



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**

**Estrés laboral en los trabajadores de la Dirección Sub Regional
de Salud Jaén, 2022**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Psicología

AUTORA:

Meléndez López, Mireyli del Carmen (orcid.org/0000-0002-7432-1291)

ASESORA:

Mgtr. Padilla Carrasco, Lili Margarita (orcid.org/0000-0001-8032-5582)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Desarrollo Organizacional

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL:

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

LIMA — PERÚ

2022

Dedicatoria

A Dios por ser el que guía mis pasos, a mi familia quienes son mi soporte y la motivación y a mi hija por ser la razón y el motivo de seguir adelante.

Agradecimiento

Mi sincero agradecimiento a todas las Personas que estuvieron conmigo para poder hacer este estudio, gracias por siempre confiar en mis capacidades y hacerme creer que no existe límites para seguir adelante. Asimismo, a mi asesora de tesis de esta universidad por los conocimientos brindados a lo largo del curso.

Índice de contenidos

Caratula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	12
3.1 Tipo y diseño de investigación	12
3.2 Variables y Operacionalización	12
3.3 Población, muestra y muestreo	13
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	13
3.5 Procedimientos	14
3.6 Método de análisis de datos	14
3.7 Aspectos éticos	14
IV. RESULTADOS	15
V. DISCUSIÓN	23
VI. CONCLUSIONES	26
VII. RECOMENDACIONES	27
REFERENCIAS	28
ANEXOS	36

Índice de tablas

pág.

Tabla 1. Nivel de Estrés Laboral en los trabajadores de la Dirección Sub Regional de Salud Jaén, 2022.	15
Tabla 2. Nivel de estrés laboral en Clima Organizacional en los trabajadores de la Dirección Sub Regional de Salud Jaén, 2022.	16
Tabla 3. Nivel de estrés laboral en Estructura Organizacional en los trabajadores de la Dirección Sub Regional de Salud Jaén, 2022.	17
Tabla 4. Nivel de estrés laboral en Territorio Organizacional en los trabajadores de la Dirección Sub Regional de Salud Jaén, 2022.	18
Tabla 5. Nivel de estrés laboral en Tecnología en los trabajadores de la Dirección Sub Regional de Salud Jaén, 2022.	19
Tabla 6. Nivel de estrés laboral en Influencia del líder en los trabajadores de la Dirección Sub Regional de Salud Jaén, 2022.	20
Tabla 7. Nivel de estrés laboral en Falta de cohesión grupal en los trabajadores de la Dirección Sub Regional de Salud Jaén, 2022.	21
Tabla 8. Nivel de estrés laboral en respaldo del grupo en los trabajadores de la Dirección Sub Regional de Salud Jaén, 2022.	22

Resume

Esta investigación tuvo como objetivo general describir el nivel de estrés laboral en los trabajadores de la Dirección Sub Regional de Salud Jaén, 2022 fue un estudio de tipo básica, de diseño no experimental de corte transversal descriptivo simple, un enfoque cuantitativo, el estudio se trabajó con una población censal de 200 trabajadores de la organización, el instrumento utilizado fue la Escala de Estrés Laboral de la OIT/OMS. Los resultados que evidencio este estudio fueron que el 52% presentan nivel alto de estrés, seguido del 44.5% presentan un nivel medio y el 3.5% están en el nivel bajo. De igual manera los resultados muestran una relevancia en el nivel alto de estrés y en sus diferentes dimensiones los resultados obtenidos fueron: en el clima organizacional con 60% nivel medio, estructura organizacional con 59% nivel medio, territorio organizacional con 39.5% nivel medio, tecnología con 53.5% nivel alto, influencia del líder con 50% nivel alto, falta de cohesión con 54% nivel medio y respaldo de grupo con 75.5% nivel alto. concluyendo que los trabajadores presentan estrés laboral en alto porcentaje.

Palabras Claves: Estrés Laboral y trabajadores de salud.

Abstract

The general objective of this research was to describe the level of work stress in the workers of the Jaén Sub Regional Health Directorate, 2022. It was a basic type study, with a simple descriptive cross-sectional non-experimental design, a quantitative approach, the study was carried out with a census population of 200 workers of the organization, the instrument used was the ILO/WHO Work Stress Scale. The results that this study evidenced were that 52% present a high level of stress, followed by 44.5% present a medium level and 3.5% are in the low level. Likewise, the results show a relevance in the high level of stress and in its different dimensions, the results obtained were: in the organizational climate with 60% medium level, organizational structure with 59% medium level, organizational territory with 39.5% medium level, technology with 53.5% high level, influence of the leader with 50% high level, lack of cohesion with 54% medium level and group support with 75.5% high level. concluding that workers present work stress in a high percentage.

Keywords: Occupational stress and health workers.

I. INTRODUCCIÓN

Actualmente se están viviendo diversos cambios generados por la pandemia de COVID-19 causando en todo el mundo una crisis de salud afectando principalmente al personal de salud y al personal administrativo que lucha día a día frente a esta enfermedad, bajo la presión diaria en el trabajo de atender a pacientes infectados y con el miedo a ser contagiados (Lozano,2020).

El estrés laboral es la presión psicológica a la que se expone el individuo lo cual produce consecuencias negativas, consecuencias sociales manifestadas con el aumento del consumo de alcohol y Tabaco, también produce consecuencias económicas las cuales se manifiestan por la baja productividad, los accidentes laborales, ausentismo laboral y el deterioro en la salud física y mental. (García-Morán,2016). Es un problema producido por las altas exigencias que se viven a diario en las diferentes organizaciones a nivel mundial, así mismo este es producido por las excesivas horas de trabajo, los problemas familiares, la falta de participación en la empresa.

Para la Organización Mundial de la Salud (2017) considera a México como la ciudad de mayor prevalencia de estrés laboral con un 85 %, en la segunda posición se encuentra al país de China con un 73% a pesar de ser la potencia mundial más grande y en tercer lugar se encuentra a Estados Unidos con un resultado de 59%.

La Organización Internacional Del Trabajo (2016) realizó un estudio donde informa sobre las altas exigencias y su relación con el rendimiento profesional del individuo, así mismo en una investigación realizada por la OIT en el país de Chile obtuvieron como resultado que el 28 % de trabajadores y el 13 % de jefes existe alto niveles de presencia de estrés laboral en sus empresas.

La Organización Panamericana de Salud (2016) en su investigación a nivel mundial menciona que el estrés laboral es una problemática que en la actualidad se presenta con alto índices debido a los avances y desarrollos tecnológicos. Así mismo el estrés puede manifestarse de manera física y

mentales en el individuo. Por otro lado en su investigación revela que en una encuesta en América central, donde obtuvieron como resultado que el 10% de los individuos manifestaron haber sentido bajo estrés, depresión e insomnio lo cual eran ocasionadas por las preocupaciones de las condiciones laborales.

Según la plataforma integral OCC mundial (2021) el 45% de pobladores españoles que realizan actividades laborales reconocen que sufren de estrés producido por el trabajo, otros hallazgos encontrados en México evidencian que el 63% de personas encuestadas han padecido de estrés laboral, evidenciando también que el 70% son mujeres de 30 a 49 años quienes lo padecen, así mismo a raíz de la pandemia el estrés laboral se ha incrementado principalmente por temor a perder el empleo, por la necesidad obtener ingresos extras y las mayores exigencias de empleo.

El diario el Comercio (2021) en una encuesta que realizó sobre estrés laboral donde se reflejó que el 70 % de trabajadores en el Perú padecen de estrés laboral, señalando que el 39% tienen relación con el trabajo y el 19 % por problemas personales y el 27 % por desempleo.

En el Perú el Ministerio de Salud (2022) en un informe para el Diario el correo informo que existe un índice del 52.2% de población de Lima Metropolitana que sufre estrés moderado y severo causado principalmente por problemas laborales, familiares, manifestándose en la falta para conciliar el sueño.

Por lo anteriormente mencionado y ver el problema señalado se plantea la siguiente interrogante ¿Cuál es el nivel de estrés laboral en los trabajadores de la Dirección Sub Regional de Salud Jaén, 2022? Así mismo esta investigación se justifica ante el aumento de estrés laboral en trabajadores de diferentes organizaciones. en relación con ello, desde el punto de vista de la relevancia teórica se contribuirá con información reciente y así se incrementará la información con este tema o investigación. La Ley de seguridad y salud en el trabajo Ley N°29783 reconoce a los factores psicosociales como aquellos factores de riesgo que existen en el lugar de trabajo, por lo que el contratista no debe generar o causar daños a sus

empleadores .se debe impulsar a que las organizaciones contribuyan de forma continua y de manera activa al mejoramiento de la salud mental, bienestar, promoviendo su participación dentro del lugar de trabajo, y así obtener un gran desempeño profesional.

A partir de la relevancia social, desde los resultados adquiridos, se podrá hacer uso en los antecedentes de futuros trabajos, además este trabajo beneficiará a los organismos de salud, social y educación.

por lo tanto, el objetivo general es: Describir el nivel de estrés laboral en los trabajadores de la Dirección Sub Regional de Salud Jaén,2022, por ello los objetivos específicos están dirigidos a: describir los niveles de estrés laboral de las dimensiones de clima organizacional, estructura organizacional, territorio organizacional, tecnología, influencia del líder, falta de cohesión y respaldo del grupo.

II. MARCO TEÓRICO

En el ámbito Internacional se tiene los estudios de, Gómez- Aranda(2021) el cual planteo la relación entre el estrés laboral y dependencia nicótica , la población utilizada fue 180 trabajadores de Salud de la unidad de medicina familiar, el diseño de esta investigación fue transversal descriptivo, se utilizaron como técnicas al cuestionario de IMSS y al cuestionario de Fagerstrom, donde obtuvieron como resultado que existe presencia del 72 % de trabajadores que indican que tiene estrés laboral en un 42,8% nivel leve, el 20,6% moderado y el 8,9% severo, llegaron a concluir que el estrés laboral se encuentra asociado con la dependencia a la nicotina.

Monterrosa-Carrasco et al. (2020) en su estudio realizado donde objetivo fue identificar los niveles de ansiedad, estrés laboral y el miedo al COVID 19, fue una de diseño descriptivo, transversal cuya población de estudio fueron 513 médicos de un hospital de Cartagena en Colombia, utilizaron el instrumento de FCV-19S para el estrés laboral y la escala de trastorno de Ansiedad Generalizada, los resultados obtenidos fueron que el 6% presentan estrés laboral grave, concluyeron que los médicos del hospital presentan estrés grave y que siete de cada 10 participantes presentaron síntomas de ansiedad y estrés laboral.

Castillo et al. (2019) realizaron un trabajo con el objetivo de identificar la relación del clima ético y el estrés, la muestra utilizada fueron 106 participantes entre ellos enfermeros y médicos trabajadores de diferentes instituciones de salud de Monterrey, el diseño de investigación es descriptivo, correlacional y predictivo. Las técnicas usadas fueron los cuestionarios de la escala de clima ético y cuestionario de estrés moral Corley, en este estudio se obtuvieron como resultado que estrés se encuentra en mayor prevalencia en el trabajo de 7,8%, llegando a concluir que el mal clima ético que se presenta en las instituciones de salud influye de forma negativa en el profesional, Así también presenta relación negativa y significativa de las dos variables de estudio.

Cachiguango (2019) en un estudio realizado donde el objetivo fue identificar la influencia del estrés laboral y la calidad de atención brindada a los pacientes del hospital Alberto Correa Cornejo Quito Ecuador, fue de diseño cuantitativo, descriptivo no experimental, transversal donde la muestra estudiada fueron 42 profesionales de enfermería, utilizaron el test de Maslach Burnout inventory donde obtuvieron como resultado que el 50% presenta estrés a nivel alto debido al sentimiento de despersonalización, llegaron a la conclusión que existe una buena calidad de atención a pesar de que el personal de salud sufre de estrés alto.

Noris et al. (2017) en su estudio realizado donde el objetivo fue identificar el estrés y los estilos de afrontamiento del personal de salud de un hospital de Veracruz México, utilizaron una muestra de 33 enfermeros, el diseño de investigación fue cuantitativa, descriptiva, transversal, utilizaron como instrumento de recojo de información al perfil del estrés de Nowack, donde los resultados fueron que el 63.6% presenta estrés moderado y el 48.5% presenta estrés elevado. Concluyendo que el estrés que existe en el hospital es moderado y en el caso de los estilos de afrontamiento se pudo observar que existen respuestas adecuadas en dar soluciones positivas ante situaciones laborales estresantes.

Así mismo en el ámbito Nacional, Villagarcía y Villanueva (2022) en su estudio tuvo como objetivo describir el nivel de estrés laboral en el personal asistencial y administrativo de un centro de salud en Cusco, se utilizó una muestra de 134 trabajadores, el estudio fue tipo básica de diseño no experimental, se usó el cuestionario de estrés laboral de la OIT-OMS, obtuvieron los resultados del 41% presenta nivel medio de estrés. Concluyeron que los trabajadores del centro de salud presentan nivel medio de estrés laboral.

Chávez (2020) en su investigación realizada sobre estrés laboral y bienestar psicológico en el personal asistencial de un hospital en Cajamarca, fue de diseño básica no experimental, la población estaba constituida por 154 trabajadores de enfermería, se utilizó el cuestionario de estrés laboral de la OIT-OMS, se obtuvieron como resultados que el 39.7% de nivel alto de estrés lo padece las mujeres y que el 39.5% nivel alto de estrés lo padecen los hombres.

Concluyendo que existe un alto porcentaje de estrés en hombres y mujeres profesionales de enfermería del hospital.

Sáenz (2019) realizó una investigación donde el objetivo fue identificar el nivel de estrés en el personal de salud del Hospital Santa Rosa, el diseño fue descriptivo no experimental, tuvo una muestra de 80 trabajadores del área de emergencia, utilizó el cuestionario de estrés laboral donde obtuvo como resultados que el 53.7% presenta nivel medio de estrés y el 46.2% presenta nivel elevado. Concluyeron que existe en el personal de salud niveles medios y altos de estrés laboral.

Morales (2019) en su trabajo realizado sobre los niveles de estrés laboral en enfermeros del hospital de Huaycán en la ciudad de Lima, se utilizó la muestra de 80 trabajadores, el diseño es cuantitativo no experimental donde se utilizó el cuestionario de Maslach Burnout, los resultados fueron que el 52 % de trabajadores presentan estrés nivel medio, concluyeron que existe la presencia de un nivel medio de estrés en el personal de enfermería del Hospital.

Delgado et al. (2019) en su investigación realizada donde el objetivo principal fue establecer la relación entre el estrés y el desempeño laboral, se utilizó una muestra de 98 trabajadores de la Red de Salud de Trujillo, el diseño es correlacional de corte transversal no experimental se obtuvieron como resultado que el 93,3% de trabajadores presentan estrés de nivel medio. Se llegó a la conclusión que en esta investigación predominan los niveles de estrés medio y alto, en donde se establece una relación negativa y de forma moderada de las variables estudiadas.

Por consiguiente, se revisaron conceptos y fuentes teóricas de la variable encontrando los datos siguientes:

Londoño (2019) define al estrés como un trastorno emocional que tiene una influencia en las diferentes etapas de nuestra vida y en donde tiene un gran aumento en el ámbito laboral cuando existe problemas emocionales, personales o dentro de la Organización. Este término que se ha estudiado de diferentes formas en los últimos años, donde se encuentran aspectos sociales, personales y laborales, donde el estrés es una respuesta emocional del comportamiento de la persona ante algún conflicto donde están incluidas sus habilidades y capacidades (Babayi et. al 2013). El estrés es una condición con síntomas

físicos, psicológicos, donde es difícil que el individuo instaure un vínculo entre perspectivas y destrezas. (Pasca y Wagner, 2012).

Dentro de las teorías del estrés , se encuentra la teoría basada en las respuestas propuesta por Hans Selye (citado por Ruiz 2019) describe a la teoría del estrés como alteración en el organismo producido por agentes estresantes lo cual logran ser estímulos psicológicos , emocionales , físicos, Selye concibe al estrés como un grupo de respuestas orgánicas ante una situación de dificultad o de adversidad , a esta respuesta la nombro el Síndrome General de Adaptación (SGA) , así también menciona tres etapas dentro de su teoría la primera la fase de alarma, es la percepción de una situación estresante y tiene influencia con estímulos del entorno o amenazas que se pueden percibir. La segunda fase es de resistencia en esta fase el individuo muestra adaptación ante situaciones estresantes, desarrollando procesos cognitivos, emocionales y de comportamiento y por último la tercera fase la de agotamiento donde el individuo manifiesta que su adaptación no es eficiente y presenta trastornos psicológicos crónicos y sintomatologías fisiológicas.

Steiler y Rosnet (citado por Patlan, 2019) mencionan las siguientes perspectivas: estrés como estímulo es decir que las personas que lo padecen de manera física o emocional pueden llegar a afectarles a corto o largo plazo, por ese motivo es importante reconocer las circunstancias del entorno laboral que los produce. Por consiguiente, tenemos a los estresores como respuesta. donde la persona responde de forma conductual ante estímulos que le producen amenazas, así también tenemos el estrés como interacción que se centra en la atención y su relación con las fuentes de estrés y sus efectos. Y por último al estrés como transacción son aquellos procesos cognitivos y emocionales del individuo y su ambiente lo cual le genera al individuo tensión estrés. Donde se menciona que el estrés es una pérdida de recursos como las estrategias de afrontamiento. Los modelos de ajustes y desajustes donde se enfoca cuáles son los factores que provocan la ausencia de reciprocidad del trabajo de una persona y cuál es su recompensa en el trabajo.

En su teoría transaccional propuesta por Lazarus y Folkman (citado por Diaz,2019) menciona que el estrés es la interacción de la persona ante un

ambiente o una situación, así mismo el autor hace referencia a los factores cognitivos donde existen tres tipos de evaluación: la evaluación primaria, aquella que se da acerca de una situación entre el entorno y la situación, la segunda evaluación es la secundaria aquella que se centra en la búsqueda de las soluciones o estrategias antes de resolver una situación, la tercera evaluación o la reevaluación aquella que se enfoca en el afrontamiento y la aceptación de responsabilidades ante situaciones estresantes.

Según Cano (2002) las consecuencias del estrés están agrupadas en 3 partes: Primer lugar, en este grupo el estrés modifica los hábitos relacionados con la salud, de manera que si existe tensiones estresantes aumenta las conductas no saludables, tales como fumar o beber, así también estos cambios de hábitos que tiene la persona afectaran de forma negativa tanto al individuo como a su entorno social o familiar. En segundo lugar, nos describe que el estrés puede producir un alto nivel de activación fisiológica, las cuales pueden ocasionar problemas cardiovasculares, digestivos, etc. Incluso en algunas ocasiones puede dañar a otros sistemas y producir una inmunodepresión y por último el tercer lugar el estrés afecta al individuo en relación con problema cognitivos, durante esta activación del problema el sujeto puede presentar ataques de pánico, trastornos de ansiedad, que se manifiestan de forma física evidenciado en la hiperventilación o ataques al corazón.

Con respecto el estrés laboral tiene como consecuencia un desequilibrio físico y mental que es producto de las exigencias de la persona frente de situaciones relacionadas con el trabajo y sus capacidades para poder enfrentar las exigencias que se plantean. (OIT,2016).

El estrés laboral es un conjunto de respuestas psicológicas, fisiológicas y emocionales que tiene el trabajador frente a situaciones de presión y exigencia en el trabajo, las cuales exceden sus recursos individuales, poniendo a prueba sus habilidades para afrontar situaciones desfavorables (Organización mundial de la Salud,2008).

Fernández (2013) menciona que el estrés laboral es la consecuencia de un estado de presión que responde por medio de diferentes sintomatologías, donde existe una respuesta adaptativa como resultado del accionar en frente a los problemas y los eventos presentados.

Por consiguiente, la teoría que respalda esta investigación es la de Ivancevich y Matteson (1992) quienes plantearon el modelo de Estrés Orientado a la Dirección, señalan al estrés laboral como una respuesta de adaptación y de procesos psicológicos del individuo el cual nos menciona los estresores de las organizaciones de manera que sea grupal o individual, así mismo nos menciona a los estresores interorganizacionales y estresores extra organizacionales. Los estresores interorganizacionales tienen como característica al estrés que se genera dentro de las organizaciones debido a las condiciones físicas, ambientales, horas de trabajo excesivas, conflictos en el grupo. En los estresores extra organizacionales tienen características que se generan a fuera de la organización como son las relaciones familiares, economía y cambios de domicilio.

A continuación, se presenta el modelo de estrés laboral propuestos Ferch (citado por Portero, 2019) el modelo persona-ambiente, este modelo se encuentra basado en cuatro elementos que determinan el nivel de estrés entre la persona y el ambiente de trabajo, los elementos son el ambiente objetivo, el ambiente psicológico, la respuesta y las consecuencias negativas.

Así también se presenta el modelo Demandas – Control propuesto por Karasek (citado por Portero ,2019) donde hace mención que el estrés laboral se genera cuando hay presencia de un desgaste entre las demandas de ritmo, rapidez y órdenes y el control es la capacidad para tomar decisiones propias así que estos dos son los estresores provocan tensión en la persona y que por consecuencia va a existir un desequilibrio emocional entre el orden y la toma de decisiones.

En las causas de estrés laboral se logra establecer las siguientes: tensión excesiva mental o física, tiende a surgir frente a exigencias nuevas, incremento de compromisos, trabajo monótono, inestabilidad laboral, producida por una percepción de inseguridad acerca del futuro en la organización, tecnologías,

donde el empleado debe procesar más información; desmotivación, ocurre cuando un empleado se concibe desmotivado (Comín et al., 2013).

Según Slipack (citado por Laime 2018) existen dos tipos de estrés en el trabajo, el estrés laboral agudo o episódico es cuando ocurre de manera momentánea y el estrés crónico que se presenta frecuentemente cuando un individuo es sometido a diversos estresores de manera constante.

El estrés laboral se caracteriza por el agotamiento emocional del trabajador la OIT (2016) mencionan 7 dimensiones para poder medir la problemática del estrés laboral, entre ellas tenemos a:

Clima organizacional: es la relación mutua entre individuos y sus objetivos dentro del campo labora y las políticas generales de la empresa. referido también a que el ambiente laboral tiene poder de influir en la actitud de los trabajadores.

Estructura organizacional: es la forma como está constituida la empresa, la jerarquía y el lugar que ocupa el trabajador dentro de ella, es la supervisión recibida por los superiores para el cumplimiento de objetivos.

Territorio organizacional: es el lugar, espacio o escenario donde se realizan las actividades laborales, calidad del ambiente de trabajo, es el espacio individual del trabajador por tal motivo surge la pertenencia y puede ser un factor de estrés.

Tecnología: tecnología adecuada, disposición de equipos y recursos materiales que la empresa brinda a sus trabajadores para cumplir con sus funciones.

Influencia del líder: es la capacidad que tiene un individuo por las acciones y procedimientos para manejar a su grupo, liderazgo del jefe receptividad y personalidad del jefe.

Falta de cohesión grupal: falta de equipo de trabajo, falta de compromiso y la presión en el equipo.

Respaldo del grupo: trabajo en equipo y apoyo grupal cuando se alcanzan las metas laborales trazadas, así el trabajador se sentirá identificado con la institución.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación: esta investigación fue de tipo descriptivo básica, el cual tuvo como objetivo obtener un conocimiento amplio de los aspectos investigados en relación a la variable estudiada. (CONCYTEC 2018)

Diseño de Investigación: fue cuantitativa, no experimental de corte transversal descriptivo simple la cual nos permitió recoger información y poder medir la variable a la que se está estudiando. (Hernandez-Sampieri,2018).

3.2. Variables y Operacionalización:

Definición conceptual:

El estrés laboral es la consecuencia de un desgaste físico y mental producido por las exigencias que la persona enfrente ante situaciones relacionadas con el trabajo y sus capacidades para poder enfrentar las exigencias que se plantean en las organizaciones. (OIT,2016)

Definición operacional:

Este trabajo de investigación está constituido por 7 dimensiones clima organizacional, estructura organizacional, territorio organizacional, tecnología, influencia del líder, falta de cohesión y respaldo de grupo. El cual de acuerdo a la acumulación de puntaje se obtendrá niveles de nivel bajo, nivel promedio bajo, nivel promedio alto y nivel alto

Indicadores:

clima organizacional: es la relación mutua entre individuos y sus objetivos dentro del campo labora y las políticas generales de la empresa (Ítems 1,10,11,20).

Estructura organizacional: es la supervisión recibida por los superiores para el cumplimiento de objetivos (Ítems 2,12,16,24).

Territorio organizacional: es el lugar o espacio donde se realizan las

actividades laborales, calidad del lugar de trabajo (Ítems 3,15,22).

Tecnología: tecnología adecuada, disposición de equipos y recursos materiales (Ítems 4,14,25).

Influencia del líder: es la capacidad que tiene un individuo por las acciones y procedimientos para manejar a su grupo, liderazgo del jefe receptividad y personalidad del jefe (Ítems 5,6,13,17).

Falta de cohesión grupal: falta de equipo de trabajo, faltade compromiso y la presión en el equipo (Ítems 7,9,18,21).

Respaldo del grupo: trabajo en equipoy apoyo grupal (Ítems 8,19,23).

Escala de medición: ordinal

3.3. Población muestra y muestreo

La población censal estuvo compuesta por 200 trabajadores de la sub región de salud de Jaén. donde se define a la población como un grupo de casos con las mismas características, así también no existirá muestra, ni muestreo para determinar la población elegida (Arias et.al.2016)

Criterios de inclusión:

- trabajadores de ambos sexos
- trabajadores que aceptan el consentimiento informado

Criterios de exclusión:

- trabajadores que hayan marcado de forma incorrecta en el test
- trabajadores que se encuentren con permiso por licencia debido alguna enfermedad de salud.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

En este estudio la técnica utilizada fue la encuesta, es una herramienta que sirve para recoger información y dar a conocer características de un conjunto de personas, donde datos obtenidos serán procesados por métodos estadísticos. (Arias,2021)

El instrumento de recolección de datos fue el cuestionario de evaluación de estrés Laboral OIT-OMS la cual estuvo diseñada a cargo de los autores

Ivancevich y Matteson en el año 1986 utilizaron el proceso de estudio estadístico llamado Alpha de Cronbach el cual denoto un coeficiente de 0.966.y fue adaptado en el Perú por la autora Angela (2013) consta 25 preguntas y de siete dimensiones se llegó a la conclusión de que el cuestionario tuvo elevadas características psicométricas alcanzadas, mediante el Alfa de Cronbach logro una confiabilidad cuyo resultado obtuvo un porcentaje de 0.972 por su parte la validez del instrumento tuvo un constructor y contenido de ($P<0.05$) es por ello que se determine que es un instrumento confiable para ser aplicado en el Perú.

Para el presente estudio se hizo la valides de contenido por tres jueces expertos con la V de Aiken obteniéndose una validez de 1.0 confiabilidad perfecta.

3.5. Procedimiento

Para el recojo de información de esta investigación se procedió a proporcionar una carta formal por escrito de la Universidad Cesar Vallejo dirigida al director de la Sub Regional de salud en la cual se realizó la investigación. Posteriormente se llevó a cabo las coordinaciones con el director de la institución, se administró de forma presencial.

3.6. Método de análisis de datos

La información de esta investigación se llenó en una base de datos en Microsoft excel, donde se procesó los datos descriptivos y se pudo obtener las tablas de frecuencia y porcentajes, las cuales mostraran los resultados de los objetivosde esta investigación.

3.7. Aspectos éticos

En este trabajo se respetaron los aspectos éticos, entre ellos al principio de beneficencia donde no se dañó la dignidad ni la integridad de los participantes, el principio de justicia donde se les brindo un trato respetuoso. El principio de autonomía donde se respetó la autonomía de los participantes en la investigación. Así también el principio de no maleficencia donde se protegió sus datos personales, además este estudio se realizó para el beneficio de la sociedad.

IV. RESULTADOS

Tabla 1

Nivel de Estrés Laboral en los trabajadores de la Dirección Sub Regional de Salud Jaén, 2022.

Niveles	F	%
Bajo	7	3.5%
Medio	89	44.5%
Alto	104	52.0%
Total	200	100.0%

En la tabla 1 se observa que el 52% (104) presentan nivel alto de Estrés Laboral, seguido del 44.5% (89) presentan un nivel medio y el 3.5% (7) están en el nivel bajo.

Tabla 2

Nivel de estrés laboral en Clima Organizacional en los trabajadores de la Dirección Sub Regional de Salud Jaén, 2022.

Niveles	F	%
Bajo	2	1.0%
Medio	120	60.0%
Alto	78	39.0%
Total	200	100.0%

En la tabla 2 se observa que el 60% (120) presentan nivel medio de Estrés Laboral en la dimensión de clima organizacional, seguido del 39% (78) que presentan nivel alto y el 1% (2) están en el nivel bajo.

Tabla 3

Nivel de estrés laboral en Estructura Organizacional en los trabajadores de la Dirección Sub Regional de Salud Jaén, 2022.

Niveles	f	%
Bajo	5	2.5%
Medio	118	59.0%
Alto	77	38.5%
Total	200	100.0%

En la tabla 3 se observa que el 59% (118) de los trabajadores presentan nivel medio de Estrés Laboral en la dimensión de estructura organizacional, seguido del 38.5% (77) que presentan nivel alto y el 2.5% (5) están en el nivel bajo.

Tabla 4

Nivel de estrés laboral en Territorio Organizacional en los trabajadores de la Dirección Sub Regional de Salud Jaén, 2022.

Niveles	f	%
Bajo	60	30.0%
Medio	79	39.5%
Alto	61	31%
Total	200	100%

En la tabla 4 se observa que el 39.5% (79) presentan nivel medio de Estrés Laboral en la dimensión de territorio organizacional, seguido del 31% (61) que presentan nivel alto y el 30% (60) están en el nivel bajo.

Tabla 5

Nivel de estrés laboral en Tecnología en los trabajadores de la Dirección Sub Regional de Salud Jaén, 2022.

Niveles	f	%
Bajo	41	20.5%
Medio	52	26.0%
Alto	107	53.5%
Total	200	100.0%

En la tabla 5 se observa que el 53.5% (107) presentan nivel alto de Estrés Laboral en la dimensión de tecnología, seguido del 26% (52) que presentan nivel medio y el 20.5% (41) están en el nivel bajo.

Tabla 6

Nivel de estrés laboral en Influencia del líder en los trabajadores de la Dirección Sub Regional de Salud Jaén, 2022.

Niveles	f	%
Bajo	6	3.0%
Medio	94	47.0%
Alto	100	50.0%
Total	200	100.0%

En la tabla 6 se observa que el 50% (100) presentan nivel alto de Estrés Laboral en la dimensión de influencia del líder, seguido del 47% (94) presentan nivel medio y el 3% (6) están en el nivel bajo.

Tabla 7

Nivel de estrés laboral en Falta de cohesión grupal en los trabajadores de la Dirección Sub Regional de Salud Jaén, 2022.

Niveles	f	%
Bajo	7	3.5%
Medio	108	54.0%
Alto	85	42.5%
Total	200	100.0%

En la tabla 7 se observa que el 54% (108) presentan nivel medio de Estrés Laboral en la dimensión de Falta de cohesión grupal, seguido del 42.5% (85) presentan nivel medio y el 3.5% (7) están en el nivel bajo.

Tabla 8

Nivel de estrés laboral en respaldo del grupo en los trabajadores de la Dirección Sub Regional de Salud Jaén, 2022.

Niveles	F	%
Bajo	10	5.0%
Medio	39	19.5%
Alto	151	75.5%
Total	200	100.0%

En la tabla 8 se observa que el 75.5% (151) presentan nivel alto de Estrés Laboral en la dimensión de respaldo del grupo, seguido del 19.5% (39) que presentan nivel medio y el 5% (10) están en el nivel bajo.

V. DISCUSIÓN

Esta investigación tuvo como objetivo general describir el nivel de estrés laboral en los trabajadores de la Dirección Sub Regional de Salud Jaén, 2022 en una muestra de 200 trabajadores el resultado indica que el 52% tienen un nivel alto y el 44.5% nivel medio de estrés esto significa que los trabajadores evidencian un desgaste físico, psicológico, insomnio, problemas de concentración, fatiga, dolores de cabeza. Estos resultados son semejantes con los encontrados a nivel Internacional y Nacional entre ellos tenemos a Villagarcía y Villanueva (2022), Chávez (2020), Monterrosa-Carrasco (2020), Cachiguango (2019), Sáenz (2019), Castillo et al (2019), Delgado et al (2019), Morales (2019) y Noris et al (2017) estos autores concluyeron que existe un nivel alto y medio de estrés laboral en el personal de salud.

Tal y como lo menciona Ivancevich y Matteson (1992) teoría que respalda esta investigación donde se señala que el estrés laboral probablemente dentro de la organización se está generando por las horas excesivas de trabajo, la falta de organización, la mala comunicación entre el trabajador y el líder, la falta de responsabilidad, demasiada carga laboral, condiciones laborales insatisfactorias.

A continuación, se describirá a cada una de las dimensiones, el clima organizacional el resultado indica que el 60% (120) trabajadores presentan nivel medio de estrés laboral, seguido del 39% (78) presentan nivel alto y el 1% (2) están en el nivel bajo, esta dimensión se caracteriza por la relación entre el trabajador y los objetivos que tiene la organización (OIT, 2016), según la teoría de clima laboral de Likert (1968) la comunicación adecuada entre el trabajador y su superior le permite al trabajador tener la confianza de tomar decisiones específicas y mantener la atmósfera de motivación para lograr los objetivos. En esta misma dimensión se encontraron los estudios de Delgado (2021), Concha y Albina (2020) y Palacio (2017) donde los resultados obtenidos fueron que el 55%, 36.6% y 62.5% respectivamente de los trabajadores presentaron alto porcentaje nivel medio. Así mismo En la población de estudio se percibe estrés en el nivel medio percibido en la baja producción y la falta de compromiso del trabajador para lograr los objetivos.

La dimensión de estructura organizacional los resultados muestran que el 59% (118) trabajadores presentan nivel medio de estrés laboral, seguido del 38.5% (77) presentan nivel alto y el 2.5% (5) están en el nivel bajo, se caracteriza por la forma como está constituida la empresa, la planificación de los objetivos y las responsabilidades asignadas a cada trabajador dentro de la organización (OIT,2016).En esta dimensión tiene similitud con la investigación realizada por Villagarcía y Villanueva (2022), Noriega (2021) y Palacio(2017) donde los resultados obtenidos fueron que el 43.3%, 61% y 67.5% respectivamente, donde los trabajadores de salud se encontraron en un nivel medio de estrés. Así mismo en la población estudiada se percibe que los trabajadores se encuentran insatisfechos por el modelo de organización y la realización de trabajos fuera de su horario establecido.

La dimensión de Territorio organizacional los resultados muestran que el 39.5% (79) trabajadores presentan nivel medio de estrés laboral, seguido del 31% (61) presentan nivel alto y el 30% (60) están en el nivel bajo, se caracteriza por el lugar o espacio donde el trabajador realiza sus labores (OIT,2016), estos resultados se asemejan con el estudio realizado por Villagarcía y Villanueva (2022) y Delgado(2021) donde los resultados obtenidos fueron 40.3% y 47.3% respectivamente llegando a la conclusión que los trabajadores de salud se encuentran en un nivel medio de estrés. Así mismo en la población estudiada se percibe las bajas condiciones laborales.

La dimensión de tecnología los resultados muestran que el 53.5% (107) trabajadores presentan nivel alto de estrés laboral, seguido del 26% (52) presentan nivel medio y el 20.5% (41) están en el nivel bajo, se caracteriza por la implementación de nuevas tecnologías y disposición de equipos(OIT,2016)., estos resultados son semejantes a los estudios de Panana(2021), Delgado(2021) donde los resultados obtenidos fueron el 60% y 51.5% respectivamente donde los trabajadores reflejaron estrés en nivel alto. Así mismo se percibe que los trabajadores están teniendo un incremento en sus exigencias laborales debido a las nuevas tecnologías, donde el trabajador tiene que procesar información y realizar algunos trabajos de manera virtual.

La dimensión de influencia del líder los resultados evidencian que el 50% (100) trabajadores presentan nivel alto, seguido del 47% (94) presentan nivel medio y el 3% (6) están en el nivel bajo, se caracteriza por la capacidad que tiene el directoro gerente de la organización para manejar el grupo, el liderazgo del jefe

(OIT,2016), estos resultados son similares a los de Panana(2021), Palacio(2017) donde indico que obtuvo un 60% y 35% respectivamente concluyendo que los trabajadores de salud presentaban estrés en nivel medio. Así mismo la población de estudio refleja dentro de la organización falta de liderazgo y una mala comunicación entre líder y trabajadores.

La dimensión de falta de cohesión grupal los resultados indican que el 54% (108) trabajadores presentan nivel medio, seguido del 42.5% (85) presentan nivel alto y el 3.5% (7) están en el nivel bajo, se caracteriza por la falta de trabajo en equipo, falta de compromiso, la presión en el equipo (OIT,2016). Estos resultados son semejantes a la investigación de Villagarcía y Villanueva (2022), Delgado (2021) y Palacios (2017) donde obtuvo que el 36.6%, 50.4% y 53.6% respectivamente concluyendo que los trabajadores presentaban estrés en nivel medio. Así mismo se percibe que en la organización existe la presión de grupo.

La dimensión de respaldo de grupo los resultados obtenidos indican que el 75.5% (151) trabajadores presentan nivel alto de estrés laboral, seguido del 19.5% (39) presentan nivel medio y el 5% (10) están en el nivel bajo, esta dimensión se caracteriza por el trabajo en equipo, apoyo entre los integrantes de la organización para lograr alcanzar las metas trazadas(OIT,2016), estos resultados son similares a las investigaciones de Panana(2021) y Palacio(2017) donde los resultados obtenidos fueron 65% y 45% respectivamente concluyendo que los trabajadores de salud presentaba estrés en nivel alto. Así mismo se puede percibir la falta de apoyo dentro de la organización de trabajo.

Finalmente, este estudio tiene como fortaleza que el instrumento utilizado se aplicó respetando su originalidad es decir se respetaron sus preguntas y sus dimensiones respectivamente y como debilidad se hayo poca información debido a que los autores de diversas investigaciones no utilizaban el mismo instrumento y tampoco respetaban sus dimensiones originales.

VI. CONCLUSIONES

1. En el objetivo general el nivel alto 52% de estrés laboral tuvo mayor índice, donde se pudo identificar que los trabajadores evidencian indicadores de tensión, inseguridad dentro de la organización generando una repercusión en su desempeño laboral y relaciones con los trabajadores.
2. Se evidencia que en el clima organizacional existe un 60% en nivel medio de estrés laboral, donde se considera que existe factores que afecta el equilibrio del trabajador.
3. En la dimensión de estructura organizacional predomina el nivel medio 59% de estrés laboral, donde la falta de responsabilidad y de Planificación dentro de la empresa no permiten llegar a los objetivos.
4. En la dimensión de territorio organizacional, los trabajadores presentan el nivel medio de 53.5% de estrés laboral resaltando que el trabajador tiene poco espacio individual para organizarse y realizar sus actividades laborales.
5. En la dimensión de tecnología niveles altos de 50% de estrés laboral, resaltando que las nuevas tecnologías y la falta de capacitaciones para su manejo siendo esto una fuente de estrés.
6. En la dimensión influencia del líder niveles altos de 54% de estrés, indicando que existe una imposición de liderazgo que no permite llegar a los objetivos adecuados.
7. En la dimensión de falta de cohesión indican un nivel medio 54% de estrés, resaltando la falta de trabajo en equipo para desarrollar las actividades, por lo que esto conlleva a ser una fuente de estrés.
8. En la dimensión de respaldo del grupo, presenta un nivel alto 75.5% de estrés, indicando que la falta de apoyo y respaldo grupal son factores que causan estrés y por ello no se llega a los objetivos planteados.

VII. RECOMENDACIONES

1. Esta recomendación está dirigida a las autoridades de la empresa a plantear estrategias de intervención, prevención y promover programas de afrontamiento de estrés.
2. Se recomienda desarrollar estrategias para mejorar el clima organizacional, plantear capacitaciones sobre liderazgo y el trabajo en equipo para poder resolver los conflictos y mejorar las buenas condiciones laborales.
3. Se recomienda fortalecer las capacidades del trabajador mediante talleres vivenciales, mejorar las condiciones estructurales y las normas que tiene la empresa para que esta pueda facilitar al trabajador a desarrollar sus labores dentro de la empresa.

REFERENCIAS

- Arias-Gómez, Jesús y Miranda Novales, María Guadalupe y Villasís-Keever, Miguel Ángel (2016). El protocolo de investigación III: la población de estudio. *Revista Alergia México*, 201-206
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=486755023011>
- Arias, J. L. y Covinos, M. (2021). Diseño y metodología de a investigación. *Enfoques Consulting*. <http://hdl.handle.net/20.500.12390/2260>
- Babayi, K; Sadeghi, H & Hajloo, N. (2013). Relationship between job satisfaction and employees metal health. *Procedia – Ciencias sociales y del comportamiento*, (84), 293-297 <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2013.06.554>.
- Castillo.A, María.M, Armendáriz-García, Nora.A, María Teresa de Jesús, Bertha.A , López-García, Karla.S . (2019). Clima ético, estrés de conciencia y laboral de enfermeras y médicos que laboran en cuidados intensivos neonatal. *Revista Latinoamericana de Bioética*, 19(2), 63-74. <https://doi.org/10.18359/rlbi.4177>
- Cano Vindel,A(2002) consecuencias del estrés laboral, sociedad española para el estudio de la ansiedad y el estrés .*Revista SEAS*
<https://webs.ucm.es/info/seas/index.htm>
- Cachiguango, K. (2019). Estrés laboral y su influencia en la calidad de atención del personal de enfermería hospital Alberto Correa Cornejo. (Tesis de licenciatura) Universidad Técnica del Norte, Quito.
<http://repositorio.utn.edu.ec/handle/123456789/10129>

Chavez Salazar Milton Armando (2020) Estrés laboral y bienestar psicológico en el personal asistencial de enfermería de un Hospital de Cajamarca, 2020 <https://hdl.handle.net/20.500.12692/59150>

Concytec (2018). reglamento de calificación, clasificación y registro de los investigadores del sistema nacional de ciencia, tecnología e innovación tecnológica -reglamento renacyt título i disposiciones generales. https://portal.concytec.gob.pe/images/renacyt/reglamento_renacyt_version_final.pdf

Comín, E., De la Fuente, I. y Gracia, A. (2013). El estrés y el riesgo para la salud. Madrid: revista Maz. departamento de prevención <https://www.uma.es/publicadores/prevencion/wwwuma/estres.pdf>

Dias, Ewerton Naves y Pais-Ribeiro, José Luís. (2019). El modelo de afrontamiento de Folkman y Lazarus: aspectos históricos y conceptuales. Revista de Psicología y Salud , 11 (2), 55-66. <https://dx.doi.org/10.20435/pssa.v11i2.642>

- Delgado. E, Calvanapón. F y Cárdenas.K (2019) El estrés y desempeño laboral de los colaboradores de una red de salud. Revista Eugenio Espejo, vol. 14, núm. 2. Universidad Nacional de Chimborazo,Ecuador.
<https://doi.org/10.37135/ee.04.09.03>
- Delgado Panta Liz Maribel (2021) Estrés laboral y Estrategias de afrontamiento del personal de salud, durante la pandemia, en un Hospital de Sullana 2021
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/81516>
- El Comercio. (2021) ¿Cómo repercutió el estrés laboral crónico en los peruanos y cómo afectará la nueva cuarentena? Diario el comercio.
<https://elcomercio.pe/lima/como-repercutio-el-estres-laboral-cronico-en-los-peruanos-y-como-afectara-la-nuevacuarentenacoronaviruspandemiaestres-laboral-trabajo-remoto-desempleocuarentena-covid19-nczgnoticia/?ref=ecr>.
- Fernández, R. (2013). La productividad y el riesgo psicosocial o derivado de la organización del trabajo. Alicante, España: Club Universitario.
https://books.google.com.pe/books/about/La_productividad_y_el_riesgo_psicosocial.html?id=AkPuDQAAQBAJ&redir_esc=y
- Guerra, D. (2019). Influencia del estrés en el desempeño laboral del profesional de enfermería en servicios críticos del Hospital de Pampas 2019. (Tesis de licenciatura, Universidad Privada de Huancayo Franklin Roosevelt, Huancayo).<http://repositorio.uoosevelt.edu.pe/xmlui/handle/ROOSEVELT/195>
- Gil-Lacruz, Marta y García-Moran, María de Carmen (2016). El estrés en el ámbito de los profesionales de la salud. Persona, (19),11-30.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=147149810001>

Gómez-Aranda, Christian , Reyes-Jiménez, Olivia, González-Aragón Pineda, Alvaro Edgar y García-Pérez, Alvaro (2021). Asociación entre estrés laboral y dependencia nicotínica en trabajadores de la salud. Revista Médica del Instituto Mexicano del Seguro Social, 59 (6),510-516. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=457769655011>

Hernández-Sampieri, R (2018) Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. Revista mcgraw-hill interamericana editores,s.a.http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/SampieriLasRutas.pdf

Ivancevich, J. M y Matteson, M. T. (1987). Libro Estres y trabajo: una perspectiva gerencial. editorial mexico, d.f: trillas. <https://www.worldcat.org/title/estres-y-trabajo-unaperspectiva-gerencial/oclc/69843521>

Laime Huaman,Elizabeth (2018). Relación entre el nivel de estrés y el desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la gerencia regional de salud Arequipa-2017 [Tesis de pregrado, Universidad Inca Garcilaso de la Vega]. http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/3307/TEISIS_Elizabeth%20Laime%20Huam%C3%A1n.pdf?sequence=2&isAllowed=y

Laura Ruiz Mitjana (2019) . La teoria de estres de Selye: que es y que explica. revista psicologia y mente.<https://psicologiaymente.com/psicologia/teoria-estres-selye>

Londoño Ardila, Luis Felipe. (2019). Análisis de las características del estrés laboral, según datos sociodemográficos, en el personal de la Corporación Universitaria Lasallista de Caldas Antioquia en el año 2016. Fides et Ratio - Revista de Difusión cultural y científica de la Universidad La Salle enBolivia http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2071-081X2019000100004&lng=es&tlng=es.

Likert (1968). Teoría del clima organizacional
<https://conocimientosweb.net/zip/article1578.html>

Lozano, A. (2020). Impacto de la epidemia del Coronavirus (COVID-19) en la salud mental del personal de salud y en la población general de China. *Revista de Neuro-Psiquiatría*, 83(1), 51-56.
<https://dx.doi.org/10.20453/rnp.v83i1.3687>

Ministerio de Salud (2022). Diario oficial El Peruano. Limeños-sufre-de-estres-provocado-por-el-covid-19

Concha Hilares Ivan, Albina Aguilar Delia Maria (2020) estrés laboral y clima organizacional en los trabajadores del centro de salud carmen de la legua – callao2020<http://repositorio.unac.edu.pe/bitstream/handle/20500.12952/5325/concha%20hilares%20aguilar%20bravo%20fcs%20maestr%c3%ada%202020.pdf?sequence=1&isallowed=>

Monterrosa-Castro, A; Dávila-Rúiz, R, Mejilla-Mantilla, A; Contreras, J; Mercado, M y Flores, C. (2020). Estrés laboral, ansiedad y miedo a COVID-19 en médicos generales colombianos. *Revista de la facultad de Ciencias de la Salud*, 23(2). <https://doi.org/10.29375/01237047.3890>

Morales G. Nivel de estrés laboral en enfermeras del hospital de Huaycán. [Tesis para optar título profesional de Enfermería]. Lima: Universidad Norbert Wiener; 2019.
<http://repositorio.uwiener.edu.pe/xmlui/bitstream/handle/123456789/3112/TESIS%20Morales%20Glinda.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Noriega, S. (2021). Estrés laboral y miedo relacionado al COVID-19 en profesionales de la salud de dos microredes de Tumbes, 2021 [, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20500.12692/70160>

Noris M, González J, Tello M, Serrano L, Vega E. (2017). Estrés y estilos de afrontamiento de las enfermeras de un hospital en Veracruz. Dialnet. <http://dx.doi.org/10.23913/rics.v6i12.56>

Organización Mundial de la salud (2017). Salud mental en el lugar de trabajo. http://www.who.int/topics/mental_health/es/

Organización Internacional del Trabajo (2016). Estrés en el trabajo: Un reto colectivo. Servicio de Administración del Trabajo, Inspección del Trabajo y Seguridad y Salud en el Trabajo. https://www3.paho.org/hq/index.php?option=com_content&view=article&id=11973:workplace-stress-takes-a-toll-on-individuals-employers-and-societies&Itemid=135&lang=es

Organización Mundial de la Salud (2008). Protección de la salud de los trabajadores, sensibilizando sobre el estrés laboral en los países en desarrollo. http://whqlibdoc.who.int/publications/2008/971650_spa.pdf

Organización Panamericana de Salud (2016) alerta de un aumento del estrés laboral con consecuencias cada vez más graves. Revista de la ONU. <https://news.un.org/es/story/2016/04/1356021>

Patlan.J (2019). ¿Qué es el estrés laboral y cómo medirlo? Revista Salud. Uninorte, 35(1), 156-184. http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-55522019000100156&lng=en&tlng=es.

Panana, E. (2021). Engagement y estrés laboral del personal de neonatología durante la Covid-19 en un hospital de Huaraz, 2021 [, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20500.12692/80028>

Plataforma integral OCC mundial (1 de octubre 2021).Estrés laboral en México 2021.<https://www.occ.com.mx/blog/adaptabilidad-laboral-post-pandemia-en-mexico/>

Palacios, F. (2017). Estrés laboral y estrategias de afrontamiento en los trabajadores en el centro de salud Laderas de Chillón, Puente Piedra, Lima,2017. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/12729/Palacios_HFDM.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Pasca, R., & Wagner, S. (2012). Occupational stress, mental health and satisfaction in the canadian multicultural workplace. *Soc Indic Res*, 109(3), 377- 393.

Peña, E. (2017). Estrés Laboral y Estilos de Afrontamiento en trabajadores administrativos de la Municipalidad de Lima Metropolitana, 2017. [Tesis de licenciatura, Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20500.12692/3347/Pe%b1a_PEF.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Portero, S. (2019). Estrés laboral, burnout, afrontamiento y salud general del personal sanitario de urgencias. [Tesis Doctoral, Universidad de Córdoba]. <https://helvia.uco.es/xmlui/bitstream/handle/10396/18579/2019000001929.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Reglamento de la Ley de Seguridad y Salud de Trabajo, aprobado por Decreto Supremo aprobado por Decreto Supremo N° 005-2012-TR y sus recientes modificatorias. el peruano.pe/normaslegales/decreto-supremo-que-modifica-diversos-articulos-del-reglamen-decreto-supremo-n-001-2021tr-1923867-3/

Sáenz M. Estrés laboral en el personal del Servicio de Emergencia Hospital Santa Rosa. [Tesis para optar el grado de maestra en Gestión de Servicios en Salud]. Lima: Universidad Cesar Vallejo; 2019. <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/37803>

Salas Sánchez, Rosa María, & Carbonell García, Carmen Elena, & Castillo Saavedra, Ericson Felix, & Arroyo Rosales, Elizabeth Madeleine, & Bada Quispe, Octavio Fermín (2020). Estrés laboral y clima organizacional en docentes peruanos. *MediSur*, 18(6) <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=180065571009>

Suarez Tunanñaña Angela (2013) Adaptación de la Escala de estrés Laboral de la OIT-OMS en trabajadores de 25 a 35 años de edad de un Contact Center de Lima. *Revista PsiqueMag*; Vol 2. <http://dx.doi.org/10.18050/psiquemag.v2i1.101>

Villanueva, K., Villagarcia, L. (2022). Estrés laboral en tiempos de pandemia en el personal asistencial y administrativo de un centro de salud del Cusco, 2022 [, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20500.12692/89941>

ANEXOS

ANEXO 1: MATRIZ DE OPERACIONALIZACION DE VARIABLE

VARIABLE DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	Escala de medicion
Estrés Laboral	El estres laboral tiene como consecuencia un desequilibrio fisico y mental que es producto de las exigencias de la persona enfrente de Situaciones relacionadas con el trabajo y sus capacidades para poder enfrente las exigencias que se plantean. (OIT,2016)	Este trabajo de investigación esta constituido por 7 dimenciones clima organizacional,estructura organizacional,territorio organizacional,tecnologia,influen cia del lider,falta de cohesion y respaldo de grupo.el cual de acuerdo a la acumulacion de puntaje se obtendra niveles de nivel bajo, nivel promedio bajo, nivel promedio alto y nivel alto	clima organizacional	relación mutua entre individuos y sus objetivos dentro del campo labora las políticas generales de la empresa	ordinal
			estructura organizacional	Funciones asignadas	
			Territorio Organizacional	Espacio de trabajo, condiciones del ambiente laboral.	

			Tecnología	Conocimiento técnico , disposición de equipos y recursos materiales.	
			influencia del líder	Liderazgo, receptividad y personalidad.	
			falta de cohesion	falta de equipo de trabajo , falta de compromiso y la presión en el equipo	
			respaldo de grupo.	trabajo en equipo y apoyo grupal.	

ANEXO 2:

ESCALA DE ESTRÉS LABORAL DE LA OIT-OMS.

FICHA TECNICA

INSTRUCCIONES:

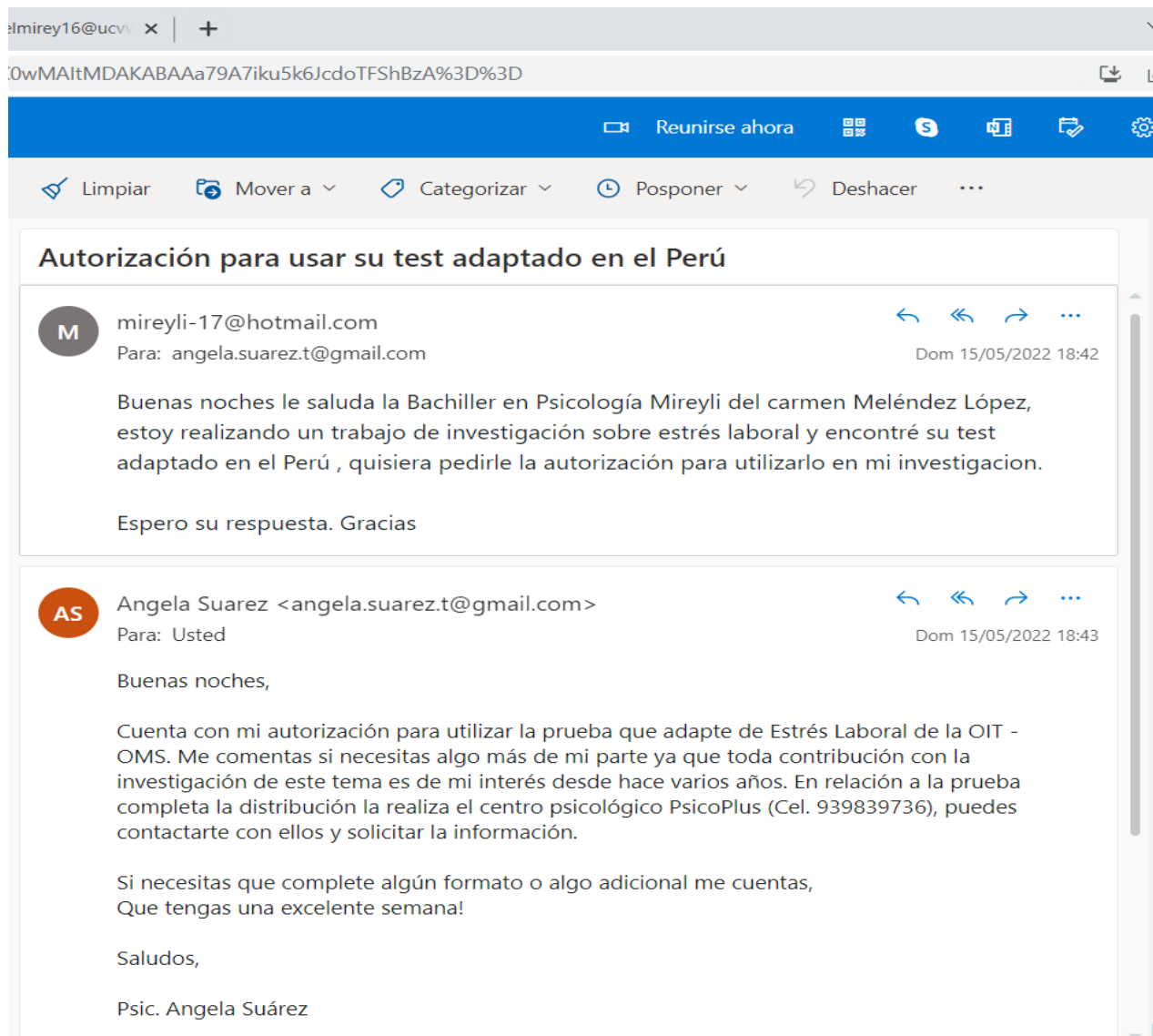
Indicar con qué frecuencia la condición descrita es una fuente actual de estrés para usted, anotando el número que mejor la describa.

- 1 si la condición NUNCA es fuente de estrés.
- 2 si la condición RARAS VECES es fuente de estrés.
- 3 si la condición OCASIONALMENTE es fuente de estrés.
- 4 si la condición ALGUNAS VECES es fuente de estrés.
- 5 si la condición FRECUENTEMENTE es fuente de estrés.
- 6 si la condición GENERALMENTE es fuente de estrés.
- 7 si la condición SIEMPRE es fuente de estrés.

N	ITEMS	1	2	3	4	5	6	7
1	¿El que no comprenda las metas y misión de la empresa me causa estrés?							
2	¿El rendirle informes a mis superiores y a mis subordinados me estresa?							
3	¿El que no esté en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo me produce estrés?							
4	¿El que el equipo disponible para llevar a cabo mi trabajo sea limitado me estresa?							
5	¿El que mi supervisor no dé la cara por mí ante los jefes me estresa?							
6	¿El que mi supervisor no me respete me estresa?							
7	¿El que no sea parte de un equipo de trabajo que colabore estrechamente me causa estrés?							
8	¿El que mi equipo de trabajo no me respalde en mis metas me causa estrés?							
9	¿El que mi equipo de trabajo no tenga prestigio ni valor dentro de la empresa me causa estrés?							
10	¿El que la forma en que trabaja la empresa no sea clara me estresa?							

11	¿El que las políticas generales de la gerencia impidan mi buen desempeño me estresa?							
12	¿El que las personas que están a mi nivel dentro de la empresa tengamos poco control sobre el trabajo me causa estrés?							
13	¿El que mi supervisor nose preocupe por mi bienestar me estresa?							
14	¿El no tener el conocimiento técnico para competir dentro de la empresa me estresa?							
15	¿El no tener un espacio privado en mi trabajo me estresa?							
16	¿El que se maneje mucho papeleo dentro de la empresa me causa estrés?							
17	¿El que mi supervisor no tenga confianza en el desempeño de mi trabajo me causa estrés?							
18	¿El que mi equipo de trabajo se encuentre desorganizado me estresa?							
19	¿El que mi equipo no me brinde protección en relación con las injustas demandas de trabajo que me hacen los jefes me causa estrés?							
20	¿El que la empresa carezca de dirección y objetivos me causa estrés?							
21	¿El que mi equipo de trabajo me presione demasiado me causa estrés?							
22	¿El que tenga que trabajar con miembros de otros departamentos me estresa?							
23	¿El que mi equipo de trabajo no me brinde ayuda técnica cuando lo necesito me causa estrés?							
24	¿El que no respeten a mis superiores, a mí y a los que están debajo de mí, me causa estrés?							
25	¿El no contar con la tecnología adecuada para hacer un trabajo de calidad me causa estrés?							

ANEXO 3: Autorización del instrumento de aplicación



ANEXO 4: Carta de presentación de la universidad



“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”

Ate, 30 de junio del 2022

Sr. FELIPE JAVIER CABELLOS ALTAMIRANO

Director General Médico. DIRECCIÓN SUB REGIONAL DE SALUD I JAÉN

Calle Simón Bolívar #1560 Jaén

De nuestra consideración:

Es grato saludarlo cordialmente a nombre de la Universidad César Vallejo, Filial Lima, Campus Ate y a la vez, presentar a Mireyli del Carmen Meléndez López, con DNI: 72926462, código 7002834613, estudiante de la carrera profesional de psicología; quien desea realizar su tesis titulada: "Estrés Laboral en los trabajadores de la Dirección Sub Regional de Salud Jaén, 2022". Agradecemos por adelantado le brinde las facilidades del caso, en la entidad que está bajo su dirección.

Hago propicia la ocasión para hacerle llegar los sentimientos de mi especial consideración y estima personal.



Atentamente,

MG. EDITH HONORINA JARA AMES

Coordinadora de PE de Psicología

UCV Campus Lima Ate

ANEXO 5: Carta de aceptación de la empresa

“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”

señora:

MG. Edith Honorina Jara Ames

coordinadora de PE de Psicología

UCV campus Lima Ate

De mi especial consideración:

por el presente reciba Usted el cordial saludo de quienes integramos la Dirección Sub Regional de Salud I Jaén y en especial el mío , al mismo tiempo en atención a su solicitud le comunicamos que se **AUTORIZO EL PERMISO PARA EL RECOJO DE INFORMACION** en nuestra institución , así también se **EVIDENCIO LA APLICACIÓN DE UN CUESTIONARIO DE ESTRÉS LABORAL** a cada uno de nuestros trabajadores realizado por la alumna de la Carrera Profesional de Psicología **Mireyli del Carmen Meléndez López**, que viene desarrollando su tesis titulada **“Estrés laboral en los trabajadores de la Dirección Sub Regional de Salud Jaén ,2022”**, con ello queremos contribuir con su desarrollo profesional.

Jaén, 18 de Junio del 2022



ANEXO 6: Consentimiento informado



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Estimados participantes soy la tesista Mireyli del Carmen Meléndez López alumna del Programa de titulación de la escuela profesional de Psicología de la Universidad Cesar Vallejo, estoy realizando un proyecto de investigación que tiene por título “Estrés laboral en los trabajadores de la Dirección Sub Regional de Salud Jaén,2022”, por tal motivo te invito a participar del cuestionario escala de estrés laboral de la OIT-OMS. Así mismo se informa que las respuestas de este cuestionario serán confidenciales ninguna persona excepto la investigadora tendrá acceso a ella, su nombre no será revelado en la presentación de resultados ni en ninguna otra publicación.

Si durante el desarrollo del cuestionario tuviese alguna duda, por favor levante la mano y hágamela saber para poder aclararla lo más pronto posible, se le pide a los participantes marcar si acepta o no acepta a participar en la investigación , si la respuesta es SI pase a la siguiente hoja a responder el cuestionario.

Aceptas participar de esta investigación:

SI

NO

ANEXO 7: validación de contenido por tres jueces expertos en V-Aiken

Jueces	Juez 1		Juez 2		Juez 3		Total		Formula		Significado
ITEMS	Ac	De	Ac	De	Ac	De	Ac	Ac	De	$V=S/(n(c-1))$	
1	1		1		1		1	5	0	1	Confiabilidad perfecta
2	1		1		1		1	5	0	1	
3	1		1		1		1	5	0	1	
4	1		1		1		1	5	0	1	
5	1		1		1		1	5	0	1	
6	1		1		1		1	5	0	1	
7	1		1		1		1	5	0	1	
8	1		1		1		1	5	0	1	
9	1		1		1		1	5	0	1	
10	1		1		1		1	5	0	1	
11	1		1		1		1	5	0	1	
12	1		1		1		1	5	0	1	
13	1		1		1		1	5	0	1	
14	1		1		1		1	5	0	1	
15	1		1		1		1	5	0	1	
16	1		1		1		1	5	0	1	
17	1		1		1		1	5	0	1	
18	1		1		1		1	5	0	1	
19	1		1		1		1	5	0	1	
20	1		1		1		1	5	0	1	
21	1		1		1		1	5	0	1	
22	1		1		1		1	5	0	1	
23	1		1		1		1	5	0	1	
24	1		1		1		1	5	0	1	
25	1		1		1		1	5	0	1	
	suma de los resultados de cada ítem									25	
	División entre la suma de los resultados de cada ítem sobre el número de ítems									1	Confiabilidad perfecta

ANEXO 8: Criterio de los jueces expertos

Juez 1



Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador : Gastulo Falen, Lisbeth Carmen Delia

Especialidad del validador: Psicóloga Clínica

Formación académica: Magister en Psicología Clínica

Área de experiencia profesional: Educativa y clínica

Cargo actual: Psicóloga

Institución(es): Centro de Emergencia Mujer Comisaria San Martín de Porres, Lambayeque - Ministerio de la mujer y poblaciones vulnerables

1 de JULIO del 2022

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo


Lisbeth C. D. Gastulo Falen
Mg en Psicología Clínica
C.Ps.P 26478

Firma del Experto Informante.

Juez 2



Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador: Arturo Luis Andrés Saldaña Terán _____

Especialidad del validador: Psicólogo Clínico - Forense _____

Formación académica: Magister en intervención psicológica. _____

Área de experiencia profesional: Perito de parte – Docente en investigación. _____

Cargo actual: Psicólogo asesor – Docencia _____

Institución(es): Organización Consultame – Universidad César Vallejo – Filial Chiclayo. _____

1 de JULIO del 2022

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo



Arturo Luis Andrés Saldaña Terán
PSICÓLOGO
C. P. P. 41076

Firma del Experto Informante.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador Aguirre Gavidia Edith Yulissa

Especialidad del validador _____

Formación académica Mg. Psicología Educativa

Área de experiencia profesional Psicología Clínica

Cargo actual Jefe CSMCJ

Institución(es): Centro Salud Mental Comunitario Jazán

8 de JUNIO del 2022

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo


Mg. Edith Yulissa Aguirre Gavidia
PSICÓLOGA
C. R. P. 18499

Firma del Experto Informante.

Jue



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, PADILLA CARRASCO LILY MARGARITA, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD de la escuela profesional de PSICOLOGÍA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHICLAYO, asesor de Tesis titulada: "Estrés laboral en los trabajadores de la Dirección Sub Regional de Salud Jaén,2022", cuyo autor es MELENDEZ LOPEZ MIREYLI DEL CARMEN, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 23.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

CHICLAYO, 09 de Setiembre del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
PADILLA CARRASCO LILY MARGARITA DNI: 32976183 ORCID: 0000-0001-8032-5582	Firmado electrónicamente por: LPADILLA el 21-09- 2022 09:37:33

Código documento Trilce: TRI - 0427843