



UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO
ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN SALUD PÚBLICA
MENCIÓN GERENCIA EN SERVICIOS DE SALUD

TESIS

**FACTORES LABORALES ASOCIADOS AL ESTRÉS DEL PERSONAL DE
LA UNIDAD EJECUTORA 401 SALUD CANAS CANCHIS ESPINAR 2023**

**PARA OPTAR AL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO EN SALUD
PÚBLICA MENCIÓN GERENCIA EN SERVICIOS DE SALUD**

AUTOR:

Br. GLADYS MARTHA LOAIZA AYALA

ASESOR:

Dra. DEISY CLARIVEL PAREDES HERRERA

CODIGO ORCID: 0009-0002-3026-2864

CUSCO – PERÚ

2024

INFORME DE ORIGINALIDAD

(Aprobado por Resolución Nro. CU-303-2020-UNSAAC)

El que suscribe, **Asesor** del trabajo de investigación/tesis titulada:.....

"FACTORES LABORALES ASOCIADOS A LETRAS DEL PERSONAL
DE LA UNIDAD EJECUTORA 409 SALUD CANAS CANELIS ESPINAR
2023"

presentado por: GLADYS MARTHA LOAIZA AYALA con DNI Nro.: 23964455 presentado
por: con DNI Nro.: para optar el
título profesional/grado académico de MAESTRO EN SALUD PÚBLICA
MENCION: GERENCIA DE SERVICIOS DE SALUD.

Informo que el trabajo de investigación ha sido sometido a revisión por 01 veces, mediante el
Software Antiplagio, conforme al Art. 6° del **Reglamento para Uso de Sistema Antiplagio de la**
UNSAAC y de la evaluación de originalidad se tiene un porcentaje de 06.....%.

Evaluación y acciones del reporte de coincidencia para trabajos de investigación conducentes a grado académico o
título profesional, tesis

Porcentaje	Evaluación y Acciones	Marque con una (X)
Del 1 al 10%	No se considera plagio.	X
Del 11 al 30 %	Devolver al usuario para las correcciones.	
Mayor a 31%	El responsable de la revisión del documento emite un informe al inmediato jerárquico, quien a su vez eleva el informe a la autoridad académica para que tome las acciones correspondientes. Sin perjuicio de las sanciones administrativas que correspondan de acuerdo a Ley.	

Por tanto, en mi condición de asesor, firmo el presente informe en señal de conformidad y **adjunto** la primera página del reporte del Sistema Antiplagio.

Cusco, 21 de ENERO de 2025



Firma

Post firma BEISY CLARIVEL PAREDES HERRERA

Nro. de DNI 23979624

ORCID del Asesor 0009-0002-3026-2864

Se adjunta:

1. Reporte generado por el Sistema Antiplagio.
2. Enlace del Reporte Generado por el Sistema Antiplagio: **oid:** 27259:375377172 ✓

NOMBRE DEL TRABAJO

**FACTORES LABORALES ASOCIADOS AL
ESTRÉS DEL PERSONAL DE LA UNIDAD
EJECUTORA 401 SALUD CANAS CANCHI
S E**

AUTOR

GLADYS MARTHA LOAIZA AYALA

RECUENTO DE PALABRAS

21307 Words

RECUENTO DE CARACTERES

120670 Characters

RECUENTO DE PÁGINAS

113 Pages

TAMAÑO DEL ARCHIVO

2.6MB

FECHA DE ENTREGA

Aug 23, 2024 11:15 AM GMT-5

FECHA DEL INFORME

Aug 23, 2024 11:16 AM GMT-5

● **6% de similitud general**

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base de datos.

- 5% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 4% Base de datos de trabajos entregados
- 0% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

● **Excluir del Reporte de Similitud**

- Material bibliográfico
- Material citado
- Material citado
- Material citado
- Coincidencia baja (menos de 15 palabras)



UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO

ESCUELA DE POSGRADO

INFORME DE LEVANTAMIENTO DE OBSERVACIONES A TESIS

Dra. NELLY AYDE CAVERO TORRE, Directora (e) General de la Escuela de Posgrado, nos dirigimos a usted en condición de integrantes del jurado evaluador de la tesis intitulada **FACTORES LABORALES ASOCIADOS AL ESTRÉS DEL PERSONAL DE LA UNIDAD EJECUTORA 401 SALUD CANAS CANCHIS ESPINAR 2023** de la Br. Br. **GLADYS MARTHA LOAIZA AYALA**. Hacemos de su conocimiento que el (la) sustentante ha cumplido con el levantamiento de las observaciones realizadas por el Jurado el día **VEINTITRES DE SETIEMBRE DE 2024**.

Es todo cuanto informamos a usted fin de que se prosiga con los trámites para el otorgamiento del grado académico de **MAESTRO EN SALUD PÚBLICA MENCIÓN GERENCIA EN SERVICIOS DE SALUD**.

Cusco, 21 Enero del 2025

DR. JAIME ZARATE DALENZ
Primer Replicante

MGT. MAURO VARGAS LEON
Segundo Replicante

Dr. ESCOLÁSTICO AVILA COILA
Primer Dictaminante

Mg. EFRAÍN MERCADO QUISPE
Segundo Dictaminante

Dedicatoria

A Dios, Nuestro Señor creador de la Tierra.

A Miluska, Alondra Esmeralda, José Alberto, Rubén Darío, Eder Anthony, Michel Manfred,
mis seres amados.

A Deisy mi gran hermana, amiga incondicional y su hermosa familia.

Quienes impulsaron para el logro de mi meta esperada, la maestría.

La tesista

Agradecimiento

Desde lo más profundo de mi corazón deseo expresar mis más sinceros agradecimientos a:

- ❖ A nuestro señor creador, Dios todo poderoso, bendito sea su nombre por permitirme cumplir una de mis metas anheladas, la maestría.
- ❖ A mi gran tesoro Miluska, que en paz descansa, quien me impulsa día a día a continuar con una de mis metas anheladas.
- ❖ Al gran Amor de mi vida José Alberto, quien, con su experiencia en la vida, es mi fortaleza para culminar este Objetivo.
- ❖ A mis hijos(a): Alondra Esmeralda, Rubén Darío, Eder Anthony, Michel Manfred, quienes día a día me brindan la fuerza suficiente para seguir adelante en las rutas de la vida.
- ❖ A mi Asesora, Dra. Deisy Claribel Paredes Herrera, quien, como una madre, hermana y Amiga es el pilar fundamental, apoyándose incondicionalmente para lograr este objetivo más.

La tesista

Índice general

Portada

Dedicatoria

Agradecimiento

Índice general

Lista de tablas

Resumen

Abstract

INTRODUCCIÓN

CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Situación Problemática	1
1.2. Formulación del Problema	5
<i>a. Problema General</i>	5
<i>b. Problemas Específicos</i>	5
1.3. Justificación de la Investigación	6
1.4. Objetivos de la Investigación	6
<i>a. Objetivo General</i>	6
<i>b. Objetivos Específicos</i>	7

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL

2.1. Bases Teóricas.....	8
2.2. Marco Conceptual	24
2.3. Antecedentes Empíricos de la Investigación	26
2.4. Hipótesis	32
<i>a. Hipótesis General</i>	32
<i>b. Hipótesis Específicas</i>	32
2.5. Identificación de variables e indicadores.....	33

2.6.	Operacionalización de Variables	34
------	---------------------------------------	----

CAPÍTULO III: METODOLOGÍA

3.1.	Ámbito de Estudio: Localización Política y Geográfica	37
3.2.	Tipo y Nivel de Investigación	37
3.3.	Unidad de Análisis	37
3.4.	Población de Estudio	37
3.5.	Tamaño de Muestra	38
3.6.	Técnicas de Selección de Muestra.....	38
3.7.	Técnicas de Recolección de Información	38
3.8.	Técnicas de Análisis e Interpretación de la Información.....	39
3.9.	Técnicas Para Demostrar la Verdad o Falsedad de las Hipótesis Planteadas	39

CAPÍTULO IV: RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1.	Procedimiento, Análisis, Interpretación De Resultados	41
4.2.	Pruebas de Hipótesis.....	49
4.3.	Discusión	57

CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	64
ANEXOS.....	75
Anexo 1. Matriz de consistencia	76
Anexo 2. Matriz de instrumento.....	78
Anexo 3. Instrumentos de recolección de información.....	83
Anexo 4. Localización	88
Anexo 5. Población.....	89
Anexo 6. Ficha técnica de instrumento	90
Anexo 7. Validación de instrumentos	91
Anexo 8. Fiabilidad de instrumentos.....	94

Anexo 09. Prueba de normalidad	95
Anexo 10. Base de datos	96
Anexo 11. Organigrama	97
Anexo 12. Fotografía	99

Lista de tablas

ETABLA N°1 CARACTERÍSTICA SOCIODEMOGRÁFICAS DEL PERSONAL DE LA UNIDAD EJECUTORA 401 SALUD CANAS CANCHIS ESPINAR 2023	41
TABLA N°2 FACTORES LABORALES DEL PERSONAL DE LA UNIDAD EJECUTORA 401 SALUD CANAS CANCHIS ESPINAR 2023	43
TABLA N°3 ESTRÉS LABORAL EN EL PERSONAL DE LA UNIDAD EJECUTORA 401 SALUD CANAS CANCHIS ESPINAR 2023	45
TABLA N°4 ASOCIACIÓN DE LOS FACTORES LABORALES CON EL ESTRÉS DEL PERSONAL DE LA UNIDAD EJECUTORA 401 SALUD CANAS CANCHIS ESPINAR 2023	49
TABLA N°5 ASOCIACIÓN DE LOS FACTORES AMBIENTALES CON EL ESTRÉS DEL PERSONAL DE LA UNIDAD EJECUTORA 401 SALUD CANAS CANCHIS ESPINAR 2023	51
TABLA N°6 ASOCIACIÓN DE LOS FACTORES ORGANIZATIVOS CON EL ESTRÉS DEL PERSONAL DE LA UNIDAD EJECUTORA 401 SALUD CANAS CANCHIS ESPINAR 2023	53
TABLA N°7 ASOCIACIÓN DE LOS FACTORES DE PRESIÓN, EXIGENCIA Y CONTENIDO DEL TRABAJO CON EL ESTRÉS DEL PERSONAL DE LA UNIDAD EJECUTORA 401 SALUD CANAS CANCHIS ESPINAR 2023	55

Resumen

El objetivo de este estudio de investigación fue determinar la relación entre los factores laborales y el estrés del personal en la unidad ejecutora 401 de salud Canas Canchis Espinar en 2023. Metodología: Se llevó a cabo un estudio descriptivo correlacional y de corte transversal; la población y muestra de estudio fueron censales, abarcando a todo el personal de salud empleado directamente en la Unidad Ejecutora 401 Salud Canas Canchis Espinar, totalizando 74 empleados. Se utilizó una encuesta y su instrumento fue un cuestionario, cuyos datos se procesaron con el software estadístico SPSS Vs 26. Resultados: Se encontró una correlación negativa moderada y significativa entre los factores laborales y el estrés (p-valor=0.00; Rho=-0,513), aunque no se halló evidencia suficiente para una asociación significativa entre factores ambientales y el estrés laboral (p-valor=0.077; Rho=-0,207). Además, se identificó una correlación negativa significativa entre factores organizativos y el estrés (p-valor=0.00; Rho=-0,507), mientras que los factores de presión, demanda de presión, demanda y contenido del trabajo mostraron una correlación positiva y significativa con el estrés laboral (p-valor=0.005; Rho=0,323). Conclusión: Este estudio indica que los factores laborales están relacionados con el estrés en este contexto, donde los factores organizativos tienen un impacto negativo y los factores de presión/exigencia laboral contribuyen positivamente al estrés laboral.

Palabras clave: Factores laborales, estrés laboral

Abstract

The objective of this research study was to determine the relationship between work factors and staff stress in the Canas Canchis Espinar health executing unit 401 in 2023. Methodology: An descriptive, correlational and cross-sectional study was carried out; The study population and sample were census-based, covering all health personnel directly employed in the Executing Unit 401 Salud Canas Canchis Espinar, totaling 74 employees. A survey was used and its instrument was a questionnaire, whose data were processed with the statistical software SPSS Vs 26. Results: A moderate and significant negative correlation was found between work factors and stress (p-value=0.00; Rho=- 0.513), although insufficient evidence was found for a significant association between environmental factors and work stress (p-value=0.077; Rho=-0.207). Furthermore, a significant negative correlation was identified between organizational factors and stress (p-value=0.00; Rho=-0.507), while the factors of pressure, pressure demand, demand and work content showed a positive and significant correlation with work stress (p-value=0.005; Rho=0.323). Conclusion: This study indicates that work factors are related to stress in this context, where organizational factors have a negative impact and work pressure/demand factors contribute positively to work stress.

Keywords: Work factors, work stress

INTRODUCCIÓN

La estabilidad y la condición física de los colaboradores son componentes esenciales para el funcionamiento óptimo de cualquier institución. El entorno laboral, con sus dinámicas y desafíos, puede incidir de manera significativa en el equilibrio emocional y corporal de los empleados. En este sentido, la presente tesis tiene como propósito determinar la asociación de los factores laborales con el estrés del personal de la unidad ejecutora 401 salud Canas Canchis Espinar 2023.

Mundialmente, los profesionales están siendo afectados por el estrés laboral, con consecuencias potencialmente dañinas. Por esta razón, es fundamental entender los factores laborales que generan estrés para idear planes efectivos y promover la salud en el entorno laboral. En este sentido, esta investigación se enfoca en analizar y evaluar la vinculación entre diversas variables laborales y el nivel de estrés experimentado por el personal de salud de la mencionada unidad ejecutora.

La estructura de la tesis se organiza en cinco capítulos:

En el CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA, se analizan la situación problemática, la formulación de los problemas, el problema principal, los problemas específicos, la justificación del estudio, y los objetivos de la investigación, que abarcan tanto el objetivo general como los específicos.

EL CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL abarca las bases teóricas, términos clave y antecedentes del estudio a niveles internacional, nacional y local. Asimismo, se presentan las hipótesis, tanto generales como específicas, y se procede a la identificación de variables e indicadores, incluyendo las variables implicadas, no implicadas y las variables intervinientes. Además, se trata la operacionalización de las variables.

En el CAPÍTULO III: METODOLOGÍA se detallan el ámbito del estudio, la ubicación política y geográfica, el tipo y nivel de investigación, la unidad de análisis, la

población objetivo, el tamaño de la muestra, las técnicas e instrumentos utilizados en la investigación, las metodologías para el análisis e interpretación de los datos y los métodos empleados para verificar las hipótesis planteadas.

El CAPÍTULO IV: RESULTADOS Y DISCUSIÓN presenta los resultados obtenidos junto con su análisis y discusión.

Finalmente, en el CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES, se presentan las conclusiones y las sugerencias derivadas del proceso de investigación, con vistas a su implementación en la Unidad Ejecutora estudiada.

El documento concluye con las referencias bibliográficas y los anexos necesarios para proporcionar una comprensión completa de la investigación. Esta estructura tiene como objetivo garantizar que la tesis se desarrolle de manera organizada y ofrezca una visión integral de la relación entre el estrés laboral y los factores laborales en la unidad ejecutora 401 Salud Canas Canchis Espinar durante el año 2023.

CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Situación Problemática

La Organización Mundial de la Salud (OMS) describe los factores laborales como las características del entorno laboral que afectan directamente la salud y seguridad de los empleados. Estos factores, que comprenden tanto elementos psicológicos como fisiológicos, pueden inducir estrés (1). Asimismo, la OMS indica que el estrés laboral surge como una respuesta a diversas situaciones laborales, tales como la monotonía, la sobrecarga de trabajo o la incapacidad para tomar decisiones (2). Por su parte, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) define el estrés como una reacción física y emocional resultante de un desequilibrio entre las demandas y las capacidades del individuo para afrontarlas (3).

En el ambiente laboral actual, la presión es una realidad constante que puede mantener a los empleados enfocados y motivados. No obstante, cuando esta presión es excesiva, puede generar estrés, afectando negativamente tanto la salud de los empleados como el rendimiento de la organización, siendo causado por factores como la mala organización del trabajo, la inadecuada gestión, condiciones laborales deficientes y la falta de apoyo (4). Esto puede llevar a síntomas emocionales como insomnio, dificultad para concentrarse e irritabilidad, e incluso a problemas físicos como enfermedades cardiovasculares y dolores de cabeza, que podrían derivar en trastornos mentales más serios si no se tratan (5).

Se calcula a nivel internacional, que el 67% de los trabajadores muestran tensión debido a largas jornadas laborales, problemas tecnológicos y ansiedad por la seguridad laboral. Un estudio en 'The Lancet' evidenció un incremento en el Síndrome de Burnout entre los profesionales de la salud como consecuencia de la pandemia (6). Además, el 60% de las ausencias laborales, tal como lo indica la OIT son causadas por el estrés, siendo un tema ampliamente estudiado en países como Japón y Taiwán (4,5) (2).

Recientemente, una encuesta global realizada por Gallup en más de 160 países, denominada 'State of the Global Workplace 2023 Report', revela que los empleados están experimentando niveles récord de estrés laboral, bajos niveles de compromiso y conflictos con sus superiores. En 2022, el 44% de los encuestados indicó haber sentido un alto nivel de estrés en el trabajo, una tendencia que ha persistido por casi una década y que se ha exacerbado debido a la crisis sanitaria del COVID-19. La intensidad del estrés varía según la región, con Estados Unidos, Canadá y Asia Oriental registrando los niveles más altos de estrés diario (52%), mientras que América Latina y el Caribe (41%) y Europa (39%) reportaron niveles más bajos de estrés percibido (6).

En América Latina, el estudio del estrés laboral es escaso, sin embargo, en Chile se comprobó trastornos de salud mental en los trabajadores mostrando desánimo y abatimiento debido a que se enfrentan sobrecarga laboral (7). Según la OMS, en países desarrollados, como Argentina, Brasil, Chile y Bolivia, la ausencia de dispositivos de seguridad apropiados y las circunstancias laborales adversas han incrementado las dificultades emocionales en el personal de salud (8) (9).

Por otro lado, un estudio realizado por Mercer Marsh Beneficios, llamado 'Health on Demand 2023', basado en la opinión de cerca de 4,000 empleados en Latinoamérica y el Caribe, la mitad de los encuestados (48%) reporta sentirse estresado cotidianamente, principalmente por cargas laborales (54%), supervisión insuficiente (39%) y un entorno laboral tóxico (37%). Estos resultados indican un riesgo significativo para las organizaciones, con posibles consecuencias en el ausentismo, rotación de personal, reducción de productividad y pérdida de rentabilidad (10).

Específicamente en el sector salud, el estudio HEROES, realizado por las universidades de Chile y Columbia en colaboración con la Organización Panamericana de la Salud (OPS), revela la situación del personal de salud en 11 países latinoamericanos, que

muestran depresión y pensamientos suicidas en altos niveles. En 2020, entre el 14,7% y el 22% de los entrevistados del mismo sector reportaron signos de depresión y entre el 5% y el 15% admitieron tener tendencias suicidas. Es relevante destacar, que, en ciertos países, nada más un tercio de la población que requieren de atención psicológica, la reciben (11).

En Perú, el estrés laboral es un desafío significativo. Según un estudio de Buk de 2021, titulado “Burnout Laboral: ¿Cómo prevenir un incendio en las organizaciones?”, aproximadamente el 40% de los participantes reportó una sensación de pérdida de control debido a la excesiva cantidad de tareas laborales, mientras que un preocupante 24% experimenta ansiedad al pensar en ir al trabajo, este escenario indica que este grupo tiene una alta incidencia de presión en su entorno laboral (12).

Es importante, destacar que el estrés laboral en el país se agrava por sentimientos de bajo rendimiento y actitudes negativas hacia el trabajo y los colegas, debido a la percepción de no cumplir con los objetivos. Un 25% de los encuestados en Perú siente que no puede utilizar sus habilidades plenamente, lo que contribuye a su frustración y desmotivación. Se observa también apatía hacia la organización y el trabajo, lo que puede llevar a la desconexión laboral. Aproximadamente un 30% de los trabajadores no siente entusiasmo por su labor, lo que indica una falta de satisfacción y compromiso. Además, el 26% cree que debe trabajar más debido a la falta de compromiso de su equipo, incrementando la carga ocupacional y la presión (12).

En este mismo contexto, el Ministerio de Salud de Perú (MINSA) ha verificado que una parte significativa de los centros hospitalarios carece de instalaciones apropiadas (13). Adicionalmente el medio laboral tiende a ser nocivo, el cual afecta tanto el bienestar físico y emocional de los trabajadores. Esta situación empeora debido a la carencia de acceso a servicios esenciales en casi todas las instituciones de salud, complicando el bienestar y rendimiento del personal (15).

Durante la pandemia, en Perú el 50% del personal mostraron comportamiento de melancolía y tristeza (14). Dando entender que hay una insatisfacción laboral en aumento y que tiene un efecto negativo en el servicio de salud (15). Esto demanda la necesidad de enfrentar de manera eficaz el estrés en el trabajo, dado que impacta no solo el bienestar del personal, sino también la productividad y rentabilidad de las organizaciones.

En la región Cusco, la Unidad Ejecutora 401 Salud Canas Canchis Espinar administra y gestiona los servicios de salud en las provincias de Canas, Canchis y Espinar, brindando atención médica, promoción de la salud y prevención de enfermedades. Con seis micro redes, la entidad asegura un funcionamiento eficiente a través de un personal administrativo que planifica, monitorea, controla, supervisa y evalúa las estrategias sanitarias, gestionando recursos y logística. A pesar de enfrentar desafíos en gestión, financiamiento y prestación, su misión es garantizar el derecho fundamental a la salud en una región predominantemente alto andina con clima frío y seco.

El personal administrativo de la Unidad Ejecutora 401 Salud Canas Canchis Espinar desempeña roles clave para garantizar el funcionamiento eficiente de las instituciones de salud. Estos roles incluyen planificación, monitoreo, control, supervisión y evaluación de estrategias sanitarias, así como la gestión de recursos, administración y logística. Sin embargo, este personal a menudo enfrenta desafíos y presiones laborales específicas relacionadas con la gestión de servicios de salud.

El estrés laboral es un problema presente en el personal administrativo de la Unidad Ejecutora 401 Salud Canas Canchis Espinar, y puede originarse por diversos factores laborales que afectan la salud mental y el bienestar de los empleados. Estos factores incluyen condiciones ambientales inadecuadas, como la insuficiente iluminación en las áreas de trabajo, una carga laboral excesiva, la falta de recursos adecuados para desempeñar sus actividades de manera efectiva, un ambiente laboral negativo, intensas demandas

emocionales debido a la interacción con el personal médico y clínico, la falta de autonomía en el trabajo, la falta de apoyo por parte de la administración, la inseguridad laboral, extensas jornadas de trabajo, escasas oportunidades para el desarrollo profesional y una sobrecarga administrativa.

En el Sector Salud, los factores asociados con las altas demandas laborales añaden una carga adicional de estrés a la carrera profesional de los empleados. Este problema tiene implicaciones significativas, ya que, además de generar consecuencias negativas para la salud y calidad de vida del personal, también afecta el normal funcionamiento de las instituciones sanitarias en las provincias de Canas, Canchis y Espinar en Cusco. Por lo tanto, es esencial abordar de manera efectiva los factores laborales asociados al estrés en este personal administrativo de salud para mejorar tanto su calidad de vida laboral como la eficiencia y efectividad de los servicios en esta jurisdicción.

1.2. Formulación del Problema

a. Problema General

¿Como los factores laborales se asocian al estrés del personal de la Unidad Ejecutora 401 Salud Canas Canchis Espinar, 2023?

b. Problemas Específicos

- ¿Como los factores ambientales se asocian al estrés del personal de la Unidad Ejecutora 401 Salud Canas Canchis Espinar, 2023?
- ¿Como los factores organizativos se asocian al estrés del personal de la Unidad Ejecutora 401 Salud Canas Canchis Espinar, 2023?
- ¿Como los factores de presión, exigencia y contenido del trabajo se asocian al estrés del personal de la Unidad Ejecutora 401 Salud Canas Canchis Espinar, 2023?

1.3. Justificación de la Investigación

Este estudio es de gran utilidad práctica y social, ya que aborda las condiciones laborales y su incidencia con el bienestar físico y emocional de los profesionales de la salud y el personal administrativo de la Unidad Ejecutora 401 Salud Canas Canchis Espinar en 2023. Identificar y analizar Los factores laborales relacionados con el estrés permitirán implementar medidas específicas para mejorar el entorno laboral, incrementando la calidad de vida de los trabajadores. Como resultado, se espera una mejora en la productividad institucional y una mayor satisfacción laboral, aspectos que se traducen directamente en la calidad del servicio ofrecido a los usuarios.

Desde una perspectiva social, este trabajo es de suma relevancia, dado que el bienestar del personal sanitario influye directamente en la eficacia del sistema de salud y, por ende, en la calidad de vida de la población atendida. Garantizar un entorno laboral saludable es esencial para fortalecer la atención sanitaria en beneficio de la comunidad.

En el ámbito teórico, la investigación enriquece el conocimiento sobre el estrés laboral en entornos de alta exigencia, aportando información clave para futuras investigaciones y facilitando la formulación de teorías más robustas sobre la relación entre las condiciones laborales y el bienestar emocional del personal administrativo y de salud. Metodológicamente, este trabajo establece un marco que podría ser replicado en otros contextos laborales, ofreciendo herramientas útiles para abordar problemas similares en diferentes instituciones y regiones.

1.4. Objetivos de la Investigación

a. Objetivo General

Establecer la asociación de los factores laborales con el estrés del personal de la Unidad Ejecutora 401 Salud Canas Canchis Espinar, 2023.

b. Objetivos Específicos

- Determinar la asociación de los factores ambientales con el estrés del personal de la Unidad Ejecutora 401 Salud Canas Canchis Espinar, 2023.
- Identificar la asociación de los factores organizativos con el estrés del personal de la Unidad Ejecutora 401 Salud Canas Canchis Espinar, 2023.
- Definir la asociación de los factores de presión, exigencia y contenido del trabajo con el estrés del personal de la Unidad Ejecutora 401 Salud Canas Canchis Espinar, 2023.

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL

2.1. Bases Teóricas

2.1.1. Factores Laborales

Los factores laborales, según Torres y Llorca (16) son las condiciones inherentes al ambiente de trabajo que influyen en la organización laboral, las responsabilidades del puesto, la ejecución de las funciones y el propio entorno laboral. Estas condiciones tienen un impacto significativo tanto en la realización eficaz de las tareas como en el bienestar de los empleados.

Según la OMS, los factores laborales se refieren a las diversas situaciones, elementos y características presentes en el lugar de trabajo que influyen directamente en la salud y seguridad del personal. Estos factores son identificados y considerados en el ámbito de la Salud Laboral, una disciplina multidisciplinaria cuyo propósito principal es fomentar y garantizar la salud de los empleados. Esto se logra a través del control de incidentes y patologías laborales a través de la disminución o eliminación de riesgos presentes en las áreas de trabajo (1).

El concepto de factores laborales son dimensiones y elementos que se encuentran en sitios específicos dentro de la organización que podría comprometer la salud de los trabajadores, y que son considerados por la OMS como áreas clave para garantizar un entorno laboral favorable y seguro (17).

2.1.1.1. Dimensiones de los factores laborales

Las dimensiones son categorías o aspectos fundamentales que permiten analizar y comprender la complejidad de un fenómeno o situación. En el contexto de los factores laborales, las dimensiones representan diferentes áreas o categorías clave que influyen en la dinámica y el rendimiento de los trabajadores en un entorno profesional. Estas dimensiones proporcionan un marco estructurado para identificar, evaluar y abordar los distintos

elementos que pueden afectar el bienestar y la productividad de los empleados. Los factores laborales se dividen en tres categorías principales: Ambiental, organizativos, presión, exigencia y contenido del trabajo (18).

A. FACTORES AMBIENTALES

Los factores ambientales constituyen un aspecto crucial que engloba las circunstancias físicas del ambiente donde los empleados realizan sus labores diarias. Este conjunto de elementos incluye variables como luminosidad, ruido, temperatura y humedad, que desempeñan un papel esencial en el rendimiento y bienestar de los trabajadores. A continuación, se detallan estos factores (19) (20):

- **Iluminación:** La cantidad y calidad de luz en un entorno de trabajo son fundamentales. Una buena iluminación no solo afecta la visibilidad, sino que también influye en la fatiga ocular y el confort general de los empleados. Una iluminación inadecuada puede perjudicar el rendimiento y la salud ocular de los trabajadores (21).
- **Ruido:** Es el sonido no deseado o molesto que puede interferir con las actividades diarias. En el contexto laboral, el ruido excesivo puede afectar la concentración, la comunicación y la salud auditiva de los trabajadores (22).
- **Temperatura:** Hace referencia al nivel de calor o frío en un espacio de trabajo. Un ambiente con una temperatura adecuada es crucial para el confort y el rendimiento laboral (23).
- **Humedad:** Relacionada con la humedad baja y alta del aire que pueden provocar perjuicios a la salud y al confort del recurso humano, así como en la conservación de equipos y materiales (24).

Estos factores ambientales son cruciales para establecer un entorno de trabajo saludable y productivo, pues impactan directamente en el bienestar físico y emocional de los trabajadores y en su habilidad para desempeñar sus tareas de manera eficaz.

B. FACTORES ORGANIZATIVOS

Los factores organizativos abarcan elementos estructurales y jerárquicos dentro de una empresa que influyen en la gestión de riesgos laborales y tienen una gran influencia en la adaptabilidad individual al trabajo, la tolerancia a diversos temperamentos, la habilidad para trabajar en equipo y la interdependencia interpersonal en la ejecución de tareas. A continuación, se detallan estos factores (19):

- **Sobrecarga de trabajo:** Se produce cuando un empleado tiene más tareas de las que puede manejar de manera efectiva en un período de tiempo determinado. Esta situación puede llevar a la fatiga, el estrés y la disminución del rendimiento. La sobrecarga de funciones incluye metas, aspiraciones de crecimiento y protección individual (25).
- **Clima de la organización:** Se refiere al ambiente psicológico y social dentro de una organización, incluyendo la percepción de los empleados sobre el lugar de trabajo, las reglas, los principios, las actitudes, las políticas y los métodos de la empresa. El clima organizativo influye en la cultura laboral, el compromiso y la satisfacción de los empleados (28).
- **Jornada de trabajo:** La cantidad de horas y el horario durante los cuales los empleados deben cumplir con sus responsabilidades laborales pueden afectar la satisfacción, la conciliación laboral y personal, así como la eficiencia. La duración y distribución de la jornada laboral juegan un papel crucial en el balance entre las obligaciones laborales y la vida personal de los empleados (26).

Estos factores organizativos son fundamentales para entender cómo la estructura y la gestión en una empresa pueden influir en el bienestar y desempeño de los empleados. Una gestión eficaz de estos factores puede promover un ambiente de trabajo más saludable y productivo, mientras que una gestión deficiente puede incrementar los niveles de estrés y reducir la satisfacción y eficiencia en el trabajo.

C. FACTORES DE PRESIÓN, EXIGENCIA LABORAL Y CONTENIDO DEL TRABAJO

Los factores de presión y exigencia laboral se centran en elementos relacionados con las demandas profesionales y la productividad, independientemente del entorno laboral específico. Aspectos como la insatisfacción laboral, la percepción de una carga de trabajo abrumadora y la carencia de recursos adecuados para cumplir con las tareas asignadas pueden ser fuentes significativas de estrés laboral. Dentro de esta categoría se incluyen factores específicos que pueden afectar la percepción de autonomía y satisfacción laboral de los trabajadores (27) (28):

- **Ritmo de trabajo:** La velocidad o frecuencia con la que se realizan las tareas. Un ritmo de trabajo adecuado puede contribuir a la eficiencia y la calidad del trabajo. Un ritmo de trabajo constante y sostenible no solo es una métrica de productividad, sino también un indicativo de un equipo que respeta valora y entiende las realidades humanas detrás de cada tarea, requiriendo empatía, comprensión y flexibilidad (29).
- **Supervisión y control sobre la tarea:** La supervisión y el grado de control que tiene un empleado sobre sus responsabilidades laborales pueden afectar su autonomía y motivación. Esto implica dirigir y monitorear las actividades para garantizar que se realicen correctamente, cumpliendo con los estándares establecidos por la organización (30)

- **Participación en la toma de decisiones:** La contribución activa de los colaboradores con sus ideas y opiniones dentro de la organización. Un alto nivel de participación puede promover el compromiso, mayor autonomía en el trabajo y satisfacción laboral. Esto se puede lograr a través de reuniones corporativas y comités (31).

Estos factores son esenciales para comprender cómo las demandas y la estructura del trabajo pueden influir en el estrés y la satisfacción laboral de los empleados. Una gestión adecuada de estos factores puede mejorar la autonomía, el compromiso y la motivación de los trabajadores, mientras que una gestión deficiente puede aumentar el estrés y reducir la satisfacción y eficiencia laboral.

2.1.1.2. Categorías de los factores laborales

Hernández y Oramas (32) la dividen en dos categorías principales:

Demandas laborales, abarca aquellos elementos del trabajo que requieren esfuerzo sostenido y están vinculados a costos fisiológicos y psicológicos. Estos elementos se identifican como factores estresantes y pueden desencadenar consecuencias negativas como la depresión, insatisfacción laboral, bajo rendimiento y desmotivación (32).

Los recursos laborales actúan como amortiguadores frente a estas demandas, funcionando como agentes de protección que impactan positivamente tanto en la motivación interna está relacionada con el desarrollo personal y profesional del empleado, mientras que la motivación externa se ve influenciada por la utilidad instrumental de los recursos en la facilitación de tareas laborales (32).

2.1.1.3. Factores de respuestas laborales

Estos factores pueden generar diversos riesgos que afectan la salud de los trabajadores (33), categorizados como:

- Riesgos físicos: Comprenden factores como ruido, presión atmosférica inusual, iluminación deficiente, vibraciones, radiaciones (ionizantes y no ionizantes, incluyendo infrarrojas y ultravioletas) y temperaturas extremas.
- Riesgos químicos: Relacionados con la exposición a sustancias químicas en el entorno laboral, tales como polvos, vapores, líquidos y disolventes.
- Riesgos biológicos: Incluyen la exposición a agentes biológicos que pueden provocar enfermedades infecciosas o parasitarias.
- Riesgos ergonómicos: Vinculados con el diseño y las condiciones del puesto de trabajo, incluyendo riesgos mecánicos, posturas laborales incorrectas, sobrecargas y diseño ergonómico de las estaciones de trabajo.
- Riesgos psicosociales: Se refieren a las condiciones sociales y subjetivas en el entorno laboral que, debido a sus características específicas o su interacción con otras condiciones de trabajo, aumentan el riesgo de afectar el bienestar físico y emocional del trabajador. El estrés laboral psicosocial es un ejemplo destacado, originado por una percepción desequilibrada por las exigencias laborales y los medios que dispone para hacer frente a ellas. Este estrés es el resultado de una valoración subjetiva, pero está respaldada y validada por experiencias comparables a las que el trabajador ha enfrentado o está enfrentando en su entorno laboral.

2.1.1.4. Factores ambientales

Vega et al. (34) describen el ambiente laboral como un conjunto de factores ambientales, físicos y estructurales que facilitan la ejecución de las funciones de los trabajadores y que involucra la conexión entre el empleo y su ambiente, bienestar en el trabajo, las circunstancias organizativas y personales, las capacidades, cultura. Estos

elementos, por medio de las percepciones y experiencias personales, influyen notablemente en el estado físico, el rendimiento y bienestar laboral (35).

2.1.2. Estrés

Es una reacción común que se produce al enfrentarnos a situaciones percibidas como perturbadoras o desafiantes, como un entorno adverso o una enfermedad. Esta respuesta afecta nuestra mente, cuerpo y emociones, y se caracteriza como la reacción general del cuerpo ante cualquier exigencia de cambio (36).

La Organización Mundial de la Salud (OMS) lo describe como reacciones orgánicas que acondicionan al cuerpo para actuar. En esencia, el estrés representa una relación particular entre un organismo (ya sea físico o social) y su entorno. Surge de una inestabilidad significativa entre los requerimientos de la realidad y la habilidad para responder del organismo. Es importante destacar que tanto las demandas como las capacidades son subjetivas, y es en la percepción de estas demandas y la habilidad para afrontarlas donde se origina el estrés (37).

Por otro lado, McGrath citado por Iniesta (41) lo define como la respuesta física y emocional del organismo ante situaciones que se percibe como amenazantes, especialmente en situaciones donde el fracaso puede tener consecuencias significativas.

2.1.2.1. Estrés laboral

Según Willink (38), el estrés laboral puede manifestarse mediante diversas molestias y emociones negativas. Factores como el equilibrio entre las responsabilidades laborales y la vida familiar, así como la situación financiera, pueden aumentar el estrés, haciendo que la vida del empleado sea difícil y complicada de manejar.

El estrés laboral a menudo resulta del desequilibrio entre las demandas laborales y la capacidad o los recursos disponibles para cumplirlas de manera efectiva (43).

Lizardo (39) describe el estrés laboral como reacciones mentales, emocionales, conductuales y físicas provocadas por situaciones adversas dentro de la dinámica organizacional. Es un estado emocional caracterizado por altos niveles de ansiedad y agitación, así como la percepción de incapacidad para afrontar ciertas situaciones.

El estrés laboral, implica manifestaciones físicas y biológicas debido a la apreciación de una amenaza o factores psicosociales que puede generar consecuencias negativas tanto a los trabajadores como el desempeño organizacional, es un desbalance entre las exigencias y la habilidad de respuesta (40).

2.1.2.2. Síntomas del estrés laboral

La reacción clínica a un estresor activa de inmediato el sistema nervioso autónomo (que afecta a sistemas como el cardiovascular, metabólico, respiratorio y suprarrenal), además de desencadenar procesos en el sistema nervioso central en áreas asociadas con las emociones (como la amígdala, el hipotálamo y el hipocampo). El objetivo es enfrentar y neutralizar las demandas que el trabajador percibe como amenazantes (41).

Los síntomas pueden variar desde un leve malestar hasta depresiones severas, y por lo **general** se acompañan de fatiga y fragilidad física (42).

Entre los síntomas de estrés reportados se encuentran desde una mala salud física y mental en general, hasta dificultades para dormir y de cambios alimenticios, taquicardia, tensión, insomnio, sudoración excesiva, cambios de comportamiento, migrañas, agotamiento, nerviosismo, trastornos musculares y óseos (43).

2.1.2.3. Reacciones del estrés laboral

Las respuestas fisiológicas del organismo a estímulos estresantes son ampliamente reconocidas y pueden ser provocadas fácilmente en respuesta a estímulos intensos, tanto en experimentos con animales como en seres humanos en situaciones reales (44).

- **Reacciones físicas:** Son producto de la interacción entre la vivencia personal de los individuos y repuestas orgánicas. El estrés puede afectar el funcionamiento del sistema circulatorio, hormonal, digestivo, pulmonar muscular y la piel (41).
- **Reacciones psicológicas:** La extensa exposición de largos periodos de factores estresantes laborales suele causar alteraciones en el estado de ánimo, manifestándose como humor disfórico, abatimiento, poca habilidad para relacionarse socialmente, falta de energía, agotamiento y síntomas de angustia (41).
- **Reacciones comportamentales:** Incluyen el uso de bebidas alcohólicas, tabaco y otras sustancias, así como las variaciones en los hábitos alimenticios y trastornos de la conducta alimentaria (41).

2.1.2.4. Respuestas del estrés laboral

El Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo de Madrid-España (37) afirma que el estrés es una parte inherente y necesaria de la vida, funcionando como una respuesta natural del cuerpo para adaptarse a los cambios del entorno. Es fundamental no superar el nivel óptimo de estrés de cada individuo para evitar efectos negativos en la salud. Se identifican dos tipos de estrés:

Eustrés: Este es el estrés positivo, en el cual la interacción con el entorno no provoca inestabilidad en el organismo. En su lugar, el cuerpo es capaz de afrontar las situaciones y puede incluso experimentar sensaciones agradables.

Distrés: Es el estrés negativo, asociado a un desorden fisiológico debido a la aceleración de funciones corporales. Se manifiesta en forma de hiperactividad, tensión muscular, somatizaciones o envejecimiento prematuro.

2.1.2.5. Estímulos estresores

Los estímulos estresores son aquellas circunstancias en el entorno que generan estrés, ya sea a nivel individual, grupal u organizacional. Un estresor se define como cualquier situación donde se intuye un peligro y que excede su habilidad para actuar en una situación dada. Estos estresores activan el organismo para enfrentar dicha amenaza (45).

Los factores estresores, tanto físicos como mentales, desencadenan la respuesta de estrés en el organismo, involucrando principalmente los sistemas nervioso y endocrino (46).

a. Intensidad de estrés: Esta ocurre cuando el cuerpo enfrenta una presión prolongada, agotando los mecanismos de defensa biológico y cognitivo convirtiéndose en patologías (46).

b. Inquietud con situaciones: Los eventos que conllevan un grado de incertidumbre generan estrés, especialmente cuando se caracterizan por su imprevisibilidad y son naturalmente inciertos (44).

2.1.2.6. Dimensiones del estrés

En el ámbito del estrés laboral, las dimensiones se refieren a diversas áreas o categorías esenciales que influyen en el bienestar y la productividad de los empleados. Estas dimensiones ofrecen un marco estructurado para identificar, evaluar y abordar los distintos factores que pueden contribuir al estrés en el entorno de trabajo. Según la Escala de estrés laboral de la OIT-OMS, respaldada por Ivancevich y Matteson y citada por Portal, et al. (47), que evalúa aspectos intrínsecos y temporales del trabajo, se identifican 25 ítems agrupados en siete dimensiones clave:

A. CLIMA ORGANIZACIONAL

El clima organizacional impacta productividad del colaborador, y está vinculado con las competencias del líder, las motivaciones y comportamientos de los empleados, su manera de interactuar dentro de la organización (48). También se refiere a cómo perciben los

empleados su lugar de trabajo y las normativas, lo que puede generar diferentes niveles de estrés en función de la vulnerabilidad individual (49).

- **Objetivos:** Se trata de resultados concretos y cuantificables que una persona, equipo u organización busca alcanzar en un periodo específico (50).
- **Metas:** Logros concretos y mensurables que contribuyen al cumplimiento de los objetivos (51).
- **Misión:** Es un enunciado que declara el fin principal y la razón de existir de una organización (52).
- **Políticas generales:** Directrices y normas generales que guían el comportamiento y las decisiones dentro de una organización, establecidas para regular diferentes aspectos de su funcionamiento y toma de decisiones en áreas clave (53).

B. ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL

Se considera el nivel de burocracia en la empresa, la posición de cada persona y su control sobre su trabajo para optimizar el rendimiento y la satisfacción. Es crucial en las empresas para proporcionar dirección, planificación y control efectivos de las operaciones. Una estructura bien diseñada y ejecutada facilita el logro de objetivos empresariales (54). Se define como un sistema que establece una estructura de autoridad, determinando cada posición y su respectiva función, ilustrado generalmente mediante un organigrama (55).

- **Comunicación:** Proceso a través del cual se intercambia información, entre los diversos miembros y niveles de la organización, siendo un aspecto natural e intrínseco entre los seres vivos (56)
- **Procesos:** Secuencia de pasos o actividades diseñados para lograr un objetivo específico, se trata de avanzar paso a paso para llevar a cabo una operación específica (57).

- **Jerarquías:** Estructura organizativa que establece la autoridad y la relación de poder entre los diferentes niveles de la organización (58).

C. TERRITORIO ORGANIZACIONAL

El término "territorio organizacional" es donde los empleados desarrollan un sentido de pertenencia sobre su área de trabajo, además conforma el lugar dentro de la empresa donde realizan sus labores diarias. La territorialidad ha demostrado ser un importante estresor, especialmente cuando se trabaja en espacios ajenos o se invade el propio (59).

- **Mejora de las condiciones ambientales del trabajo:** Iniciativas destinadas a crear un ambiente más seguro y sano, debido a que ciertas condiciones pueden tener un impacto desfavorable en la salud del personal (60).

D. TECNOLOGÍA

El nivel de estrés generado por la tecnología depende de la calidad de los equipos de trabajo que la empresa proporciona a los trabajadores para desempeñar sus tareas, acordes con los requisitos y demandas del trabajo, así como del adiestramiento para el manejo adecuado de dicha tecnología (61). En las PyMEs en crecimiento, la tecnología es un instrumento fundamental para el perfeccionamiento de los procesos y operaciones de todas las áreas (62).

- **Nuevas tecnologías:** Conjunto de conocimientos técnicos, que se utilizan para diseñar y fabricar bienes y servicios, así como para mejorar y optimizar procesos. (68).
- **Conocimientos técnicos:** Competencias y habilidades específicas relacionadas con tareas técnicas y profesional que permiten abordar y darles solución a determinadas necesidades (63).

E. INFLUENCIA DEL LÍDER

La manera en que un líder ejerce su influencia puede ser percibida como un factor de estrés por los empleados en distintas situaciones. La autoridad de un líder deriva de su habilidad para legitimar, recompensar, castigar, y ser visto como un experto y referente. Los líderes percibidos como expertos y referentes son efectivos en el logro de objetivos de desempeño (64). Un buen líder promueve cambios positivos en el carácter y actitudes productivas a través de la motivación y mejora de habilidades (65).

- **Supervisión:** Actividad de supervisar y organizar las tareas de los colaboradores para garantizar el cumplimiento de las metas (66).
- **Control:** Proceso de verificar y ajustar el desempeño organizacional, tiene que ver con el acompañamiento y monitoreo de las labores que realizan las personas con el fin de evaluar su rendimiento y tomar decisiones, incluyendo banco de datos y sistema informático para facilitar este proceso (66)
- **Toma de decisiones:** Proceso de seleccionar entre varias opciones la que se considera más adecuada para alcanzar un objetivo (67).

F. FALTA DE COHESIÓN

La falta de cohesión o unidad en un grupo para alcanzar objetivos laborales se considera un factor estresante que impacta en la obtención de recompensas dentro de la organización (68). Nieto (69) describe la falta de cohesión como la carencia de habilidades de interacción grupal de un individuo con sus colegas en la empresa.

- **Colaboración mutua:** Trabajo conjunto y cooperación entre individuos o grupos para lograr objetivos comunes (70).
- **Trabajo en equipo:** Colaboración de individuos con habilidades complementarias para lograr un objetivo compartido (71).

- **Presión grupal:** Influencia que un grupo ejerce sobre sus miembros para que modifiquen su conducta, actitudes y opiniones. Esta presión puede manifestarse para complacer los deseos de los compañeros o para mantener la armonía dentro del grupo (72).

G. RESPALDO DE GRUPO

El apoyo del grupo de trabajo es esencial para que los empleados y supervisores se sientan identificados con la empresa y su labor, y es vital para el establecimiento de metas personales y colectivas. La ausencia de este respaldo es vista como un factor de estrés (68).

Buitrago et al. (73) señalan que el apoyo grupal es crucial para mantener un ambiente laboral saludable, facilitando la colaboración, la relación y el soporte dentro del equipo de trabajo para alcanzar metas comunes y proporcionar justicia en situaciones que puedan afectar a uno o más miembros del grupo.

- **Respaldo de grupo** Apoyo y respaldo que los miembros de un grupo brindan a sus compañeros (74).
- **Protección del grupo** Acciones destinadas a preservar la integridad y el bienestar del grupo en su conjunto, de acuerdo a los instrumentos de seguridad que garantizan la protección de cierto grupo de trabajadores que están expuestos a peligros laborales (75).
- **Ayuda técnica del grupo** Asistencia proporcionada por los miembros del grupo para resolver problemas o mejorar el desempeño (75).

2.1.2.6. *Respuestas del estrés*

De acuerdo con el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (37) explica que el estrés actúa como intermediario entre los estresores y el bienestar de las personas, generando reacciones y respuestas a nivel fisiológico, cognitivo, emocional y conductual.

- A. Respuesta Fisiológica: Esta es la reacción del cuerpo ante estímulos estresantes. Frente a una amenaza para su equilibrio, el cuerpo responde para intentar adaptarse. Esta respuesta física específica se divide en tres fases dentro del Síndrome General de Adaptación (37).
- Fase de Alarma: Se activa ante un peligro o estresor, preparando al organismo para enfrentar un desafío.
 - Fase de Resistencia o Adaptación: Aquí, el organismo lucha por superar, adaptarse o confrontar los factores percibidos como amenazantes.
 - Fase de Agotamiento: Sucede cuando la agresión es frecuente o prolongada, y los recursos adaptativos del individuo son insuficientes.
- B. Respuesta Cognitiva: Esta respuesta psicológica al estrés implica una serie de mecanismos cognitivos que forman pensamientos, abarcando la percepción, interpretación y evaluación de la situación (37).
- Percepción: Es un proceso psíquico complejo que procesa los datos sensoriales. En el contexto del estrés, se refiere a la detección del estresor.
 - Interpretación y Evaluación: Estas funciones buscan comprender y explicar la relevancia o significado de una situación. Ante el estrés, se realizan dos evaluaciones: una primaria, donde se determina si el evento es perjudicial, y una secundaria, donde se evalúa la capacidad propia para afrontar el evento (autoeficacia percibida). En la evaluación secundaria, se considera si las habilidades y recursos de afrontamiento son adecuados para manejar el evento estresante.
- C. Respuesta emocional: Diferentes autores debaten si las emociones son consecuencia o antecedente de los procesos cognitivos, en realidad la relación

entre emociones y cognición es recíproca y ambas están estrechamente relacionadas (37).

Además, la presencia de factores de riesgo psicosocial puede exacerbar estas reacciones. Las personas adoptan estrategias para gestionar las emociones relacionadas con el estrés, intentan neutralizar el impacto subjetivo de las situaciones y tratan de evitar resultados emocionales negativos utilizando enfoques defensivos y psicológicos. Por tanto, la respuesta emocional al estrés se puede dividir en dos fases (37):

- Fase Inicial: En esta etapa, cuando el estrés tiene un carácter más positivo, se experimentan emociones como alegría y optimismo, lo que conlleva un estado de ánimo elevado y una sensación de capacidad para afrontar la situación estresante.
- Fase Avanzada: En esta fase, los sentimientos pueden evolucionar hacia la tristeza, un estado de ánimo bajo, pérdida de actividad y, en casos extremos, desesperanza e indefensión, especialmente cuando la persona se siente abrumada por los eventos.

D. Respuesta conductual: Esta respuesta surge de la evaluación cognitiva de la situación estresante y busca reducir la activación psicológica y física del organismo. El afrontamiento se basa en la evaluación secundaria del estrés. Para manejar el estrés, las personas recurren a estrategias cognitivas y/o conductuales, apoyadas en recursos de afrontamiento personal. Estos recursos actúan como amortiguadores contra los efectos nocivos del estrés psicosocial (37).

Si la respuesta elegida produce resultados positivos (controlando la situación estresante), esta conducta puede establecerse como una respuesta potencial para situaciones futuras. Esto no implica que siempre se emita la misma respuesta,

aunque es común que las personas tengan formas predominantes de reaccionar ante el estrés. Para una situación dada, pueden ser apropiadas varias respuestas, y un tipo de respuesta puede ser efectivo para enfrentar diferentes demandas (37).

2.2. Marco Conceptual

2.2.1. *Clima Organizacional*

Se refiere a la percepción general y la atmósfera que se vive dentro de una organización, basada en factores como las políticas, procedimientos, prácticas y principios que la definen (37).

2.2.2. *Dimensiones*

Según Hernández y Mendoza H (76), las dimensiones son las distintas partes, facetas o aspectos de un concepto o variable que pueden ser medidas.

2.2.3. *Estrés*

Vidal (77) moderniza el concepto de estrés, denominándolo activación biológica, donde se da a través de una reacción innata del organismo frente a situaciones nuevas o exigencias, buscando mitigar sus efectos negativos tanto a corto como a largo plazo.

2.2.4. *Factores Laborales*

Los factores laborales están configurados por una serie de componentes que permiten la ejecución de una tarea específica como el contexto en el que se ejecuta. Estos elementos son clave para la salud del individuo que realiza la tarea (78).

2.2.5. *Presión*

La presión en el contexto laboral se refiere a la tensión o estrés que experimentan los empleados debido a exigencias laborales, plazos ajustados, expectativas de alto rendimiento y otras demandas relacionadas con el trabajo. Puede originarse en cargas de trabajo excesivas, expectativas poco claras o inalcanzables y falta de recursos o apoyo (37).

2.2.6. Supervisión

La supervisión en el entorno laboral implica la orientación, dirección, supervisión y evaluación de los empleados por parte de sus superiores o gerentes. Incluye actividades como el establecimiento de objetivos, la monitorización del rendimiento, la provisión de retroalimentación y el apoyo para el desarrollo profesional de los empleados (37).

2.2.7. Trabajador Administrativo

Un trabajador administrativo se refiere a un empleado que se dedica principalmente a tareas de oficina y gestión dentro de una organización. Sus responsabilidades pueden incluir la organización de archivos, la gestión de la comunicación (como atender llamadas telefónicas y redactar correos electrónicos), la planificación y coordinación de reuniones, así como la asistencia en la preparación de informes y presentaciones (37).

2.2.8. Agotamiento Emocional

Se refiere al cansancio emocional extremo que resulta de las demandas continuas del trabajo o situaciones estresantes (85)

2.2.9. Iluminación

Es el proceso de proporcionar luz artificial o natural a un espacio, para crear un ambiente deseado o funcional (79).

2.2.10. Temperatura

Es una medida de la intensidad del calor o el frío en un cuerpo o ambiente, que se determina por la velocidad de las partículas en movimiento que lo constituyen (79).

2.2.11. Ruido

Sonidos no deseados o perturbadores que pueden afectar la concentración y el bienestar de las personas (79).

2.2.12. Duración de Jornada Laboral

El total de horas que un empleado trabaja en un día o semana, conforme a lo establecido por la normativa laboral o el contrato (80).

2.2.13. Horas Extra

Tiempo de trabajo adicional realizado por encima de la jornada laboral regular, generalmente remunerado con una tasa superior (81).

2.3. Antecedentes Empíricos de la Investigación

2.3.1. Antecedentes Internacionales

1. Calderón y Rivas (82) tuvo como **objetivo** describir los factores laborales y su relación con el estrés laboral de las enfermeras en un centro quirúrgico. En cuanto a **la metodología** del estudio fue de tipo descriptivo-correlacional, se aplicaron encuestas y cuestionarios a una muestra compuesta exclusivamente por mujeres. La mayoría (41.42%) tenía más de 50 años, el 60% eran empleadas contratadas, y casi la mitad (47.14%) contaba con más de 20 años de experiencia. **Los resultados** señalaron varios factores laborales estresantes: condiciones ambientales inadecuadas (67.10%), sobrecarga de trabajo (78.60%), un clima organizacional desfavorable (64.30%), supervisión y control excesivos (74.30%), y un ritmo de trabajo exigente (54.30%). El análisis estadístico (chi-cuadrado) mostró un valor de 4.14, indicando una asociación significativa entre estos factores laborales y el nivel de estrés en las enfermeras. **En conclusión**, es crucial abordar estos aspectos para mejorar el bienestar del personal de enfermería en los centros quirúrgicos.

2. Rodríguez et al. (83) tuvo como **objetivo** identificar los factores psicosociales laborales que contribuyen al estrés en el personal médico y de enfermería del Hospital General Fresnillo, situado en el estado de Zacatecas, México. **La metodología** utilizada fue de tipo observacional, analítico y transversal, y se examinó a 122 participantes seleccionados aleatoriamente. **Los resultados** indicaron que la mayoría de las que participaron fueron del

sexo femenino (73%), cerca de la mitad estaban casados y tenían menos de 30 años. Respecto a la educación, el 37.7% tenía licenciatura en enfermería y un tercio formación en enfermería general; el personal médico constituía el 24.6% de la muestra. Se descubrió que más del 50% tenía contratos laborales de cinco años o menos. En cuanto a los factores psicosociales, el sistema de trabajo no se relacionaba con el estrés en el 74.6% de los casos, y la interacción social no mostraba relación en más del 80% de los casos. Sin embargo, la organización laboral está vinculada con el estrés en más del 80% de los casos, aunque los niveles de estrés no eran tan elevados. Se encontró que las enfermeras experimentaban niveles altos de estrés seis veces más que el personal médico (13.1% frente a 2.5%). Además, el 45.8% de las enfermeras percibían una mayor exposición a factores psicosociales negativos en comparación con el 17.3% del personal médico, sin embargo, esta divergencia no mostró una relevancia estadística ($p=0.51$). **En conclusión**, el estudio mostró, que en general había baja exposición a factores psicosociales negativos y niveles reducidos de estrés en las distintas áreas de la organización laboral en el Hospital General Fresnillo.

3. Ferraz (84) tuvo como **objetivo** evaluar los factores laborales que influyen en el bienestar psicológico, la satisfacción y el estrés en enfermeros y técnicos auxiliares de enfermería en el área quirúrgica hospitalaria. En cuanto a **la metodología** fue de naturaleza cuantitativa, descriptiva, observacional y retrospectivo, recopilando datos de 457 enfermeros mediante encuestas y cuestionarios. **Los resultados** mostraron un estado de bienestar psicológico alto en los trabajadores, con una media de 55 y una mediana del 19%, reflejando un estado de salud general favorable. Sin embargo, se sugiere que hay margen para mejorar el bienestar y reducir la presión en el entorno laboral para optimizar estos factores. La satisfacción laboral obtuvo una mediana del 58%, indicando un alto nivel de satisfacción en general, aunque con posibilidades de mejora. Por otro lado, el estrés laboral registró una mediana del 22%, señalando un nivel bajo de estrés en el personal, pero con

recomendaciones para reducirlo aún más. **En conclusión**, se encontró una correlación significativa entre las variables dependientes de salud general, satisfacción laboral y estrés percibido, y las características sociolaborales y demográficas de los trabajadores. Asimismo, el 84% mostró un nivel óptimo de bienestar psicológico, el 84% presentó satisfacción laboral y el 56% manifestó un nivel bajo de estrés.

4. Arce et al. (85) tuvo como **objetivo** identificar la relación entre el estrés laboral y los riesgos psicosociales en el entorno de trabajo de los empleados de una fundación para niños con discapacidad. En cuanto a **la metodología** fue de nivel descriptivo correlacional, mediante encuestas y cuestionarios, e incluyó a 35 participantes del centro evaluado. **Los resultados** mostraron que el 42,9% de los participantes experimentaban un nivel muy alto de estrés laboral, el 31,4% un nivel alto, mientras que el 17,1% y el 8,6% tenían niveles moderados y bajos, respectivamente. Además, se descubrió una correlación positiva entre los riesgos psicosociales internos en el lugar de trabajo y el estrés laboral. **En conclusión**, los riesgos psicosociales en el trabajo aumentan el estrés laboral, lo que sugiere que las intervenciones en programas de salud laboral pueden ser efectivas para disminuir tanto los riesgos psicosociales como el estrés en estos empleados.

2.2.2. Antecedentes Nacionales

1. Juárez y Zúñiga (86) tuvo como **objetivo** identificar los factores que influyen en el estrés laboral del personal de enfermería. En cuanto a **la metodología** fue de enfoque de la investigación, nivel descriptivo y correlacional, con un diseño no experimental y transversal, utilizando encuestas y cuestionarios para una población de 34 profesionales de enfermería. **Los resultados** mostraron que el 44.12% de los factores tenían un impacto bajo en el estrés, el 28.24% un impacto moderado y el 17.65% un impacto alto. En cuanto a los factores personales, el 47.06% tenían una influencia regular, el 32.35% baja y el 20.59% alta. Para los factores laborales específicos, el 52.94% tenían una influencia regular, el 29.41% una

baja y el 17.65% alta. En términos de factores organizacionales, el 41.18% tenían una influencia baja, el 29.41% una regular y el 29.41% alta. **En conclusión**, se encontró una correlación significativa entre estos factores y el estrés laboral en el Hospital Regional de Ica, con un coeficiente de 0.646.

2. Chávez (87) tuvo como **objetivo** evaluar la relación entre los factores de riesgo psicosocial y el estrés laboral en el personal médico y de salud del Hospital Nacional Docente Madre Niño San Bartolomé en 2019. En cuanto a **la metodología** empleada fue cuantitativa, observacional, analítica y correlacional, se encuestaron 67 profesionales de la salud. **Los resultados** indicaron que el 23.9% de los profesionales eran enfermeros, con un 37.3% de enfermeras. El 58.2% no tenía personal a su cargo, el 34.3% tenía entre 2 y 5 años de experiencia, el 52.2% trabajaba en horarios rotativos y el 66.7% no tenía otro empleo. La mayoría (91.0%) percibió un nivel medio de riesgo psicosocial, con bajos niveles en interacción social y aspectos organizacionales (64.2%), y altos niveles en remuneración por rendimiento (61.2%). Respecto al estrés laboral, el 74.6% presentó un bajo nivel, incluyendo agotamiento emocional (62.7%), despersonalización (97%) y falta de realización personal (88.1%). **En conclusión**, no se encontró una relación significativa entre los factores de riesgo psicosocial y el estrés laboral ($p=0.614$, $Rho=0.063$), por lo que se aceptó la hipótesis nula.

3. Barboza (88) tuvo como **objetivo** identificar los niveles de estrés laboral y los factores asociados en el personal de enfermería de emergencias de su hospital. En cuanto a **la metodología** fue cuantitativa, observacional, analítica, correlacional y transversal, se encuestaron a 45 enfermeros asistenciales. **Los resultados** mostraron que la edad promedio fue 47.6 años, la mayoría eran mujeres (46.1%), casadas (59.7%), con tiempo laboral de 2 a 5 años (34.3%) y turnos rotativos (52.2%). El 91% percibió un riesgo psicosocial medio, pero se percibieron altos riesgos en las exigencias laborales (49.3%) y remuneración por rendimiento (61.2%). El 74.6% mostró un bajo nivel de estrés y el 25.4% un nivel medio.

Factores como las condiciones del lugar de trabajo, la carga de trabajo, el contenido y características de la tarea, y la interacción social y aspectos organizacionales se asociaron al estrés laboral. **En conclusión**, ambientes inadecuados, cargas laborales excesivas, una planificación deficiente de las tareas, relaciones sociales deterioradas y aspectos organizativos deficientes aumentan el estrés laboral en el personal de salud del Hospital Nacional Docente Madre Niño San Bartolome.

Bustos (89) tuvo como **objetivo** determinar la frecuencia del estrés laboral y los factores asociados en el personal de quirófano de su hospital. En cuanto a **la metodología** fue observacional, analítica, transversal y correlacional, se encuestaron a 59 trabajadores. **Los resultados** indicaron que el mayor grupo etario estaba entre los 60-69 años (25.42%), seguido por los de 30-39 y 40-49 años (23.73%). El 55.93% eran mujeres y el 61.02% estaban casados. Los cirujanos (28.57%) y anestesiólogos (25.72%) fueron las profesiones más comunes. El 59.32% eran personal médico, el 25.42% enfermeras y el 25.42% técnicos de enfermería. La mayoría tenía contratos permanentes (69.49%), con el 47.46% trabajando entre 1-10 años, el 91.53% realizando guardias nocturnas, el 76.27% sin turnos adicionales y el 93.32% con otras ocupaciones. El 20.34% de los trabajadores experimentaron estrés laboral, principalmente relacionado con el clima organizacional (35.59%) y la tecnología (37.29%). El grupo de 50-59 años mostró un 45.45% de estrés ($p=0.03$). Otros factores, como ser hombre, tener pareja, ser médico, tener más años de servicio, trabajar turnos adicionales o tener otras ocupaciones, no mostraron una relación estadísticamente significativa con el estrés laboral ($p > 0.05$). La realización de guardias nocturnas mostró una tendencia a asociarse con el estrés laboral (Wald = 2.65, $p = 0.1$), pero sin significancia estadística. **En conclusión**, estos factores sociolaborales específicos no tuvieron un impacto estadísticamente significativo en los niveles de estrés laboral en la muestra estudiada.

4. Neyra (90) tuvo como **objetivo** determinar el impacto del estrés laboral en la motivación del personal de salud en la Micro Red Sayán en 2018. En cuanto a **la metodología** fue de enfoque no experimental, transversal y correlacional causal, se encuestaron 74 trabajadores. **Los resultados** mostraron que el 77.1% de los participantes se estresan al tomar decisiones rápidas, el 64.9% enfrentan dificultades laborales y el 55.4% sienten presión del grupo. En cuanto a la motivación, el 35.1% considera que el centro no está libre de riesgos y otro 35.1% evita competencias negativas. Con una significancia de $p = 0.00 < 0.05$ y una correlación positiva moderada y significativa ($r = 0.729$). **En conclusión**, el estrés laboral influye significativamente en la motivación del personal de salud.

2.2.3. Antecedentes Locales

1. Yañez (91) tuvo como **objetivo** los factores relacionados al estrés durante la pandemia de COVID-19 en 2022 entre los enfermeros del Hospital Regional del Cusco. En cuanto a **la metodología** fue de diseño no experimental y correlacional, se encuestaron 85 enfermeros del área COVID-19. **Los resultados** mostraron que 62.4% experimentó un nivel de estrés leve, siendo más común en enfermeros de 30 a 40 años, mujeres, solteros, sin hijos, con 1 a 5 años de experiencia, que habían tenido COVID-19, sin comorbilidades y que no hacían ejercicio. El estrés se asoció con contratos CAS-COVID, cargas laborales ocasionalmente altas, turnos extra ocasionales, recibir siempre equipos de protección, trabajar en otros centros y tener trabajos adicionales. Socioeconómicamente, afectó a quienes tenían parientes con COVID-19, habían perdido parientes cercanos, tenían parientes con comorbilidades, no recibieron Bono COVID o no tenían otros incentivos laborales. **En conclusión**, hubo una relación significativa entre menos tiempo de trabajo en el sector salud y un menor nivel de estrés ($p=0.029$), y entre tener antecedentes de COVID-19 y un mayor nivel de estrés ($p=0.044$).

2. Sarmiento, Georgina (92) tuvo como **objetivo** investigar la relación entre el Síndrome de Burnout y la Satisfacción Laboral en el personal de salud del área de emergencia del Hospital Antonio Lorena del Cusco. En cuanto a **la metodología** fue de diseño descriptivo-correlacional y no experimental, se encuestaron 110 de los 120 trabajadores del área entre octubre y diciembre de 2017. Se aplicaron una encuesta demográfica, el Inventario del Síndrome de Burnout de Maslach y la Encuesta de Satisfacción Laboral del Ministerio de Salud. **Los resultados** mostraron que el 30.9% del personal no estaba satisfecho, siendo más frecuente en médicos (46.9%), mientras que el 62.9% de enfermeras y obstetras mostraron desinterés y el 34.6% del personal técnico expresó satisfacción. El 10% del personal tenía Burnout, afectando principalmente a los médicos (16.3%), seguido por enfermeras y obstetras (8.6%), sin casos entre técnicos de enfermería. **En conclusión**, se encontró una asociación significativa entre el Síndrome de Burnout y la Satisfacción Laboral ($p=0.007$).

2.4. Hipótesis

a. Hipótesis General

Los factores laborales se asocian significativamente al estrés del personal de la Unidad Ejecutora 401 Salud Canas Canchis Espinar, 2023.

b. Hipótesis Específicas

- Los factores ambientales se asocian significativamente al estrés del personal de la Unidad ejecutora 401 Salud Canas Canchis Espinar, 2023.
- Los factores organizativos se asocian significativamente al estrés del personal de la Unidad ejecutora 401 Salud Canas Canchis Espinar, 2023.
- Los factores de presión, exigencia y contenido del trabajo se asocian significativamente al estrés del personal de la Unidad ejecutora 401 Salud Canas Canchis Espinar, 2023.

2.5. Identificación de variables e indicadores

2.5.1. Variables Implicadas

Variable independiente

Factores laborales

Variable dependiente

Estrés laboral

2.5.2. Variables No Implicadas

Variables intervinientes

Características sociodemográficas

- Edad
- Sexo
- Estado civil
- Área laboral
- Grado de instrucción
- Situación laboral
- Años de servicio

2.6. Operacionalización de Variables

Variables	Definición	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Técnicas/Instrumento	Pregunta	Rangos
Variable independiente: Factores laborales	Los factores laborales, según Torres y Llorca (16), son las condiciones inherentes al ambiente de trabajo que influyen en la organización laboral, las responsabilidades del puesto, la ejecución de las funciones y el propio entorno laboral.	Factores ambientales	Iluminación	Nominal	Encuesta/ cuestionario	1,2,3	Alto: 48-56 Moderado: 38-47 Bajo:28-37
			Ruido	Nominal	Encuesta/ cuestionario	4,5	
			Temperatura	Nominal	Encuesta/ cuestionario	6,7	
			Humedad	Nominal	Encuesta/ cuestionario	8,9	
		Factores organizativos	Sobrecarga de trabajo	Nominal	Encuesta/ cuestionario	10,11,12	
			Clima de la organización	Nominal	Encuesta/ cuestionario	13,14,15	
			Jornada de trabajo	Nominal	Encuesta/ cuestionario	16,17,18	
		Factores de presión, exigencia y contenido del trabajo	Ritmo de trabajo	Nominal	Encuesta/ cuestionario	19,20,21	
			Supervisión y control sobre la tarea	Nominal	Encuesta/ cuestionario	22,23,24,25	
Participación en la toma de decisiones	Nominal	Encuesta/ cuestionario	26,27,28				
Variable dependiente: Estrés laboral	Lizardo (39) describe el estrés laboral como un conjunto de respuestas mentales, emocionales, conductuales y físicas provocadas por situaciones adversas en el entorno organizativo. Este estado emocional se caracteriza por altos niveles de ansiedad y agitación, así como	Clima organizacional	Objetivos Metas Misión Políticas generales	Nominal	Encuesta/ cuestionario	1,2,3,4	Alto: 93-125 Intermedio59-92 Bajo: 25-58
		Estructura organizacional	Comunicación Procesos Jerarquías	Nominal	Encuesta/ cuestionario	5,6,7,8,9	
		Territorio organizacional	Mejora de las condiciones ambientales del trabajo	Nominal	Encuesta/ cuestionario	10,11,12	
		Tecnología	Nuevas tecnologías Conocimientos técnicos	Nominal	Encuesta/ cuestionario	13,14,15	
		Influencia del líder	Supervisión Control Toma de decisiones	Nominal	Encuesta/ cuestionario	16,17,18,19	

	por la sensación de incapacidad para manejar determinadas situaciones.	Falta de cohesión	de Colaboración mutua Trabajo en equipo Presión grupal	Nominal	Encuesta/ cuestionario	20,21,22,23	
		Respaldo de grupo	de Respaldo de grupo Protección del grupo Ayuda técnica del grupo	Nominal		24,25,26	
VARIABLES INTERVINIENTES							
Edad	Es el número de años que una persona ha vivido desde su nacimiento.	NA	Años cumplidos	Intervalo	Encuesta/ cuestionario	20-25 26-30 31-40 41-50 51 a mas	
Sexo	Conjunto de características biológicas y fisiológicas que distinguen a hombres y mujeres.	NA	Varón Mujer	Nominal		Femenino Masculino	
Estado civil	Categoría legal que define el estatus social y legal de una persona en relación con su situación matrimonial.	NA	Categorías de estado civil	Nominal		Soltero Casado Divorciado Viudo	
Área laboral	La posición o función específica que un individuo desempeña dentro de una organización.	NA	Ocupación dentro del área laboral	Nominal		Gerente Jefe Auxiliar Asistente	
Grado de instrucción	El más alto grado de educación formal que una persona ha completado.	NA	Grado académico adquirido	Nominal		Superior técnico Superior universitario Estudios posgrado	

Situación Laboral	Un acuerdo legal entre un empleado y un empleador que detalla los términos y condiciones del empleo.	NA	Tipo de contrato	Nominal		Nombrado Contratado	
Años de servicio	El tiempo que una persona ha trabajado en una organización o empresa, utilizado para evaluar la experiencia y dedicación de un empleado en su lugar de trabajo.	NA	Años de estar laborando	Intervalo		Menos de 3 De 3 a 5 De 6 a 10 Mas de 10	

CAPÍTULO III: METODOLOGÍA

3.1. Ámbito de Estudio: Localización Política y Geográfica

El estudio se enfocó en el personal administrativo de la Unidad Ejecutora 401 Salud Canas Canchis Espinar, ubicada en la Av. Centenario (Vía Evitamiento - Panamericana Sur), en el Barrio Janacpampa, distrito de Sicuani, provincia de Canchis, en el departamento de Cusco. Esta descripción proporciona la localización política y geográfica exacta del área de estudio (Anexo 4).

3.2. Tipo y Nivel de Investigación

- **Descriptivo-correlacional:** Con el objetivo de reconocer el comportamiento de las variables, así como establecer la vinculación entre ellas para comprender su interacción. Se describieron características laborales y se analizarán correlaciones entre variables para comprender la conexión entre factores laborales y el estrés (76).
- **Corte transversal:** La recopilación de datos se realiza en un solo punto en el tiempo, proporcionando una instantánea de la situación en ese momento particular (94).

3.3. Unidad de Análisis

La unidad de análisis es el personal de la Sede Administrativa de ambos sexos que este empleado directamente en la Unidad Ejecutora 401 Salud Canas Canchis Espinar.

3.4. Población de Estudio

Según Mejía, citado por Arias (95) , la población se define como un grupo de elementos objeto de análisis en una investigación, delimitada según los criterios del estudio. En este caso, la población incluye a todo el personal administrativo de la Unidad Ejecutora 401 Salud Canas Canchis Espinar, sumando 74 empleados (Anexo 5).

3.5. Tamaño de Muestra

Definido por Hernández y Mendoza, citado por Arias (93), como un subgrupo representativo de la población total, elegido para la recopilación de datos. En este caso, la muestra incluye a todo el personal administrativo de la Unidad Ejecutora 401 Salud Canas Canchis Espinar.

3.6. Técnicas de Selección de Muestra

Debido al reducido número de personas en la población (74 individuos), se optó por un muestreo censal. Este enfoque permitió incluir a todos los trabajadores de la Unidad Ejecutora. Este método asegura que los datos recolectados sean representativos de toda la población, sin necesidad de aplicar fórmulas para determinar el tamaño muestral.

3.7. Técnicas de Recolección de Información

3.7.1. Técnicas

Se utilizó la encuesta como técnica principal para recopilar datos, permitiendo obtener información directa y específica de los participantes sobre los factores laborales y el estrés en la Unidad Ejecutora 401 Salud Canas Canchis Espinar durante 2023 (96).

3.7.2. Instrumentos

La aplicación sistemática de instrumentos en la investigación no solo ahorra tiempo y recursos, sino que también contribuye a un trabajo organizado y científicamente confiable (96). En el contexto de una encuesta, el cuestionario destaca como el principal instrumento para obtener respuestas de los participantes, ya que se trata de una herramienta estructurada compuesta por preguntas.

En cuanto a la validación de los instrumentos:

Para validar la primera variable del estudio, se utilizó el juicio de expertos, lo que implica que el instrumento fue evaluado por profesionales con experiencia en el tema para asegurar su pertinencia y eficacia. Además, se aplicó el coeficiente Alfa de Cronbach para

medir su confiabilidad, es decir, la consistencia interna del cuestionario y la fiabilidad de las respuestas obtenidas.

En cuanto a la segunda variable, el cuestionario de estrés laboral OIT-OMS, cabe destacar que este instrumento ya ha sido validado y estandarizado por Cordero y De la Cruz. Esto significa que el instrumento ha pasado por un proceso de validación previo y se ha demostrado que mide de manera efectiva lo que se propone medir, además de ser reconocido y aceptado en el contexto de la indagación sobre estrés laboral (97) (Anexo 6).

A pesar de contar con un instrumento validado, se llevó a cabo una validación adicional para esta tesis, en la que participaron tres expertos que calificaron el instrumento como "apto" para su aplicación (Anexo 7). Además, se obtuvo un coeficiente de confiabilidad de 0.820 para el instrumento de la variable factores laborales y 0.939 para el instrumento de la variable estrés laboral (Anexo 8).

3.8. Técnicas de Análisis e Interpretación de la Información

Los datos se procesaron y analizaron sistemáticamente utilizando Microsoft Excel 2019 para la organización inicial y el software SPSS 26 para análisis descriptivos e inferenciales. Se presentaron resultados en tablas y se contrastaron las hipótesis del estudio para determinar la significancia estadística de las relaciones encontradas.

3.9. Técnicas Para Demostrar la Verdad o Falsedad de las Hipótesis Planteadas

Para analizar la validez de las hipótesis propuestas, se inició con la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov para evaluar la distribución de los datos. Esta prueba se aplicó a las diferentes dimensiones y variables. Los resultados se presentan en la siguiente tabla:

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Factores laborales	,246	74	,003
Factores ambientales	,333	74	,000
Factores organizativos	,298	74	,000
Factores de presión, exigencia y contenido del trabajo	,400	74	,000

Estrés laboral	,330	74	,000
Clima organizacional	,350	74	,000
Estructura organizacional	,327	74	,000
Territorio organizacional	,375	74	,000
Tecnología	,321	74	,000
Influencia del líder	,250	74	,002
Falta de cohesión	,347	74	,000
Respaldo de grupo	,349	74	,000

Los hallazgos indicaron que los datos de cada variable siguen una distribución no normal (valores de significancia menores a 0.005), lo cual permite el uso de análisis estadísticos adicionales. Por ello, se utilizó la correlación de Spearman para examinar las relaciones entre variables, dado que estas tienen una naturaleza ordinal o no paramétrica, como las percepciones subjetivas y calificaciones, siendo este el método más adecuado.

La correlación de Spearman se empleó para evaluar la fuerza y dirección de la asociación entre variables. Se estableció un nivel de significancia del 5%; si este valor era menor, se aceptaba la hipótesis alternativa y se rechazaba la hipótesis nula. Además, un coeficiente de correlación cercano a 1 o -1 indicaba una correlación fuerte, ya sea positiva o negativa, confirmando así la fuerza de la asociación entre las variables estudiadas.

CAPÍTULO IV: RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Después de la aplicación del instrumento, se utilizó la estadística descriptiva e inferencial para responder a los objetivos del estudio. A continuación, se detalla:

4.1. Procesamiento, Análisis, Interpretación de Resultados

A. CARACTERÍSTICAS SOCIODEMOGRÁFICAS DEL PERSONAL DE LA UNIDAD EJECUTORA 401 SALUD CANAS CANCHIS ESPINAR 2023

TABLA N°1
CARACTERÍSTICA SOCIODEMOGRÁFICAS DEL PERSONAL DE LA UNIDAD EJECUTORA 401 SALUD CANAS CANCHIS ESPINAR 2023

INDICADORES	CATEGORÍAS	N°	%
Edad	20 a 25 años	2	2,7
	26 a 30 años	2	2,7
	31 a 40 años	26	35,1
	41 a 50 años	21	28,4
	51 a más años	23	31,1
	Total	74	100,0
Estado civil	Soltero	36	48,6
	Casado	35	47,3
	Divorciado	1	1,4
	Conviviente	2	2,7
	Total	74	100,0
Tiene hijos	Si	51	68,9
	No	23	31,1
	Total	74	100,0
Años experiencia profesional	Menos de 3 años	8	10,8
	3 a 10 años	23	31,1
	11 a 20 años	20	27,0
	Más de 21 años	23	31,1
	Total	74	100,0
Situación laboral	Nombrado	41	55,4
	Contratado	33	44,6
	Total	74	100,0

Fuente: Información propia obtenida de la aplicación de cuestionarios al personal de la unidad ejecutora 401 Salud Canas Canchis Espinar 2023

En la Tabla N°1 se presenta un análisis detallado de la composición sociodemográfica del personal de la Unidad Ejecutora 401 Salud Canas Canchis Espinar en

el año 2023, destacando su diversidad y equilibrio. Respecto a la edad, se observa que la mayor proporción de empleados, un 35,1%, tiene entre 31 y 40 años. Los mayores de 51 años representan un 31,1%, seguidos por aquellos entre 41 y 50 años con un 28,4%. Los grupos más jóvenes, de 20 a 25 años y de 26 a 30 años, constituyen cada uno solo un 2,7% del total.

La mayoría del personal se encuentra en una etapa avanzada de madurez profesional y posee una experiencia considerable dentro de la unidad. Por otro lado, solo una minoría de los empleados se encuentra en las etapas tempranas de su carrera.

En cuanto al estado civil, la distribución es casi equitativa entre solteros, con 36 empleados (48,6%), y casados, con 35 empleados (47,3%). Los divorciados y convivientes son una minoría, representando solo 1 y 2 empleados respectivamente, reflejando así una diversidad en las situaciones familiares del equipo. La distribución casi igual entre solteros y casados muestra una diversidad en los estilos de vida y compromisos familiares del personal

Por otro lado, un 68,9% del personal (51 empleados) tiene hijos, mientras que el 31,1% (23 empleados) no los tiene, lo que indica que la mayoría combina el trabajo con responsabilidades parentales.

En relación con la experiencia profesional, el personal muestra una amplia gama: un 31,1% tiene de 3 a 10 años de experiencia, otro 31,1% posee más de 21 años, un 27% cuenta con 11 a 20 años y un 10,8% tiene menos de 3 años. Esta distribución demuestra una combinación saludable de experiencia y nuevas perspectivas en el equipo.

Finalmente, respecto a la situación laboral, hay una mayoría ligera de empleados nombrados, con 41 empleados (55,4%), en comparación con 33 empleados contratados (44,6%). Este balance sugiere una estabilidad laboral dentro de la unidad.

**B. FACTORES LABORALES DEL PERSONAL DE LA UNIDAD EJECUTORA 401
SALUD CANAS CANCHIS ESPINAR 2023**

**TABLA N°2
FACTORES LABORALES DEL PERSONAL DE LA UNIDAD EJECUTORA 401
SALUD CANAS CANCHIS ESPINAR 2023**

VARIABLE Y DIMENSIONES	CATEGORÍAS	N°	%
Factores laborales (presencia positiva)	Bajo	14	18,9
	Moderado	44	59,5
	Alto	16	21,6
	Total	74	100,0
Factores ambientales	Bajo	16	21,6
	Moderado	49	66,2
	Alto	9	12,2
	Total	74	100,0
Factores organizativos	Bajo	24	32,4
	Moderado	34	45,9
	Alto	16	21,6
	Total	74	100,0
Factores de presión, exigencia y contenido del trabajo	Bajo	12	16,2
	Moderado	52	70,3
	Alto	10	13,5
	Total	74	100,0

Fuente: Información propia obtenida de la aplicación de cuestionarios al personal de la unidad ejecutora 401 Salud Canas Canchis Espinar 2023

La tabla proporciona un análisis detallado de los factores laborales entre el personal de la Unidad Ejecutora 401 Salud Canas Canchis Espinar en 2023, a continuación, se desglosa cada categoría:

Para factores laborales, la mayoría (59,5%) percibe estos factores como moderado. Un 21,6% (16 empleados) los considera alto y un 18,9% bajo. Esto indica una percepción general positiva hacia los factores laborales. Respecto a los factores ambientales, un 66,2% de los empleados los califica como moderado, siendo esta la opinión mayoritaria. Un 21,6% los percibe como bajo y el 12,2% como alto. Se resalta la necesidad de mejorar aspectos como la iluminación, el ruido, la temperatura y la humedad

En lo que concierne a los factores organizativos, el 45,9% de los trabajadores percibe estos factores como moderado. Un 32,4% los considera bajo y un 21,6% alto. Se identifica la sobrecarga laboral, la importancia de mejorar el ambiente organizativo y las extensas jornadas laborales como problemas específicos. En relación con los factores de presión, exigencia y contenido del trabajo, una mayoría (70,3%) los considera moderado. Un 16,2% los ve como bajo y un 13,5% como alto. Se destacan preocupaciones relacionadas con el ritmo de trabajo y la falta de participación en la toma de decisiones, aunque se reconoce que la supervisión de las tareas es adecuada.

**C. ESTRÉS DEL PERSONAL DE LA UNIDAD EJECUTORA 401 SALUD CANAS
CANCHIS ESPINAR 2023**

**TABLA N°3
ESTRÉS LABORAL EN EL PERSONAL DE LA UNIDAD EJECUTORA 401
SALUD CANAS CANCHIS ESPINAR 2023**

VARIABLE Y DIMENSIONES	CATEGORÍAS	N°	%
Estrés laboral	Bajo	35	47,3
	Intermedio	28	37,8
	Alto	11	14,9
	Total	74	100,0
Clima organizacional	Bajo	21	28,4
	Intermedio	42	56,8
	Alto	11	14,9
	Total	74	100,0
Estructura organizacional	Bajo	28	37,8
	Intermedio	37	50,0
	Alto	9	12,2
	Total	74	100,0
Territorio organizacional	Bajo	30	40,5
	Intermedio	34	45,9
	Alto	10	13,5
	Total	74	100,0
Tecnología	Bajo	32	43,2
	Intermedio	35	47,3
	Alto	7	9,5
	Total	74	100,0
Influencia del líder	Bajo	36	48,6
	Intermedio	34	45,9
	Alto	4	5,4
	Total	74	100,0
Falta de cohesión	Bajo	38	51,4
	Intermedio	28	37,8
	Alto	8	10,8
	Total	74	100,0
Respaldo de grupo	Bajo	35	47,3
	Intermedio	29	39,2
	Alto	10	13,5
	Total	74	100,0

Fuente: Información propia obtenida de la aplicación de cuestionarios al personal de la unidad ejecutora 401 Salud Canas Canchis Espinar 2023

La tabla muestra datos sobre el estrés laboral y dimensiones relacionadas en la Unidad Ejecutora 401 Salud Canas Canchis Espinar en 2023. A continuación, se ofrece una interpretación detallada de estos datos:

El 47,3%, del personal, experimenta un nivel bajo de estrés en el trabajo. A pesar de ello, un porcentaje considerable, el 37,8%, se encuentra en un nivel intermedio, mientras que una minoría, el 14,9%, enfrenta un nivel alto de estrés. Estos datos sugieren que casi la mitad de los colaboradores logra manejar sus responsabilidades sin incurrir en altos niveles de estrés.

Respecto al clima organizacional, más de la mitad del personal, el 56,8%, percibe el clima en la organización como intermedio. Solo un 28,4% lo califica como bajo, lo cual podría señalar oportunidades de mejora en el entorno laboral. Por otro lado, un 14,9% lo considera alto. Esto indica que, aunque no se identifican problemas críticos de manera generalizada, tampoco hay una satisfacción destacada con el ambiente laboral. Un clima organizacional intermedio puede reflejar un ambiente de trabajo funcional, pero con espacio para mejoras significativas.

En relación con la estructura organizacional, los datos indican que la mayoría del personal, específicamente un 50%, considera que la estructura organizacional de su lugar de trabajo es intermedia. Un 37,8% la califica como deficiente, mientras que solo un 12,2% la valora como alta. Esta distribución sugiere que, si bien la estructura organizacional actual cumple con las necesidades básicas, existen áreas que no están funcionando de manera óptima y que podrían beneficiarse de mejoras. El hecho de que un porcentaje significativo del personal perciba la estructura como deficiente es un indicador de posibles problemas en aspectos clave como la jerarquía, la comunicación, la distribución de responsabilidades o los procesos de toma de decisiones.

En cuanto al territorio organizacional, se observa una división casi equitativa entre el personal que califica el territorio organizacional como intermedio (45,9%), el (40,5%) como bajo y, con un 13,5% que lo considera alto. El hecho de que una parte significativa del personal califique el territorio organizacional como bajo o intermedio sugiere la existencia de desafíos en la optimización del entorno laboral, lo que podría impactar en la eficiencia y la satisfacción del personal.

En el aspecto de tecnología, la mayoría del personal (47,3%) considera que el nivel de la tecnología disponible es intermedio, el (43,2%) lo considera como bajo y un 9,5% como alto, es así; sugiere que la tecnología actual satisface las necesidades básicas, pero presenta oportunidades de mejora. Por otro lado, un porcentaje considerable percibe la tecnología como insuficiente, lo cual señala una clara necesidad de modernización o mejora en las herramientas y recursos tecnológicos disponibles.

En cuanto a la influencia del líder, casi la mitad del personal (48,6%) percibe una baja influencia del líder, mientras que un 45,9% la considera intermedia y solo un 5,4% la evalúa como alta. Este dato revela que casi la mitad del personal siente que la influencia de sus líderes es limitada, lo que podría reflejar problemas en el liderazgo o en la comunicación entre líderes y subordinados.

En el tema de la falta de cohesión, la mayoría del personal (51,4%) percibe una baja falta de cohesión, lo cual es un indicador positivo para el ambiente laboral. Esto sugiere un buen nivel de cohesión entre el personal, facilitando un entorno de trabajo colaborativo y armonioso. Un 37,8% del personal siente que la falta de cohesión es moderada y un 10,8% la considera alta. Aunque la mayoría reporta una buena cohesión, existe una proporción significativa de empleados que experimenta una cohesión menor, lo cual podría requerir atención para fortalecer las relaciones y la colaboración dentro del equipo.

Respecto al respaldo de grupo, casi la mitad del personal (47,3%) percibe un respaldo de grupo bajo, lo que señala una posible necesidad de mejorar el trabajo en equipo y el apoyo mutuo. Además, un 39,2% lo califica como intermedio y solo un 13,5% lo considera alto. Estos datos indican que casi la mitad del personal siente una carencia en el respaldo y apoyo entre colegas, destacando la importancia de fomentar un ambiente de trabajo más colaborativo y solidario.

4.2. Pruebas de Hipótesis

A. ASOCIACIÓN DE LOS FACTORES LABORALES CON EL ESTRÉS DEL PERSONAL DE LA UNIDAD EJECUTORA 401 SALUD CANAS CANCHIS ESPINAR 2023.

TABLA N°4
ASOCIACIÓN DE LOS FACTORES LABORALES CON EL ESTRÉS DEL PERSONAL DE LA UNIDAD EJECUTORA 401 SALUD CANAS CANCHIS ESPINAR 2023

Factores laborales	Estrés laboral						Total	
	Bajo		Intermedio		Alto			
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Bajo	0	0,0	6	8,1	8	10,8	14	18,9
Moderado	24	32,4	18	24,3	2	2,7	44	59,5
Alto	11	14,9	4	5,4	1	1,4	16	21,6
Total	35	47,3	28	37,8	11	14,9	74	100,0

Chi-cuadrado de Pearson = 30,352; p= 0.00

Correlación de Spearman = -0,513; p=0,00

Fuente: Información propia obtenida de la aplicación de cuestionarios al personal de la unidad ejecutora 401 Salud Canas Canchis Espinar 2023

La tabla presenta los resultados de la asociación entre los factores laborales y el estrés del personal de la Unidad Ejecutora 401 Salud Canas Canchis Espinar en 2023. Se observa que el 32.4% de los encuestados perciben una presencia moderada de factores laborales positivos y reportan bajos niveles de estrés laboral. Un 24.3% indica una presencia moderada de estos factores asociados a un estrés laboral intermedio, mientras que el 10.8% señala una baja presencia de factores y un alto estrés laboral.

Para esta prueba de hipótesis, se plantearon las siguientes hipótesis:

Hipótesis nula (Ho): No existe una asociación significativa entre los factores laborales y el estrés laborales del personal.

Hipótesis alterna (Ha): Los factores laborales se asocian significativamente con el estrés laboral del personal.

Desde una perspectiva estadística, la tabla de contingencia muestra un nivel de significancia menor al 5% en la prueba chi-cuadrado, indicando una relación significativa entre los factores laborales y el estrés laboral. Además, la correlación de Spearman muestra una significancia bilateral de 0.000, notablemente inferior a 0.01, lo que refuerza la importancia estadística de esta correlación. Estos resultados apoyan firmemente la hipótesis alterna de que existe una asociación significativa entre los factores laborales y el estrés del personal.

Por otra parte, el coeficiente de correlación entre los factores laborales y el estrés es de -0.513, indicando una correlación negativa moderada. Esto sugiere que a medida que los factores laborales positivos aumentan, el estrés laboral tiende a disminuir, y viceversa.

B. ASOCIACIÓN DE LOS FACTORES AMBIENTALES CON EL ESTRÉS DEL PERSONAL DE LA UNIDAD EJECUTORA 401 SALUD CANAS CANCHIS ESPINAR 2023.

TABLA N°5
ASOCIACIÓN DE LOS FACTORES AMBIENTALES CON EL ESTRÉS DEL PERSONAL DE LA UNIDAD EJECUTORA 401 SALUD CANAS CANCHIS ESPINAR 2023

Factores ambientales (presencia positiva)	Estrés laboral						Total	
	Bajo		Intermedio		Alto		N°	%
	N°	%	N°	%	N°	%		
Bajo	4	5,4	6	8,1	6	8,1	16	21,6
Moderado	27	36,5	19	25,7	3	4,1	49	66,2
Alto	4	5,4	3	4,1	2	2,7	9	12,2
Total	35	47,3	28	37,8	11	14,9	74	100,0

Chi-cuadrado de Pearson = 10,750; p= 0.030 Correlación de Spearman = -0,207; p=0,077

Fuente: Información propia obtenida de la aplicación de cuestionarios al personal de la unidad ejecutora 401 Salud Canas Canchis Espinar 2023

La tabla describe los efectos de la asociación de los factores ambientales con el estrés del personal de la Unidad Ejecutora 401 Salud Canas Canchis Espinar en 2023. Se encontró que el 36.5% de los encuestados perciben una asociación moderada de factores ambientales positivos y reportan bajos niveles de estrés laboral. Además, el 25.7% indica una presencia moderada de estos factores asociada a un nivel intermedio de estrés laboral, y el 8.1% reporta una baja presencia de factores ambientales junto con un estrés laboral intermedio; un porcentaje similar señala una baja presencia de factores organizativos y altos niveles de estrés laboral.

Para esta prueba de hipótesis, se plantearon las siguientes hipótesis:

Hipótesis nula (Ho): No existe una asociación significativa entre los factores ambientales y el estrés laborales del personal.

Hipótesis alterna (Ha): Los factores ambientales se asocian significativamente con el estrés laboral del personal.

Desde una perspectiva estadística, la tabla de contingencia muestra un nivel de significancia menor al 5% en la prueba chi-cuadrado, lo que implica una relación significativa entre los factores organizativos y el estrés laboral. Sin embargo, la correlación de Spearman, con una significancia bilateral de 0.077, no alcanza el umbral de significancia estadística, lo que permite rechazar la hipótesis alterna, es decir la correlación encontrada podría no ser significativa.

Además, el coeficiente de correlación entre los factores ambientales y el estrés laboral es de -0.207, indicando una correlación negativa débil. Por lo tanto, no se puede concluir con certeza que los factores ambientales tengan una asociación significativa con el estrés laboral del personal de la Unidad Ejecutora 401 Salud Canas Canchis Espinar en 2023.

C. ASOCIACIÓN DE LOS FACTORES ORGANIZATIVOS CON EL ESTRÉS DEL PERSONAL DE SALUD DE LA UNIDAD EJECUTORA 401 SALUD CANAS CANCHIS ESPINAR 2023.

TABLA N°6
ASOCIACIÓN DE LOS FACTORES ORGANIZATIVOS CON EL ESTRÉS DEL PERSONAL DE LA UNIDAD EJECUTORA 401 SALUD CANAS CANCHIS ESPINAR 2023

Factores organizativos (presencia positiva)	Estrés laboral						Total	
	Bajo		Intermedio		Alto			
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Bajo	3	4,1	12	16,2	9	12,2	24	32,4
Moderado	21	28,4	11	14,9	2	2,7	34	45,9
Alto	11	14,9	5	6,8	0	0,0	16	21,6
Total	35	47,3	28	37,8	11	14,9	74	100,0

Chi-cuadrado de Pearson = 23,094; p= 0.00 Correlación de Spearman = -0,507; p=0,00

Fuente: Información propia obtenida de la aplicación de cuestionarios al personal de la unidad ejecutora 401 Salud Canas Canchis Espinar 2023

La tabla presenta los resultados de la asociación entre los factores organizativos y el estrés del personal de la Unidad Ejecutora 401 Salud Canas Canchis Espinar en 2023. Se observa que el 28.4% de los encuestados perciben una presencia moderada de factores organizativos positivos y reportan bajos niveles de estrés laboral. Un 16.2% indica una baja presencia de estos factores asociada a un estrés laboral intermedio, mientras que un 12.2% reporta bajos factores organizativos con altos niveles de estrés laboral.

Para esta prueba de hipótesis, se plantearon las siguientes hipótesis:

Hipótesis nula (Ho): No existe una asociación significativa entre los factores organizativos y el estrés laborales del personal.

Hipótesis alterna (Ha): Los factores organizativos se asocian significativamente con el estrés laboral del personal.

Desde una perspectiva estadística, la tabla de contingencia muestra un nivel de significancia menor al 5% en la prueba chi-cuadrado, indicando una relación significativa

entre los factores organizativos y el estrés laboral. Además, la correlación de Spearman muestra una significancia bilateral de 0.000, notablemente inferior a 0.01, lo que refuerza la importancia estadística de esta correlación. Estos resultados apoyan firmemente la hipótesis alterna, de que existe una asociación significativa entre los factores organizativos y el estrés del personal.

Por otra parte, el coeficiente de correlación entre los factores organizativos y el estrés laboral es de -0.507, indicando una correlación negativa moderada. Esto sugiere que a medida que aumentan los factores organizativos positivos, el estrés laboral tiende a disminuir, y viceversa.

D. ASOCIACIÓN DE LOS FACTORES DE PRESIÓN, EXIGENCIA Y CONTENIDO DEL TRABAJO CON EL ESTRÉS DEL PERSONAL DE LA UNIDAD EJECUTORA 401 SALUD CANAS CANCHIS ESPINAR 2023.

TABLA N°7
ASOCIACIÓN DE LOS FACTORES DE PRESIÓN, EXIGENCIA Y CONTENIDO DEL TRABAJO CON EL ESTRÉS DEL PERSONAL DE LA UNIDAD EJECUTORA 401 SALUD CANAS CANCHIS ESPINAR 2023

Factores de presión, exigencia y contenido del trabajo (presencia negativa)	Estrés laboral						Total	
	Bajo		Intermedio		Alto			
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Bajo	10	13,5	1	1,4	1	1,4	12	16,2
Moderado	24	32,4	20	27,0	8	10,8	52	70,3
Alto	1	1,4	7	9,5	2	2,7	10	13,5
Total	35	47,3	28	37,8	11	14,9	74	100,0

Chi-cuadrado de Pearson = 12,281; p= 0.015

Correlación de Spearman = 0,323; p=0,005

Fuente: Información propia obtenida de la aplicación de cuestionarios al personal de la unidad ejecutora 401 Salud Canas Canchis Espinar 2023

La tabla muestra la relación entre la presión, la exigencia y el contenido del trabajo con el estrés laboral en el personal de la Unidad Ejecutora 401 Salud Canas Canchis Espinar en 2023. Entre los encuestados, el 32.4% percibe un nivel moderado de estos factores y reporta bajos niveles de estrés laboral. Por otro lado, el 27.0% experimenta un nivel moderado de estos factores junto con un estrés laboral intermedio, mientras que el 10.8% indica una presencia moderada de estos factores y altos niveles de estrés laboral.

Para esta prueba de hipótesis, se plantearon las siguientes hipótesis:

Hipótesis nula (Ho): No existe una asociación significativa entre los factores de presión, exigencia y contenido del trabajo y el estrés laborales del personal.

Hipótesis alterna (Ha): Los factores de presión, exigencia y contenido del trabajo se asocian significativamente con el estrés laboral del personal.

Desde una perspectiva estadística, la tabla de contingencia revela un nivel de significancia menor al 5% en la prueba chi-cuadrado, lo que sugiere una relación

significativa entre la presión, exigencia y contenido del trabajo y el estrés laboral. Adicionalmente, la correlación de Spearman registra una significancia bilateral de 0.005, muy por debajo del umbral de 0.01, lo que refuerza la relevancia estadística de esta correlación. Estos hallazgos apoyan la hipótesis alterna, de que existe una asociación significativa entre estos factores y el estrés del personal.

Además, el coeficiente de correlación entre estos factores y el estrés laboral es de 0.323, indicando una correlación positiva moderada. Esto sugiere que a medida que aumentan los factores de presión, exigencia y contenido del trabajo, también se incrementa el nivel de estrés laboral.

4.3. Discusión

En línea con el objetivo principal de este estudio, que es establecer la relación entre los factores laborales y el estrés en el personal de la Unidad Ejecutora 401 de Salud en Canas Canchis Espinar durante el año 2023, los resultados descriptivos ofrecen una valiosa perspicacia. Respecto a los factores laborales, se destaca que el 59.5% de los encuestados los califica como moderado, mientras que el 21.62% los califica como alto y solo el 18.92% los considera bajo, respectivamente.

En lo que respecta al estrés, se ha observado que un 47.3% de los participantes reporta un nivel reducido de presión, por otra parte, un 37.8% informan un nivel intermedio y un 14.9% informan un nivel alto de estrés, respectivamente. El análisis inferencial confirma una asociación significativa entre los factores laborales y el estrés del personal de la institución de salud. Con un valor de significancia de 0.000 y un coeficiente de correlación de Spearman de -0.513, se sugiere una correlación negativa moderada entre ambos factores.

Estas evidencias se respaldan con antecedentes como, por ejemplo, Calderón y Rivas (82) encontraron una asociación significativa entre factores laborales y estrés en enfermeras en un entorno quirúrgico. Rodríguez et al. (83) también hallaron bajos niveles de estrés relacionados con factores psicosociales negativos en el trabajo. Ferraz (84) indicó una correlación significativa entre salud general, satisfacción laboral y estrés percibido con las características sociolaborales y demográficas de los trabajadores. Asimismo, Juárez y Zúñiga (86) descubrieron una correlación significativa entre los factores identificados y el estrés laboral en el Hospital Regional de Ica. En contraste, Arce et al. (85) identificaron una mayor prevalencia de estrés laboral en su estudio, mientras que Bustos (89) no encontró una influencia estadísticamente significativa de factores sociolaborales específicos en los niveles de estrés laboral.

Con relación al primer objetivo específico, que busca determinar la asociación de los factores ambientales con el estrés del personal de la unidad ejecutora 401 de salud, los resultados descriptivos apuntan que el 66.2% de los que participaron califica la presencia de estos factores como moderada, mientras que solo el 21.6% como bajo y el 12.2% los califica como alto, respectivamente. Sin embargo, el análisis inferencial no demostró una asociación directa entre los factores ambientales y el estrés del personal de la unidad Ejecutora de Salud, con un valor de significativo de 0.077, mostrando que no hay una asociación específica entre estas variables.

Estos resultados contrastan con investigaciones previas, como la de Calderón y Rivas (82), que identificaron factores ambientales, como temperaturas inadecuadas, que contribuyeron significativamente al estrés en su investigación. Por otro lado, Barboza (88) encontró una correlación significativa entre los factores ambientales y el estrés laboral en el Hospital Regional de Ica, con un valor de $p=0.048$ y un coeficiente Rho de 0.242.

En cuanto al segundo objetivo específico, que busca identificar la asociación de los factores organizativos con el estrés del personal de salud de la Unidad Ejecutora 401 de Salud en Canas Canchis Espinar en 2023, los resultados descriptivos revelan que el 45.9% del personal califica la presencia de estos factores como moderada, mientras que el 32.4% los califica como bajos y el 21.6% como altos. El análisis inferencial confirmó una asociación significativa entre los factores organizativos y el estrés del personal de la unidad, con un valor de significancia de 0.000 y un coeficiente de correlación de Spearman de -0.507, indicando una relación negativa moderada entre estas variables.

Estos hallazgos respaldan investigaciones previas, como la de Neyra (90), que identificó las presiones ejercidas por el equipo de trabajo como una fuente significativa de estrés para el personal asistencial de salud. Barboza (88) también encontró que la elevada carga de trabajo y los aspectos organizativos contribuyen al estrés laboral en médicos y

profesionales de salud del Hospital Nacional Docente Madre Niño San Bartolomé. Además, Juárez y Zúñiga (86) observaron que los componentes organizacionales influyen en el estrés laboral del grupo de enfermería del centro quirúrgico. Rodríguez et al. (83) destacaron que la organización laboral está asociada con el estrés en la mayoría de los casos, y Calderón y Rivas (82) identificaron aspectos organizativos, como el exceso de trabajo y un ambiente laboral poco saludable, como factores contribuyentes al estrés.

Con respecto al tercer objetivo específico, que busca definir la asociación de los factores de presión, exigencia y contenido del trabajo con el estrés del personal de la unidad de salud, los resultados descriptivos revelan que el 70.3% de los encuestados califica la presencia de estos factores como moderada, mientras que el 16.2% y el 13.5% los califican como bajos y altos, respectivamente. El análisis inferencial ha demostrado de manera significativa que los factores de presión, exigencia y contenido del trabajo están asociados con el estrés del personal, con un valor de significancia de 0.005 y un coeficiente de correlación de Spearman de 0.323, lo que indica una relación positiva moderada entre estas variables.

Estos hallazgos corroboran investigaciones anteriores, como la de Calderón y Rivas (1991), que identificaron factores como la supervisión y control excesivos de tareas (74.30%) y un ritmo de trabajo exigente (54.30%) relacionados con el estrés laboral. Barboza (1997) también encontró un alto nivel de estrés relacionado con las exigencias laborales (49.3%) y la remuneración por rendimiento (61.2%). Además, se observó que la carga de trabajo, el contenido y características de la tarea, y la interacción social y aspectos organizacionales se asociaron con el estrés laboral en el personal médico y de salud. En resumen, la falta de planificación de las tareas y la escasa relación entre compañeros en la institución favorecen el estrés laboral. Bustos (1998) encontró que el personal con una

antigüedad entre 11 y 20 años, que realiza guardias y turnos extras y tiene otras actividades adicionales, también presenta niveles de estrés.

Estos resultados subrayan la importancia de abordar los factores de presión, exigencia y contenido del trabajo en el entorno laboral para promover la salud mental y el bienestar del personal de salud en la Unidad Ejecutora 401 de Salud Canas Canchis Espinar en 2023. Una gestión adecuada de estos factores podría ayudar a reducir el estrés en el lugar de trabajo, ofreciendo a los trabajadores un equilibrio adecuado entre trabajo y vida personal en este contexto laboral.

CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. Conclusiones

1. Se encontró una asociación significativa entre los factores laborales y el estrés laboral, con un nivel de significancia de $p = 0.000$, lo que permite aceptar la hipótesis alterna. Además, el coeficiente de Spearman de -0.513 indica una correlación negativa moderada. Esto significa que, a medida que los factores laborales positivos mejoran, el estrés laboral tiende a disminuir. Estos resultados confirman que aspectos laborales como las condiciones de trabajo, la comunicación efectiva y el soporte organizacional pueden desempeñar un papel crucial en la reducción del estrés en el personal, promoviendo un entorno laboral más saludable.
2. No se encontró asociación significativa entre los factores ambientales y el estrés laboral, con un nivel de significancia de $p = 0.077$, lo que permite rechazar la hipótesis alterna. Esto significa que no se encontró evidencia suficiente para afirmar que los factores ambientales, como el clima laboral o las condiciones físicas del lugar de trabajo, tienen una asociación significativa con el estrés laboral en esta muestra.
3. Se encontró una asociación significativa entre los factores organizativos y el estrés laboral, con un nivel de significancia de $p = 0.000$, lo que permite aceptar la hipótesis alterna. Además, el coeficiente de Spearman de -0.507 indica una correlación negativa moderada. Esto significa que, a medida que los factores organizativos mejoran, el estrés laboral tiende a disminuir. Estos resultados confirman que aspectos como la claridad en las responsabilidades, la autonomía en el trabajo y la equidad en las decisiones organizativas pueden desempeñar un

papel crucial en la reducción del estrés en el personal, promoviendo un entorno laboral más saludable.

4. Se encontró una asociación significativa entre los factores de presión, exigencia y contenido del trabajo y el estrés laboral, con un nivel de significancia de $p = 0.005$, lo que permite aceptar la hipótesis alterna. Además, el coeficiente de Spearman de 0,323 indica una calificación positiva moderada. Esto significa que un aumento en la presión laboral, las demandas del trabajo y la intensidad del contenido laboral están asociados con un incremento en los niveles de estrés del personal. Estos resultados confirman la necesidad de gestionar adecuadamente la carga de trabajo y las expectativas laborales para reducir el estrés y promover el bienestar del personal.

5.2. Recomendaciones

1. Para la Dirección Ejecutiva de la Unidad Ejecutora 401 Salud Canas Canchis Espinar, se recomienda implementar programas de mejora continua que optimicen las condiciones laborales y fomenten un entorno de trabajo saludable. Esto incluye mejorar las condiciones físicas y ergonómicas del lugar de trabajo, establecer canales de comunicación efectivos a todos los niveles organizativos y proporcionar soporte laboral a través de programas de mentoría y consejería con un enfoque en la prevención y manejo del estrés.
2. Para la Dirección de Administración de la Unidad Ejecutora 401 Salud Canas Canchis Espinar, aunque no se encontró una asociación significativa entre los factores ambientales y el estrés laboral, se recomienda mantener una vigilancia constante sobre las condiciones físicas y ambientales del lugar de trabajo debido a su Impacto potencial a largo plazo. Además, se sugiere realizar mejoras continuas en el diseño y confort de los espacios laborales para garantizar un

entorno seguro y agradable que contribuya indirectamente al bienestar del personal.

3. Para la Dirección de Administración, en relación con los factores organizativos asociados al estrés, se sugiere clarificar las responsabilidades y expectativas de cada puesto dentro de la organización, evitando confusiones y conflictos que puedan generar estrés. Asimismo, se recomienda fomentar la autonomía laboral, permitiendo que los colaboradores tomen decisiones dentro de parámetros establecidos, lo cual incrementa su sentido de control y reduce el estrés relacionado con la carga organizativa.
4. Para la Unidad de Gestión del Desarrollo y Potencial Humano, en respuesta a los efectos de los factores de presión y exigencia sobre el estrés laboral, se recomienda organizar talleres y capacitaciones en técnicas de manejo del estrés, resiliencia y mindfulness. Se debe brindar herramientas prácticas para gestionar las demandas laborales y adaptarse a las presiones del entorno de trabajo, además de establecer programas regulares de bienestar, como actividades de relajación o pausas activas, para reducir el impacto de la presión y las exigencias laborales.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Salud Laboral. ¿Qué es la salud laboral? [Online].; 2023 [cited 2023 Diciembre 06]. Available from: <https://saludlaboralydiscapacidad.org/salud-laboral/que-es/>.
2. Mejía C, Chacon(J, Enamorado O, Garnica L, Chacón S, García Y. Factores asociados al estrés laboral en trabajadores de seis países de Latinoamérica. Revista de la Asociación Española de Especialistas en Medicina del Trabajo. 2019 Setiembre; 28(3): p. 176-235.
3. Organización Internacional del Trabajo [OIT]. Estrés en el trabajo: Un reto colectivo. Ginebra.; 2016.
4. Organización Mundial de la Salud [OMS]. Salud ocupacional: Estrés en el lugar de trabajo. [Online].; 2020. Available from: <https://www.who.int/news-room/questions-and-answers/item/ccupational-health-stress-at-the-workplace>.
5. LUA. Estrés laboral: qué es, síntomas, causas y consecuencias. [Online].; 2018 [cited 2023 Marzo 05]. Available from: <https://luapsicologia.com/estres-laboral/>.
6. Mena, Mónica. Statista. [Online].; 2023. Available from: <https://es.statista.com/grafico/26338/porcentaje-de-empleados-que-aseguran-haber-experimentado-estres-durante-gran-parte-del-dia-anterior/>.
7. Mejía C, Chacon(J, Enamorado O, Garnica L, Chacón S, García Y. Factores asociados al estrés laboral en trabajadores de seis países de Latinoamérica. Rev Asoc Esp. 2019;: p. 204--211.
8. Organización Mundial de la Salud [OMS]. Cuidando a quienes cuidan Programas nacionales de salud ocupacional para los trabajadores de la salud. Ginebra.; 2021.

9. Organización Panamericana de la Salud [OPS]. The Covid 19 health care workers study (Heroes) Informe regional de las Américas. Washington; 2022.
10. Ríos M. Estrés laboral: el agotamiento de los colaboradores vs. la preocupación de las empresas. [Online].; 2023. Available from: <https://gestion.pe/mix/vida-laboral/horario-laboral-salud-mental-ansiedad-y-estres-en-el-trabajo-la-mirada-desde-los-colaboradores-vs-la-preocupacion-de-los-empleadores-noticia/>.
11. ONU. América Latina: El personal de la salud muestra elevados niveles de depresión y pensamiento suicida debido a la pandemia. [Online].; 2022. Available from: <https://news.un.org/es/story/2022/01/1502562>.
12. Gestión. Seis de cada diez peruanos se sienten agotados por su trabajo: ¿Cuáles son las causas? [Online].; 2023. Available from: <https://gestion.pe/tendencias/seis-de-cada-diez-peruanos-se-sienten-agotados-por-su-trabajo-cuales-son-las-causas-noticia/>.
13. Ministerio de Salud [MINSA]. Diagnóstico de brechas de infraestructura y equipamiento del sector salud. Lima; 2022.
14. Instituto de Evaluación de Tecnologías en Salud e Investigación. Forma parte del proyecto de investigación Peruvian Frontline del INS y del IETSI – EsSalud. [Online].; 2022. Available from: <https://ietsi.essalud.gob.pe/ins-y-essalud-lanzan-encuesta-virtual-para-evaluar-la-salud-mental-del-personal-medico/#:~:text=En%20Per%C3%BA%2C%20durante%20el%20primer,sufri%C3%B3%20de%20depresi%C3%B3n%20y%20ansiedad>.
15. El comercio. ¿Cómo repercutió el estrés laboral crónico en los peruanos y como afectará la nueva cuarentena? [Online].; 2021 [cited 2022 Julio 12. Available from: <https://acortar.link/Vib1X0>.

16. Torres J, Llorca J. Factores psicosociales laborales: una descripción de la clasificación colombiana de los riesgos psicosociales Cali: Editorial Universidad Santiago de Cali; 2020.
17. Gil D. 4 Factores que influyen en la creación de un entorno de trabajo saludable. [Online].; 2023. Available from: <https://www.uv.es/uvweb/master-prevencion-riesgos-laborales/es/master-universitario-prevencion-riesgos-laborales/4-factores-influyen-creacion-entorno-trabajo-saludable-1285880215908/GasetaRecerca.html?id=1285968065172>.
18. Calderón G, Rivas L. Factores laborales y nivel de estrés en enfermeras de centro quirúrgico. Revista Cubana de Enfermería. 2021; 37(4): p. 1-18.
19. Chiavenato I. Administración de Recursos Humanos : El capital humano de las organizaciones Décima Edición México: Mc Graw Hill; 2017.
20. Subsecretaria de previsión social. Guía Técnica para la evaluación y control de riesgos asociados al manejo o manipulación manual de carga. Santiago de Chile.; 2019.
21. Pérez J, Gardey A. Iluminación. [Online].; 21. Available from: https://definicion.de/iluminacion/#google_vignette.
22. Pérez J, Merino M. Qué es, en la física. [Online].; 2023. Available from: <https://definicion.de/ruido/>.
23. Pérez J, Gardey A. Temperatura. [Online].; 2021. Available from: <https://definicion.de/temperatura/>.
24. Pérez J, Gardey A. Humedad. [Online].; 2023. Available from: <https://definicion.de/humedad/>.

25. Lizárraga G, Pérez Y, López H. Calidad de vida en el trabajo: un modelo de desarrollo organizacional en una empresa comercial. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*. 2022; 6(4): p. 4750-4768.
26. Pérez J, Merino M. Horas extras. [Online].; 2022. Available from: <https://definicion.de/horas-extras/>.
27. Menor M, Díaz R, Fernández L. Factores estresores y síndrome de Burnout en enfermeras de cuidados intensivos en dos hospitales de EsSalud nivel III-2 Lima Metropolitana. *Cuidado y Salud*. 2015; 2(1): p. 137-147.
28. Alvites C. Estrés docente y factores psicosociales en docentes de Latinoamérica, Norteamérica y Europa. *Propósitos y Representaciones*. 2019; 7(3): p. 141-178.
29. Castor. ¿Cómo lograr un ritmo de trabajo constante y sostenible? [Online].; 2023. Available from: <https://castor.com.co/como-lograr-un-ritmo-de-trabajo-constante-y-sostenible/>.
30. International Business Machines Corporation [IBM]. Significado de la supervisión de trabajo. [Online].; 2023 [cited 2023 Diciembre 21. Available from: <https://www.ibm.com/docs/es/spm/7.0.1?topic=role-meaning-work-supervision>.
31. Question Pro. Cómo elaborar un plan para la participación de empleados. [Online].; 2023 [cited 2023 Diciembre 21. Available from: <https://www.questionpro.com/blog/es/participacion-de-empleados/>.
32. Hernández L, Oramas A. Factores psicosociales laborales relacionados con el work engagement desde el modelo de Demanda-recursos laborales en trabajadores cubanos. *Revista Cubana de Salud y Trabajo*. 2018; 149(2): p. 19-23.
33. Marrero M, Aguilera M, Ávila I, Pastor M, Díaz H, Jaime A, et al. Factores de riesgos laborales y gestación. *Revista Cubana de Salud y Trabajo*. 2015; 16(1): p. 66-69.

34. Vega N, Ceballos H, Pardo J. Riesgos psicosociales en trabajadores calificados por enfermedad laboral frente a trabajadores que esperan por calificación. *Revista Científica Multidisciplinaria*. 2020; 5(1): p. 112-126.
35. Montoya C. Riesgos psicosociales laborales. Primera edición ed. Bogotá: Ediciones de la u; 2021.
36. OIM. Manual de gestión del estrés. Lima; 2019.
37. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. Temas específicos del Proceso Selectivo para ingreso en la Escala de Titulados Superiores del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, O.A., M.P. (INSST). Parte 1: «Conceptos generales de la prevención de riesgos laborales y ámbito jurídico. Madrid; 2022.
38. Willink T. Manejo del estrés. 7 pasos simples para eliminar el estrés incontrolable, el miedo y la ansiedad España: Self Management Academy; 2019.
39. Lizardo B. Nivel de estrés laboral asociado a los factores laborales de agentes y supervisores de una empresa de seguridad privada. *Revista Industrial Data*. 2022 Diciembre; 25(2): p. 71-90.
40. Martínez L. Riesgos psicosociales y estrés laboral en tiempos de COVID-19: instrumentos para su evaluación. *Revista de Comunicación y Salud*. 2020 Noviembre; 10(2): p. 301-321.
41. Meléndez A, Azcona J. Manifestaciones clínicas del estrés. In Iniesta A. Guía sobre el manejo del estrés desde Medicina del Trabajo. Barcelona: Sans Growing Brands; 2016. p. 27-34.
42. Ortiz A. El estrés laboral: Origen, consecuencias y cómo combatirlo. *Daena: International Journal of Good Conscience*. 2020 Noviembre; 15(3): p. 1-19.

43. Aranda C, Pando M, Hernández B. Riesgos psicosociales y síntomas de estrés laboral en trabajadores operativos de dos empresas en Jalisco, México. *PIENSO en Latinoamérica*. 2018 Junio-Agosto; 1(1): p. 30-36.
44. Reynoso L, Becerra A, Lugo I. Trastorno de estrés postraumático en adultos México: Qartuppi; 2019.
45. Guillén C, Pastrana J. Estrés laboral. Conceptos y magnitud del problema. In Iniesta A. *Guía sobre el manejo del estrés desde Medicina del Trabajo*. Barcelona: Sans Growing Brands; 2016. p. 7-23.
46. Gálvez D, Martínez A, Martínez F. Estrés. *ContactoS*. 2015;: p. 51-54.
47. Portal J, Muños G, Reátegui O. Estrés laboral y satisfacción sexual en los estudiantes del programa de educación a distancia (PROESAD) de una Universidad Privada de Tarapoto. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*. 2022; 6(2): p. 4160-4177.
48. Hernandez F. *Dirección de recursos humanos en bibliotecas y otras instituciones México: Universidad Nacional autónoma de México*; 2020.
49. Moreno V. *Gestión de recursos humanos Málaga: IC Editorial*; 2019.
50. Equipo Editorial. Significado de Objetivo. [Online].; 2018. Available from: <https://www.significados.com/objetivo/>.
51. Pérez J, Gardey A. Meta. [Online].; 2023. Available from: <https://definicion.de/meta-2/>.
52. Pérez J, Gardey A. Mision. [Online].; 2023. Available from: <https://definicion.de/mision/>.
53. Caurin J. Políticas generales de una empresa. [Online].; 2023. Available from: <https://emprendepyme.net/politicas-generales-de-una-empresa.html>.

54. Pineda V, Erazo J. La Estructura Organizacional y su relación con los procesos administrativos en Instituciones Educativas privadas. Revista Arbitrada Interdisciplinaria KOINONIA. 2021; 6(12): p. 37-68.
55. Brume M. Estructura organizacional. Barranquilla.; 2019.
56. Pérez J, Gardey A. Comunicación. [Online].; 2023. Available from: <https://definicion.de/comunicacion/>.
57. Pérez J, Gardey A. Proceso. [Online].; 2023. Available from: <https://definicion.de/proceso/>.
58. Pérez J, Merino M. Jerarquía. [Online].; 2021. Available from: <https://definicion.de/jerarquia/>.
59. Ministerio de Economía y Finanzas. Guía general para la identificación, formulación y evaluación de proyectos de inversión. Lima.; 2022.
60. Personio. Condiciones de trabajo en la empresa: ¿cuál es su importancia y cómo se definen? [Online].; 2024. Available from: <https://www.personio.es/glosario/condiciones-de-trabajo/>.
61. Palos P, Reyes A, Ramon J. Modelos de Adopción de Tecnologías de la Información y Cloud Computing en las Organizaciones. Información Tecnológica. 2019; 30(3): p. 3-12.
62. López J, De la Garza M. Tecnología y aprendizaje organizacional factores influyentes sobre la satisfacción profesional en residentes de pregrado. Revista Electrónica “Actualidades Investigativas en Educación”. 2018; 18(2): p. 1-23.
63. Rodríguez D. Conocimiento técnico: características y ejemplos. [Online].; 2020. Available from: <https://www.lifeder.com/conocimiento-tecnico/>.

64. Gonzales J, Paredes M, López R, Paredes V, Paredes I. La influencia del liderazgo en el clima organizacional de las empresas. *Revista de Investigación*. 2018; 42(95): p. 241-252.
65. Prospel E, Romero L, Jaya I. Influencia del liderazgo en el desempeño laboral: caso práctico de la empresa Mcduck. *593 Digital Publisher CEIT*. 2022; 7(3): p. 184-196.
66. Pérez J, Gardey A. Supervisión. [Online].; 2021. Available from: <https://definicion.de/supervision/>.
67. Concepto. Toma de decisiones. [Online].; 2024. Available from: <https://concepto.de/toma-de-decisiones/>.
68. Díaz F, Guevara S, Vidaurre W. Estrés laboral y clima organizacional en colaboradores del hospital Solidaridad, Chiclayo. *UCV-HACER. Revista de Investigación y Cultura*. 2019; 8(1): p. 31-43.
69. Nieto H. Hacia una definición del texto didáctico virtual. *Nuevas formas de lectura y escritura. SIGNOS ELE*. 2019; 1(1): p. 1-15.
70. Asana. La colaboración en el trabajo: 11 opciones para mejorar el rendimiento del equipo. [Online].; 2023. Available from: <https://asana.com/es/resources/collaboration-in-the-workplace>.
71. concepto. Trabajo en equipo. [Online].; 2024. Available from: <https://concepto.de/trabajo-en-equipo/>.
72. Kennedy I. Los niños y la presión de grupo. [Online].; 2024. Available from: <https://getparentingtips.com/espanol/preadolescentes-y-adolescentes/relaciones/los-ninos-y-la-presion-de-grupo/#:~:text=La%20presi%C3%B3n%20de%20grupo%20es%20cuando%20alguien%20trata%20que%20otros,las%20expectativas%20de%20los%20amigos>.

73. Buitrago L, Barrera M, Plazas L, Chaparro C. Estrés laboral: una revisión de las principales causas consecuencias y estrategias de prevención. *Revista de Investigación en Salud. Universidad de Boyacá.* 2021; 8(2): p. 131-146.
74. Prieto S. La confianza en la empresa. [Online].; 2019. Available from: <https://grupopya.com/sabes-confiar-equipo-tres-ejes-sustentar-respaldo-al-grupo/>.
75. Pérez J, Gardey A. PROTECCIÓN COLECTIVA. [Online].; 2020. Available from: <https://definicion.de/proteccion-colectiva/#:~:text=Retomando%20el%20concepto%20de%20protecci%C3%B3n,expuestos%20a%20un%20cierto%20riesgo.>
76. Hernandez R, Mendoza CP. Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta México: Mc Graw Hill Education; 2018.
77. Vidal V. El Estrés Laboral España: Prensas de la Universidad de Zaragoza; 2019.
78. Carvajalino M, Carvajal H. Análisis de las Condiciones Laborales, Trabajo y de Salud del Estudiantes Trabajador del Programa Seguridad y Salud en el Trabajo de la Universidad Francisco de Paula Santander 2020. *Gestión de la seguridad y salud en el trabajo.* 2020; 2(2): p. 1-4.
79. Real Academia Española. Real Academia Española. [Online].; 2023. Available from: <https://dle.rae.es/irritable#M9fnlMu>.
80. CEUPE. Jornada de trabajo: Qué es, tipos y características. [Online].; 2023. Available from: <https://www.ceupe.com/blog/jornada-de-trabajo.html?dt=1697722157305>.
81. Wolters Kluwer. Horas extras: qué son, máximos y cómo se pagan. [Online].; 2023. Available from: <https://www.wolterskluwer.com/es-es/expert-insights/horas-extras-que-son-limites>.

82. Calderón G, Rivas L. Factores laborales y nivel de estrés enfermeras de centro quirúrgico. *Revista Cubana de Enfermería*. 2021; 37(4): p. 1-18.
83. Rodríguez G, Herrera J, García P. Factores psicosociales laborales y estrés en profesionales médicos y de enfermería del hospital general Fresnillo, Zacatecas. *Revista electrónica semestral en Ciencias de la Salud*. 2018 Junio; 9(1).
84. Ferraz D. Factores Laborales que Inciden sobre el Estado de Bienestar Psicológico, Satisfacción y Estrés en el Personal de Enfermería dentro del Área Quirúrgica Hospitalaria. Murcia: Universidad De Murcia; 2020.
85. Arce R, Rubio K, Cuadro H, Fonseca R, León M, Rodríguez P. Relación entre el nivel de estrés laboral y los factores de riesgos psicosociales intralaborales en trabajadores de una fundación de niños con discapacidad ubicado en el departamento del Atlántico/Colombia. *Revista de la Asociación Española de Especialistas en Medicina del Trabajo*. 2020; 29(1): p. 1-81.
86. Juarez L, Zuñiga M. Factores relacionados al estado de estrés en el personal de enfermería del Centro Quirúrgico. Hospital Regional de Ica, diciembre 2020. Ica: Universidad Autonoma de Ica; 2021.
87. Chávez J. Factores de riesgo psicosocial asociados al estrés laboral en médicos y personal profesional de salud del Hospital San Bartolomé Programa de Afrontamiento 2019. Lima: Universidad Nacional Federico Villarreal; 2020.
88. Barboza I. Estrés laboral y factores asociados en profesionales de Enfermería del Servicio de Emergencia del Hospital público nivel III. Chiclayo. 2019. Chiclayo: Universidad César Vallejo; 2019.

89. Bustos M. Factores socio laborales relacionados al estrés laboral en personal de sala de operaciones. Hospital Goyeneche de Arequipa, 2018. Arequipa: Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa; 2019.
90. Neyra Y. Estrés laboral y motivación laboral del personal asistencial de salud, microred Sayán, 2018. Huacho: Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión; 2019.
91. Yañez I. “Factores Relacionados Al Estrés En Tiempos De Pandemia Covid-19, En Profesionales De Enfermería, Hospital Regional Del Cusco - 2022”. Universidad Andina del Cusco, Cusco; 2022.
92. Sarmiento G. Síndrome de Burnout y satisfacción laboral en el departamento de Emergencia del Hospital Antonio Lorena del Cusco 2017. Universidad Nacional Mayor de San Marcos; 2019.
93. Arias J. Diseño Y Metodología De La Investigación. Peru;; 2021.
94. Hernández R, Mendoza C. Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta México: Mc Graw Hill Education; 2018.
95. Arias J. Diseño Y Metodología De La Investigación Peru: Enfoques Consulting Eirl; 2021.
96. Baena G. Metodología de la investigación México: Grupo Editorial Patria; 2017.
97. Cordero R, De la cruz J. Inteligencia Emocional y Estrés Laboral en Trabajadores de la Red Salud Ilo, 2022. (Tesis pregrado). Callao: Universidad César Vallejo; 2022.

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables	Dimensiones	Indicadores	Metodología
Problema general	Objetivo general	Hipótesis general	Factores laborales	Factores ambientales	- Iluminación - Ruido - Temperatura - Humedad - Sobrecarga de trabajo	Alcance: descriptivo Diseño: no experimental-transversal Población: 74 trabajadores en la unidad ejecutora 401 Salud Canas Canchis Espinar. Muestra: 74 trabajadores en la unidad ejecutora 401 Salud Canas Canchis Espinar. Muestreo: Censal Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario
Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas		Factores organizativos	- Clima de la organización - Jornada de trabajo	
a) ¿Como los factores ambientales se asocian al estrés del personal de la unidad ejecutora 401 Salud Canas Canchis Espinar 2023? b) ¿Como los factores organizativos se asocian al estrés del personal de la unidad ejecutora 401 Salud Canas Canchis Espinar 2023? c) ¿Como los factores de presión, exigencia y contenido del trabajo se asocian al estrés del personal de la unidad ejecutora 401 Salud	a) Determinar la asociación de los factores ambientales con el estrés del personal de la unidad ejecutora 401 Salud Canas Canchis Espinar 2023. b) Identificar la asociación de los factores organizativos con el estrés del personal de Salud de la unidad ejecutora 401 Salud Canas Canchis Espinar 2023. c) Definir la asociación de los factores de presión, exigencia y	a) Los factores ambientales se asocian significativamente al estrés del personal de la unidad ejecutora 401 Salud Canas Canchis Espinar 2023. b) Los factores organizativos se asocian significativamente al estrés del personal de la unidad ejecutora 401 Salud Canas Canchis Espinar 2023. c) Los factores de presión, exigencia y contenido del trabajo se asocian significativamente al		Factores de presión, exigencia y contenido del trabajo	- Ritmo de trabajo - Supervisión y control sobre la tarea - Participación en la toma de decisiones	
			Estrés laboral	Clima organizacional	- Objetivos - Metas - Misión - Políticas generales	
				Estructura organizacional	- Comunicación - Procesos - Jerarquías	
				Territorio organizacional	- Mejora de las condiciones ambientales del trabajo	
				Tecnología	- Nuevas tecnologías - Conocimientos técnicos	

Canas Canchis Espinar 2023?	contenido del trabajo con el estrés del personal de la unidad ejecutora 401 Salud Canas Canchis Espinar 2023.	estrés del personal de la unidad ejecutora 401 Salud Canas Canchis Espinar 2023.		Influencia del líder	<ul style="list-style-type: none"> - Supervisión - Control - Toma de decisiones 	
				Falta de cohesión	<ul style="list-style-type: none"> - Colaboración mutua - Trabajo en equipo - Presión grupal 	
				Respaldo de grupo	<ul style="list-style-type: none"> - Respaldo de grupo - Protección del grupo - Ayuda técnica del grupo 	

Anexo 2. Matriz de instrumento

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA	UNIDAD DE ANÁLISIS	INSTRUMENTO RECOJO INFORMACIÓN
Factores laborales	Factores ambientales	Iluminación	1. ¿Considera que la iluminación en su oficina es adecuada para su desempeño laboral? 2. ¿La luz en las demás oficinas y salas de reuniones permite una correcta visualización de documentos y pantallas? 3. ¿Las zonas comunes y pasillos cuentan con una iluminación adecuada?	Nominal	Personal administrativo	Cuestionario
		Ruido	4. ¿Los ruidos en el ambiente laboral en la sede administrativa le permiten concentrarse en su trabajo? 5. ¿Se toman medidas para minimizar ruidos molestos e incómodos en la sede administrativa?	Nominal	Personal administrativo	Cuestionario
		Temperatura	6. ¿Siente que la temperatura ambiental en la sede administrativa es cómoda durante todas las estaciones del año? 7. ¿Existe un sistema de climatización en cada oficina?	Nominal	Personal administrativo	Cuestionario
		Humedad	8. ¿Considera que el nivel de humedad en la sede administrativa es ideal? 9. ¿Ha notado problemas asociados con la humedad, como moho o condensación en alguna oficina de la sede administrativa? (negativo)	Nominal	Personal administrativo	Cuestionario

	Factores organizativos	Sobrecarga de trabajo	<p>10. ¿Siente que la cantidad de trabajo asignado es manejable en su jornada laboral?</p> <p>11. ¿Cree que las metas y objetivos laborales programados son realistas?</p> <p>12. ¿Los recursos y herramientas digitales proporcionados son suficientes para manejar su carga de trabajo?</p>	Nominal	Personal administrativo	Cuestionario
		Clima de la organización	<p>13. ¿Se siente respaldado y valorado por sus superiores?</p> <p>14. ¿Se siente respaldado y valorado por sus colegas?</p> <p>15. ¿El jefe o autoridad promueve el respeto y la colaboración entre los trabajadores?</p>	Nominal	Personal administrativo	Cuestionario
		Jornada de trabajo	<p>16. ¿Siente que puede comunicarse de manera abierta y asertiva con todo el personal en la sede administrativa?</p> <p>17. ¿La dinámica laboral en la sede administrativa permite equilibrarla con su vida personal?</p> <p>18. ¿Los descansos durante su jornada laboral y familiar son suficientes para recargar energías?</p>	Nominal	Personal administrativo	Cuestionario
	Factores de presión, exigencia y contenido del trabajo	Ritmo de trabajo	<p>19. ¿La duración y distribución de sus responsabilidades laborales considera justas y equitativas?</p> <p>20. ¿El ritmo de trabajo en la sede administrativa le permite entregar resultados de su trabajo con calidad?</p>	Nominal	Personal administrativo	Cuestionario

			21. ¿Considera que tiene tiempo adecuado para completar cada tarea asignada?			
		Supervisión y control sobre la tarea	22. ¿La dinámica diaria de trabajo en la sede administrativa le genera algún tipo de presión? 23. ¿Considera que la supervisión constante durante el trabajo genera estrés al personal de salud de la Sede Administrativa? 24. ¿Considera que tiene autonomía y confianza para realizar su trabajo? 25. ¿La evaluación constante en la Sede Administrativa favorece su trabajo? 26. ¿La actividad de monitoreo y control en la Sede Administrativa dificulta la labor del personal?	Nominal	Personal administrativo	Cuestionario
		Participación en la toma de decisiones	27. ¿Considera que le dan oportunidad de participar activamente en decisiones que afectan su área de trabajo? 28. ¿Se siente escuchado y considerado por la autoridad o superiores cuando aporta ideas o sugerencias?	Nominal	Personal administrativo	Cuestionario
Estrés laboral	Clima organizacional	Objetivos Metas Misión Políticas generales	1. ¿El que no comprenda las metas y misión de la Institución, me causa estrés? 2. ¿El que la forma en que trabaja la Institución no sea clara, me estresa? 3. ¿El que las políticas generales de la Gerencia limitan mi buen desempeño, me estresa?	Nominal	Personal administrativo	Escala de Likert

			4. ¿El que la Institución carezca de dirección y objetivos, me causa estrés?			
	Estructura organizacional	Comunicación Procesos Jerarquías	5. ¿El rendirles informes a mis supervisores y/o jefes, me estresa? 6. ¿El que mis compañeros dentro de la Institución tengamos poco control sobre el trabajo, me causa estrés? 7. ¿El que se maneje mucho papeleo dentro de la Institución, me causa estrés? 8. ¿El que no respeten a mis supervisores y/o jefes, me causa estrés? 9. ¿El que no respeten a mí y mis compañeros de trabajo, me causa estrés?	Nominal	Personal administrativo	Escala de Likert
	Territorio organizacional	Mejora de las condiciones ambientales del trabajo	10. ¿El que no esté en condiciones de cumplir las actividades de mi área de trabajo, me produce estrés? 11. ¿El no tener un espacio privado en mi trabajo, me estresa? 12. ¿El que tenga que trabajar con compañeros de otras áreas, me estresa?	Nominal	Personal administrativo	Escala de Likert
	Tecnología	Nuevas tecnologías Conocimientos Técnicos	13. ¿El que el personal asignado para llevar a cabo mi trabajo sea limitado, me estresa? 14. ¿El no tener el conocimiento técnico para cumplir mis funciones dentro de la Institución, me estresa? 15. ¿El no contar con la tecnología adecuada para hacer un trabajo de calidad, me causa estrés?	Nominal	Personal administrativo	Escala de Likert

	Influencia del líder	Supervisión Control Toma de Decisiones	16. ¿El que mi supervisor y/o jefe no respalden mi trabajo, me estresa? 17. ¿El que mi supervisor y/o jefe no me respete me estresa? 18. ¿El que mi supervisor y/o jefe no se preocupe por mi bienestar físico y mental, me estresa? 19. ¿El que mi supervisor y/o jefe no tenga confianza en el desempeño de mi trabajo, me causa estrés?	Nominal	Personal administrativo	Escala de Likert
	Falta de cohesión	Colaboración mutua Trabajo en equipo Presión grupal	20. ¿El que no sea parte de un equipo de trabajo que colabore activamente me causa estrés? 21. ¿El que mi equipo de trabajo no tenga prestigio ni valor dentro de la Institución me causa estrés? 22. ¿El que mi equipo de trabajo se encuentre desorganizado me estresa? 23. ¿El que mi equipo de trabajo me presione demasiado me causa estrés?	Nominal	Personal administrativo	Escala de Likert
	Respaldo de grupo	Respaldo de grupo Protección del grupo Ayuda técnica del grupo	24. ¿El que mi equipo de trabajo no me respalde en mis metas, me causa estrés? 25. ¿El que mi equipo no me respalde en relación con las demandas de trabajo que hacen los jefes, me causa estrés? 26. ¿El que mi equipo de trabajo no me brinde apoyo técnico, de necesitarlo, me causa estrés?	Nominal	Personal administrativo	Escala de Likert

Anexo 3. Instrumentos de recolección de información

CUESTIONARIO DE FACTORES LABORALES ASOCIADOS AL ESTRÉS DEL PERSONAL

I. PRESENTACION:

Buenos días, soy estudiante de la Maestría en Salud Pública en la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco. Les presento este cuestionario que busca recolectar información sobre los factores laborales asociados al estrés del personal de la Unidad Ejecutora 401 Salud Canas Canchis Espinar para el año 2023. Aseguro la total confidencialidad de sus respuestas y les agradezco de antemano su valiosa colaboración.

II. DATOS GENERALES:

Edad (Años):

- a) 20-25
- b) 26-30
- c) 31-40
- d) 41-50
- e) 51 a mas

Sexo: Femenino () Masculino ()

Estado civil: Soltero () Casado () Divorciado () Viudo () _____

Área de laboral: _____

- a. Gerente
- b. Jefe
- c. Auxiliar
- d. Asistente

Grado de instrucción. Superior técnico () Superior universitario () Estudios posgrado ()

Años de servicio:

- a. Menos de 3
- b. De 3 a 5
- c. De 6 a 10

d. Mas de 10

Situación laboral: Nombrado () Contratado ()

IV. CONTENIDO: Referente a los Factores Laborales responda:

INSTRUCCIONES:

Se le presentará una serie de enunciados. Por favor, responda con sinceridad basándose en sus experiencias personales. Marque con una X la opción que considere adecuada según las siguientes indicaciones:

Nro	Preguntas	SI	NO
1.	¿Considera que la iluminación en su oficina es adecuada para su desempeño laboral?		
2.	¿La luz en las demás oficinas y salas de reuniones permite una correcta visualización de documentos y pantallas?		
3.	¿Las zonas comunes y pasillos cuentan con una iluminación adecuada?		
4.	¿Los ruidos en el ambiente laboral en la sede administrativa le permiten concentrarse en su trabajo?		
5.	¿Se toman medidas para minimizar ruidos molestos e incómodos en la sede administrativa?		
6.	¿Siente que la temperatura ambiental en la sede administrativa es cómoda durante todas las estaciones del año?		
7.	¿Existe un sistema de climatización en cada oficina?		
8.	¿Considera que el nivel de humedad en la sede administrativa es ideal?		
9.	¿Ha notado problemas asociados con la humedad, como moho o condensación en alguna oficina de la sede administrativa?		
10.	¿Siente que la cantidad de trabajo asignado es manejable en su jornada laboral?		
11.	¿Cree que las metas y objetivos laborales programados son realistas?		
12.	¿Los recursos y herramientas digitales proporcionados son suficientes para manejar su carga de trabajo?		
13.	¿Se siente respaldado y valorado por sus colegas?		
14.	¿Se siente respaldado y valorado por sus superiores?		
15.	¿El jefe o autoridad promueve el respeto y la colaboración entre los trabajadores?		
16.	¿Siente que puede comunicarse de manera abierta y asertiva con todo el personal en la sede administrativa?		
17.	¿La dinámica laboral en la sede administrativa le permite equilibrarla con su vida personal?		
18.	¿Los descansos durante su jornada laboral y familiar son suficientes para recargar energías?		

19.	¿La duración y distribución de sus responsabilidades laborales considera justas y equitativas?		
20.	¿El ritmo de trabajo en la sede administrativa le permite entregar resultados de su trabajo con calidad?		
21.	¿Considera que tiene tiempo adecuado para completar cada tarea asignada?		
22.	¿La dinámica diaria de trabajo en la sede administrativa le genera algún tipo de presión?		
23.	¿Considera que la supervisión constante durante el trabajo genera estrés al personal de la Sede Administrativa?		
24.	¿Considera que tiene autonomía y confianza para realizar su trabajo?		
25.	¿La evaluación constante del personal en la Sede Administrativa favorece su trabajo?		
26.	¿La actividad de monitoreo y control en la Sede Administrativa la labor del personal?		
27.	¿Considera que le dan oportunidad de participar activamente en decisiones que afectan su área de trabajo?		
28.	¿Se siente escuchado y considerado por la autoridad o superiores cuando aporta ideas o sugerencias?		

V. CONTENIDO: Referente a la variable estrés laboral:

Marque con una X la opción que considere adecuada según las siguientes indicaciones:

1	Nunca
2	Raras veces
3	Algunas veces
4	Frecuentemente
5	Siempre

Nro	ÍTEMS	1	2	3	4	5
1	¿El que no comprenda las metas y misión de la Institución, me causa estrés?					
2	¿El que la forma en que trabaja la Institución no sea clara, me estresa?					
3	¿El que las políticas generales de la Gerencia limitan mi buen desempeño, me estresa?					

4	¿El que la Institución carezca de dirección y objetivos, me causa estrés?					
5	¿El rendirles informes a mis supervisores y/o jefes, me estresa?					
6	¿El que mis compañeros dentro de la Institución tengamos poco control sobre el trabajo, me causa estrés?					
7	¿El que se maneje mucho papeleo dentro de la Institución, me causa estrés?					
8	¿El que no respeten a mis supervisores y/o jefes, me causa estrés?					
9	¿El que no respeten a mí y mis compañeros de trabajo, me causa estrés?					
10	¿El que no esté en condiciones de cumplir las actividades de mi área de trabajo, me produce estrés?					
11	¿El no tener un espacio privado en mi trabajo, me estresa?					
12	¿El que tenga que trabajar con compañeros de otras áreas, me estresa?					
13	¿El que el personal asignado para llevar a cabo mi trabajo sea limitado, me estresa?					
14	¿El no tener el conocimiento técnico para cumplir mis funciones dentro de la Institución, me estresa?					
15	¿El no contar con la tecnología adecuada para hacer un trabajo de calidad, me causa estrés?					
16	¿El que mi supervisor y/o jefe no respalden mi trabajo, me estresa?					
17	¿El que mi supervisor y/o jefe no me respete me estresa?					
18	¿El que mi supervisor y/o jefe no se preocupe por mi bienestar físico y mental, me estresa?					
19	¿El que mi supervisor y/o jefe no tenga confianza en el desempeño de mi trabajo, me causa estrés?					
20	¿El que no sea parte de un equipo de trabajo que colabore activamente me causa estrés?					
21	¿El que mi equipo de trabajo no tenga prestigio ni valor dentro de la Institución me causa estrés?					
22	¿El que mi equipo de trabajo se encuentre desorganizado me estresa?					
23	¿El que mi equipo de trabajo me presione demasiado me causa estrés?					

24	¿El que mi equipo de trabajo no me respalde en mis metas, me causa estrés?					
25	¿El que mi equipo no me respalde en relación con las demandas de trabajo que hacen los jefes, me causa estrés?					
26	¿El que mi equipo de trabajo no me brinde apoyo técnico, de necesitarlo, me causa estrés?					

Anexo 4. Localización



Anexo 5. Población

N° de trabajadores por Dirección/área U.E. 401 SCCE

Direcciones/áreas	N	%
Dirección ejecutiva	2	3%
Asesoría legal	3	4%
Dirección de Administración	2	3%
Unidad de Logística	5	7%
Unidad de gestión Patrimonial	4	5%
Unidad de Gestión y Desarrollo del Potencial Humano	4	5%
Área Control de asistencia	3	4%
Unidad de Economía	4	5%
Área de Caja	2	3%
Área de Legajos	1	1%
Oficina de Planeamiento y presupuesto	2	3%
Dirección de salud ambiental	3	4%
Dirección de inteligencia sanitaria	1	1%
Unidad de estadística informática y telecomunicaciones	6	8%
Área de Emergencia y desastres	2	3%
Unidad de Epidemiología	3	4%
Dirección de atención integral	20	27%
Unidad de seguros	6	8%
Área de Salud ocupacional	1	1%
Total	74	100%

Fuente: Unidad Ejecutora 401 Salud Canas Canchis Espinar

Anexo 6. Ficha técnica de instrumento

Fichas Técnica de instrumento

Nombre	Cuestionario de Evaluación de estrés Laboral OIT-OMS
Autor	Ivancevich & Matteson
Año	1989
Adaptado	Cordero y De la Cruz (97)
Procedencia	OIT-OMS
Administración	Individual y colectiva.
Aplicación	18 años a más
Número de ítems	25
Tiempo	15 minutos.
Dimensiones	7
Validación	Validación por expertos
Confiabilidad	.942 y .835, determinando la fiabilidad de la escala

FICHA DE VALIDACIÓN POR CRITERIO DE EXPERTO

Título de Investigación: “Factores laborales asociados al estrés del Personal de la Unidad Ejecutora 401 Salud Canas Canchis Espinar - 2023”

1. Datos Generales

- 1.1. Apellidos y Nombres del Experto : Ruelas Calisaya Milagros
 1.2. Grado académico / mención : Magister en Salud ocupacional y medio ambiente
 1.3. N° DNI / Teléfono y/o celular : 01332147 / 956282505
 1.4. Cargo e institución donde labora : Enfermera Asistencial/MINSA
 1.5. Autor (es) del instrumento : Bach. Gladys Martha Loaiza Ayala
 1.6. Lugar y fecha : Cusco, 13 de noviembre de 2023

2. Aspectos de la Evaluación

Indicadores	Criterios	Deficiente	Aceptable	Bueno
		1	2	3
1. Claridad	Esta formulado con lenguaje apropiado y comprensible.			X
2. Objetividad	El instrumento está organizado y expresado en comportamientos observables.			X
3. Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología.			X
4. Organización	Presentación ordenada.			X
5. Suficiencia	Comprende aspectos de la variable en cantidad y calidad suficiente.			X
6. Pertinencia	Per mite conseguir datos de acuerdo con los objetivos planteados.			X
7. Consistencia	Pretende conseguir datos basados en teorías o modelos teóricos.			X
8. Coherencia	Entre variables, dimensiones, indicadores e ítems.			X
9. Metodología	La estrategia responde al propósito de la investigación.			X
10. Aplicación	Los datos permiten un tratamiento estadístico pertinente.			X
Conteo de marcas		A	B	C
				10

$$\text{Coeficiente de validez} = \frac{1 \times A + 3 \times B + 5 \times C}{50} = 100\%$$

3. Opinión de aplicabilidad

Intérvalo	Categoría
[0,20 – 0,40]	No válido, reformular
[< 0,41 – 0,60]	No válido, modificar
[< 0,61 – 0,80]	Válido, mejorar
[< 0,81 – 1,00]	Válido, aplicar


Milagros Ruelas Calisaya
 Mgtr Salud Ocupacional y Medio Ambiente
 CEP 35599

FICHA DE VALIDACIÓN POR CRITERIO DE EXPERTO

Título de Investigación: “Factores laborales asociados al estrés del Personal de la Unidad Ejecutora 401 Salud Canas Canchis Espinar - 2023”

1. Datos Generales

- 1.1. Apellidos y Nombres del Experto : Cáceres Corrales Agripina
 1.2. Grado académico / mención : Magister en Gestión de Servicios de Salud
 1.3. N° DNI / Teléfono y/o celular : 23881539 / 990340997
 1.4. Cargo e institución donde labora : Enfermera Asistencial/MINSA
 1.5. Autor (es) del instrumento : Bach. Gladys Martha Loaiza Ayala
 1.6. Lugar y fecha : Cusco, 13 de noviembre de 2023

2. Aspectos de la Evaluación


Indicadores	Criterios	Deficiente	Aceptable	Bueno
		1	2	3
1. Claridad	Esta formulado con lenguaje apropiado y comprensible.			X
2. Objetividad	El instrumento está organizado y expresado en comportamientos observables.			X
3. Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología.			X
4. Organización	Presentación ordenada.			X
5. Suficiencia	Comprende aspectos de la variable en cantidad y calidad suficiente.			X
6. Pertinencia	Per mite conseguir datos de acuerdo con los objetivos planteados.			X
7. Consistencia	Pretende conseguir datos basados en teorías o modelos teóricos.			X
8. Coherencia	Entre variables, dimensiones, indicadores e ítems.			X
9. Metodología	La estrategia responde al propósito de la investigación.			X
10. Aplicación	Los datos permiten un tratamiento estadístico pertinente.			X
Conteo de marcas		A	B	C
				10

$$\text{Coeficiente de validez} = \frac{1x\text{A}+3x\text{B}+5x\text{C}}{50} = 100\%$$

50

3. Opinión de aplicabilidad

Intérnalo	Categoría
[0,20 – 0,40]	No válido, reformular
[< 0,41 – 0,60]	No válido, modificar
[< 0,61 – 0,80]	Válido, mejorar
[< 0,81 – 1,00]	Válido, aplicar X


AGRIPINA CÁCERES CORRALES
 MG. EN GESTIÓN DE SERVICIOS DE SALUD
 C.E.P.: 25247

FICHA DE VALIDACIÓN POR CRITERIO DE EXPERTO

Título de Investigación: "Factores laborales asociados al estrés del Personal de la Unidad Ejecutora 401 Salud Canas Canchis Espinar - 2023"

1. Datos Generales

- 1.1. Apellidos y Nombres del Experto : Sumire Huahuachampi Luz Edith
 1.2. Grado académico / mención : Magister en Investigación y Docencia en Educación Superior
 1.3. N° DNI / Teléfono y/o celular : 24711128 / 978611017
 1.4. Cargo e institución donde labora : Enfermera Asistencial/MINSA
 1.5. Autor (es) del instrumento : Bach. Gladys Martha Loaiza Ayala
 1.6. Lugar y fecha : Cusco, 13 de noviembre de 2023


2. Aspectos de la Evaluación

Indicadores	Criterios	Deficiente	Acceptable	Bueno
		1	2	3
1. Claridad ✓	Esta formulado con lenguaje apropiado y comprensible.			X
2. Objetividad ✓	El instrumento está organizado y expresado en comportamientos observables.			X
3. Actualidad ✓	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología.			X
4. Organización ✓	Presentación ordenada.			X
5. Suficiencia ✓	Comprende aspectos de la variable en cantidad y calidad suficiente.			X
6. Pertinencia	Per mite conseguir datos de acuerdo con los objetivos planteados.			X
7. Consistencia ✓	Pretende conseguir datos basados en teorías o modelos teóricos.			X
8. Coherencia ✓	Entre variables, dimensiones, indicadores e ítems.			X
9. Metodología ✓	La estrategia responde al propósito de la investigación.			X
10. Aplicación	Los datos permiten un tratamiento estadístico pertinente.			X
<i>m. Jerson Alcobal</i> Conteo de marcas		A	B	C
				10

$$\text{Coeficiente de validez} = \frac{1 \times A + 3 \times B + 5 \times C}{50} = 100\%$$

3. Opinión de aplicabilidad

Intérnalo	Categoría
[0,20 – 0,40]	No válido, reformular
[< 0,41 – 0,60]	No válido, modificar
[< 0,61 – 0,80]	Válido, mejorar
[< 0,81 – 1,00]	Válido, aplicar X


Luz Edith Sumire Huahuachampi
 MGTR. INVESTIGACIÓN Y DOCENCIA EN
 EDUCACIÓN SUPERIOR
 C.E.P.: 35055

Anexo 8. Fiabilidad de instrumentos

Escala: VI

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	71	95,9
	Excluido ^a	3	4,1
	Total	74	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,820	28

Escala: VD

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	72	97,3
	Excluido ^a	2	2,7
	Total	74	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,939	26

Anexo 09. Prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Factores ambientales (presencia positiva)	,349	74	,000	,745	74	,000
Factores organizativos (presencia positiva)	,234	74	,000	,806	74	,000
Factores de presión, exigencia y contenido del trabajo (Presencia negativa)	,357	74	,000	,722	74	,000
Factores laborales (presencia positiva)	,301	74	,000	,785	74	,000
Clima organizacional	,299	74	,000	,786	74	,000
Estructura organizacional	,272	74	,000	,781	74	,000
Territorio organizacional	,261	74	,000	,783	74	,000
Tecnología	,279	74	,000	,764	74	,000
Influencia del líder	,315	74	,000	,732	74	,000
Falta de cohesión	,322	74	,000	,747	74	,000
Respaldo de grupo	,298	74	,000	,766	74	,000
Estrés laboral	,298	74	,000	,768	74	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

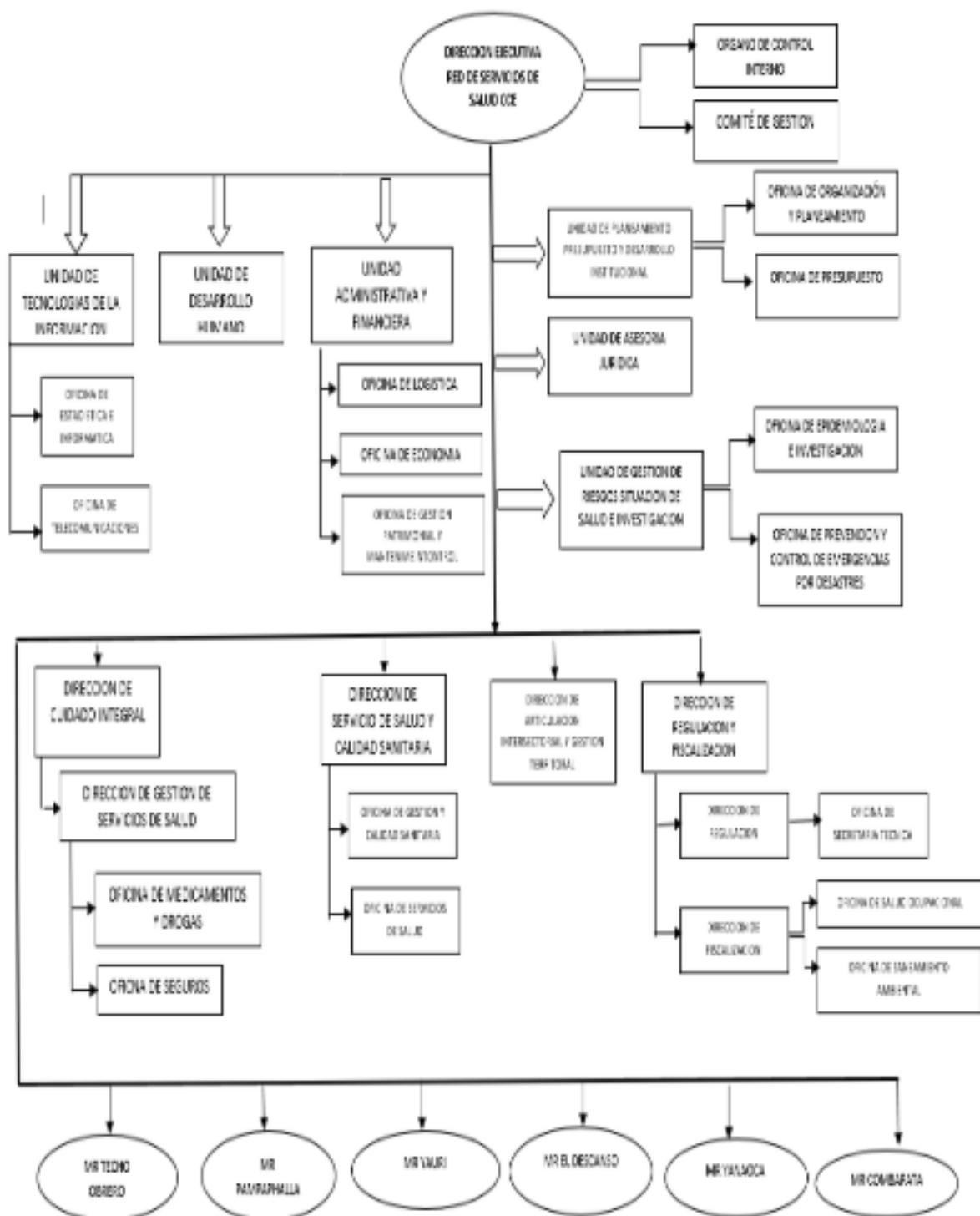
Anexo 10. Base de datos

ENCUESTADO	EDAD	ESTADO CIVIL	TIENE HIJOS	AREA DE TRABAJO	AÑOS DE EXPERIENCIA PROFESIONAL	SITUACION LABORAL	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	
1	4	1	2	1	3	2	1	1	1	1	0	1	1	0	0	1	1	1	
2	3	1	1	2	2	2	1	1	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	
3	3	1	1	2	3	2	1	1	0	0	0	1	0	1	0	1	1	1	
4	3	1	1	2	2	2	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1	0	0	
5	5	1	1	2	2	1	1	1	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0	
6	4	1	1	1	4	1	0	0	1	0	0	0	0	1	0	1	0	0	
7	4	1	1	2	2	1	0	1	1	1	0	0	1	0	0	0	0	0	
8	5	2	2	2	2	1	1	1	1	1	0	1	0	0	0	1	0	1	
9	4	1	1	3	3	1	1	1	0	0	0	1	0	1	0	1	0	0	
10	3	2	1	4	3	1	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1	1	0	
11	5	1	1	2	4	1	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	1	1	
12	4	2	1	2	4	1	1	0	0	0	0	0	0	1	1	1	1	1	
13	4	1	2	2	2	1	1	1	1	0	0	1	0	1	0	1	0	1	0
14	5	2	1	2	4	1	1	1	0	1	0	1	0	1	0	1	1	1	1
15	4	1	1	2	1	1	1	1	1	0	0	1	0	1	0	1	1	1	1
16	3	2	1	2	3	2	1	1	1	0	0	0	1	0	1	1	1	0	0
17	3	1	1	3	1	2	1	1	1	1	0	1	0	1	0	1	0	0	0
18	5	2	1	4	4	1	1	1	1	0	0	0	1	1	0	0	1	1	1
19	3	1	2	1	2	2	1	1	1	1	1	1	0	1	0	1	0	1	1

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Estadísticas Ampliaciones Ventana Ayuda

34 : VAR00002 E Visible: 78 de 78 variat

	D1	D2	D3	VI	DD1	DD2	DD3	DD4	DD5	DD6	DD7	VD	D1R	D2R
1	6,00	,00	,00	6,00	6,00	9,00	4,00	4,00	8,00	6,00	6,00	43,00	1	3
2	4,00	8,00	7,00	19,00	10,00	10,00	7,00	5,00	9,00	6,00	6,00	53,00	2	3
3	4,00	4,00	3,00	11,00	13,00	16,00	7,00	7,00	11,00	9,00	9,00	72,00	2	2
4	2,00	4,00	,00	6,00	10,00	19,00	6,00	6,00	7,00	9,00	7,00	64,00	3	2
5	4,00	8,00	10,00	22,00	8,00	10,00	6,00	6,00	8,00	8,00	6,00	52,00	2	2
6	2,00	6,00	5,00	13,00	12,00	13,00	5,00	7,00	12,00	8,00	3,00	60,00	3	3
7	4,00	7,00	6,00	17,00	6,00	13,00	4,00	4,00	7,00	7,00	8,00	49,00	2	1
8	5,00	5,00	3,00	13,00	9,00	14,00	5,00	5,00	8,00	8,00	6,00	55,00	2	2
9	4,00	6,00	3,00	13,00	14,00	15,00	8,00	7,00	9,00	10,00	8,00	71,00	1	1
10	1,00	5,00	4,00	10,00	10,00	11,00	9,00	8,00	9,00	11,00	5,00	63,00	3	2
11	5,00	5,00	5,00	15,00	14,00	11,00	4,00	5,00	11,00	7,00	3,00	55,00	2	2
12	3,00	5,00	4,00	12,00	6,00	9,00	5,00	3,00	6,00	8,00	3,00	40,00	2	2
13	5,00	7,00	5,00	17,00	9,00	11,00	6,00	5,00	11,00	11,00	9,00	62,00	1	1
14	5,00	,00	1,00	6,00	8,00	8,00	4,00	4,00	6,00	4,00	4,00	38,00	2	3
15	5,00	2,00	3,00	10,00	7,00	11,00	5,00	5,00	8,00	7,00	6,00	49,00	2	3
16	4,00	3,00	,00	7,00	8,00	8,00	4,00	4,00	8,00	5,00	6,00	43,00	2	2
17	6,00	7,00	3,00	16,00	14,00	15,00	7,00	8,00	14,00	11,00	10,00	79,00	1	1
18	5,00	4,00	6,00	15,00	13,00	8,00	6,00	7,00	11,00	9,00	6,00	60,00	2	2
19	7,00	5,00	7,00	19,00	19,00	16,00	11,00	14,00	18,00	18,00	15,00	111,00	1	1
20	5,00	3,00	4,00	12,00	9,00	15,00	9,00	9,00	12,00	14,00	10,00	78,00	2	2
21	5,00	4,00	4,00	13,00	10,00	12,00	6,00	7,00	9,00	9,00	4,00	57,00	2	2
22	4,00	6,00	8,00	18,00	13,00	16,00	5,00	8,00	9,00	8,00	6,00	65,00	2	1
23	1,00	8,00	5,00	14,00	14,00	20,00	12,00	12,00	16,00	16,00	12,00	102,00	2	1
24	3,00	9,00	7,00	19,00	17,00	19,00	10,00	11,00	13,00	13,00	10,00	93,00	2	1



Anexo 12. Fotografía







