	Noticia institucional
Organización Mundial De la Salud [OMS]. (2022). La OMS y la OIT piden nuevas medidas para abordar los problemas de salud mental en el trabajo. https://www.who.int/es/news/item/28-09-2022-who-and-ilo-call-for-new-measures-to-tackle-mental-health-issues-at-work	Ficha técnica / Informe institucional
Organización Mundial de la Salud [OMS]. (2024). Salud mental en el trabajo. https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-at-work	Documento oficial / Objetivos de desarrollo
Organización Mundial de Salud. (25 de Septiembre de 2015). Objetivos de Desarrollo Sostenible. https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/objetivos-de-desarrollo-sostenible/	Informe institucional
Organización Panamericana de la Salud [OPS]. (2023). Una nueva agenda para la salud mental en las Américas. Washington D.C. https://iris.paho.org/bitstream/handle/10665.2/57504/9789275327265_spa.pdf	Artículo web / Información institucional
Organización Panamericana de la Salud [OPS]. (2024). Salud mental . https://www.paho.org/es/temas/salud-mental	Artículo científico
Orozco, A., Garcia, G., Aguilera, U., y Venebra, A. (2021). Versión en Español del Emotion Regulation Skills Questionnaire: Análisis de su Fiabilidad y Validez. Revista Iberoamericana de Diagnóstico y Evaluación, 4(61), 189-203. https://doi.org/1135-3848 print /2183-6051online	Ensayo académico / Documento de cátedra

	Padovan, I. (2020). Teorías de la motivación. Aplicación práctica. https://bdigital.uncu.edu.ar/objetos_digitales/15664/teorias-de-la-motivacin.-aplicacin-prctica.pdf	Artículo científico
	Pascual, A., y Conejero, S. (2019). Regulación emocional y afrontamiento: Aproximación conceptual y estrategias. Revista Mexicana de Psicología, 1, 74-83. https://www.redalyc.org/journal/2430/243058940007/html/	Tesis de Licenciatura
	Rolo, G. (2019). Ajuste Persona-Entorno Laboral y su Relación con la Satisfacción Laboral y la Satisfacción Vital. [Tesis de Licenciatura, Universidad de La Laguna]. https://www.studocu.com/es/document/universidad-de-la-laguna/relaciones-laborales-en-la-empresa/ajuste-persona-entorno-laboral-y-su-relacion-con-la-satisfaccion-laboral-y-la-satisfaccion-vital/66643087?utm_source=chatgpt.com	Tesis de Licenciatura / Maestría
	Roque, N. (2021). Claridad del autoconcepto y regulacion emocional en colaboradores de empresas privadas de Lima durante pandemia Covid-19. Lima: Universidad de San Martin de Porres. https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/9498/ROQUE_VN.pdf?sequence=1&isAllowed=y	Tesis Doctoral
	Ros, J. (2006). Análisis de roles de trabajo en equipo: Un enfoque centrado en comportamientos. [Tesis Doctoral, Universidad Autónoma de Barcelona], Barcelona. https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/5449/jarg1de1.pdf	Tesis de Licenciatura
	Salas, G. (2023). factores de riesgos psicosociales en la interacción familia-entorno trabajo del personal administrativo. [Tesis de Licenciatura, Universidad Nacional de Trujillo], Trujillo. https://dspace.unitru.edu.pe/server/api/core/bitstreams/3a5de224-ef4c-4f4b-b6f8-a0190b61fa16/content	Tesis de Licenciatura / Maestría
	Salinas, N. (2020). Interacción trabajo – familia y regulación emocional en trabajadores de una empresa privada en Ascope. [Tesis de Licenciatura, Universidad de Ciencias de la Salud], Trujillo. https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/24767/T055_75712992_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y	Artículo web
	Wellhub, N. (2025). El estrés laboral: el principal factor que impacta la salud mental de los trabajadores, según estudio de Wellhub. https://wellhub.com/es-mx/blog/comunicados-de-prensa/panorama-del-bienestar-en-las-empresas-2025/?utm_source=.com	Tipo documento de
Referencias de textos Biblioteca UPSJB		
Referencias en Ingles	Business Bliss Consultants FZE. (2022). Person-supervisor Fit Relationship with Motivation and Job Satisfaction. https://ukdiss.com/examples/person-supervisor-motivation-job-satisfaction.php	Artículo web
	Butler, E., Egloff, B., Wilhelm, F., Smith, N., Erickson, E., y Gross, J. (2003). The social consequences of expressive suppression. <i>Emotion</i> , 3(1), 48-67. https://doi.org/https://doi.org/10.1037/1528-3542.3.1.48	Tesis universitaria

		(repositorio online)
Cable, D., y Judge, T. (1996). Person–organization fit, job choice decisions, and organizational entry. <i>Organizational Behavior and Human Decision Processes</i> , 67(3), 294–311. https://doi.org/https://doi.org/10.1006/obhd.1996.0081		Artículo científico
Caplan, R., y Van, R. (1993). Person-Environment Fit Theory: Some History, Recent Developments, and Future Directions. <i>Journal of Social Issues</i> , 49(4), 253-275. https://doi.org/https://doi.org/10.1111/j.1540-4560.1993.tb01192.x		Artículo científico
Chavis, K., Orasa, M., y Phaninee, N. (2020). The interrelationships of work-related factors, person-environment fit, and employee turnover intention . <i>Cogent Business y Management</i> , 7(1), 1-26. https://doi.org/https://doi.org/10.1080/23311975.2020.1823580		Artículo científico
Chuang, A., Shen, C., y Judge, T. (2016). Development of a Multidimensional Instrument of Person–Environment Fit: The Perceived Person–Environment Fit Scale (PPEFS). <i>Applied Psychology: An International Review</i> , 65(1), 66-98. https://doi.org/10.1111/apps.12036		Artículo científico
Cooman, R., y Vleugels, W. (2022). Person–Environment Fit: Theoretical Perspectives, Conceptualizations, and Outcomes. https://doi.org/https://doi.org/10.1093/acrefore/9780190224851.013.377		Artículo científico
Dawis, V., y Lofquist, L. (1997). The socialization process as a process of dynamic adjustment to work. A psychological theory of work adjustment. https://www3.uji.es/~agrandio/fow/dani/dawis.htm		Capítulo de enciclopedia / Revisión académica
Edwards, J., y Rothbard, N. (1999). Work and Family Stress and Well-Being: An Examination of Person-Environment Fit in the Work and Family Domains. <i>Organ Behav Hum Decis Process</i> , 77(2), 85-129. https://doi.org/https://doi.org/10.1006/obhd.1998.2813		Libro académico / Teoría psicológica
Gallup. (14 de septiembre de 2023). State of the Global Workplace 2023 Report. https://t-j.ru/media/rabota-volk-doc-2.tnoup7j7e7mp..pdf		Artículo científico
ross, J. (2002). Emotion regulation: Affective, cognitive,. <i>Psychophysiology</i> , 39(3), 281-291. https://doi.org/http://dx.doi.org/10.1017/S0048577201393198		Informe empresarial
Gross, J., y John, O. (2003). Individual differences in two emotion regulation processes: implications for affect, relationships, and well-being. <i>J Pers Soc Psychol</i> , 85(2), 348-62. https://doi.org/10.1037/0022-3514.85.2.348		Artículo científico
Guoquan, S., Johnson, M., y Dong, X. (2022). Relational Versus Collective Identification Within Workgroups: Conceptualization, Measurement Development, and Nomological Network Building. <i>Sage Journals</i> , 40(6). https://doi.org/https://doi.org/10.1177/0149206312439421		Artículo científico
Jung, F., Lobner, M., Saveria, F., Engel, C., Kirsten, T., Reyes, N., Glaesmer, H., y Witte, V. (2024). Associations between person-environment fit and mental health - results from the population-based LIFE-Adult-Study. <i>BMC Public Health</i> , 24(2083). https://doi.org/https://doi.org/10.1186/s12889-024-19599-z		Artículo científico

Total de Referencias	Referencias de revistas indexadas		Referencias de textos Biblioteca UPSJB		Referencias en inglés	
	N°	%	N°	%	N°	%
68	22	32.35%	0	0%	28	41.18%