

UNIVERSIDAD DE HUANUCO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
PROGRAMA ACADÉMICO DE PSICOLOGÍA



TESIS

“Estrés laboral y clima social familiar en los trabajadores administrativos del Hospital Hermilio Valdizán Medrano, Huánuco – 2023”

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADA EN PSICOLOGÍA

AUTORA: Carlos Venegas, Yasminda Lurdes

ASESORA: Diestro Caloretti, Karina Vanessa

HUÁNUCO – PERÚ

2024

U

TIPO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN:

- Tesis (X)
- Trabajo de Suficiencia Profesional()
- Trabajo de Investigación ()
- Trabajo Académico ()

LÍNEAS DE INVESTIGACIÓN: Psicología educativa
AÑO DE LA LÍNEA DE INVESTIGACIÓN (2020)

CAMPO DE CONOCIMIENTO OCDE:

Área: Ciencias sociales

Sub área: Psicología

Disciplina: Psicología (incluye terapias de aprendizaje, habla, visual y otras discapacidades físicas mentales)

D

DATOS DEL PROGRAMA:

Nombre del Grado/Título a recibir: Título

Profesional de licenciada en psicología

Código del Programa: P05

Tipo de Financiamiento:

- Propio (X)
- UDH ()
- Fondos Concursables ()

DATOS DEL AUTOR:

Documento Nacional de Identidad (DNI): 72910884

DATOS DEL ASESOR:

Documento Nacional de Identidad (DNI): 25769441

Grado/Título: Maestra en administración de la educación

Código ORCID: 0000-0002-0497-1889

DATOS DE LOS JURADOS:

N°	APELLIDOS Y NOMBRES	GRADO	DNI	Código ORCID
1	Portocarrero Zevallos, Judith Martha	Doctora en educación	06650813	0000-0003-2025-3286
2	Calero Bravo, Roberto Angelo	Magister en Economía	71586889	0000-0002-7060-7866
3	Cornejo Cervantes, Cyndi Melissa	Maestra en administración de la educación	43665542	0000-0001-6724-1915

H



Facultad de Ciencias de la Salud
Programa Académico Profesional de Psicología
"Psicología, la fuerza que mueve al mundo y lo cambia"

**"AÑO DEL BICENTENARIO, DE LA CONSOLIDACIÓN DE NUESTRA
 INDEPENDENCIA, Y DE LA CONMEMORACIÓN DE LAS HEROICAS BATALLAS DE
 JUNÍN Y AYACUCHO"**

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

En la ciudad de Huánuco, siendo las 11:00 A.M horas del día 15 del mes de noviembre del año dos mil veinticuatro, en el auditorio de la Facultad de Ciencias de la Salud de la ciudad universitaria La Esperanza en cumplimiento de lo señalado en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad de Huánuco, se reunió el **Jurado Calificador** integrado por los docentes:

- DRA. JUDITH MIRTHA PORTOCARREO ZEVALLOS PRESIDENTA
- MG. ROBERTO ANGELO CALERO BRAVO SECRETARIO
- MG. CYNDI MELISSA CORNEJO CERVANTES VDA. DE HURTADO VOCAL
- **ASESOR DE TESIS. MG. KARINA VANESSA DIESTRO CALORETTI.**

Nombrados mediante Resolución N° 3139-2024-D-FCS-UDH, para evaluar la Tesis titulada. **"ESTRÉS LABORAL Y CLIMA SOCIAL FAMILIAR EN LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DEL HOSPITAL "HERMILIO VALDIZAN MEDRANO", HUANUCO - 2023"**; Presentado por la Bachiller en Psicología, Sra. CARLOS VENEGAS, YASMINDA, para optar el Título Profesional de **LICENCIADA EN PSICOLOGÍA**.

Dicho acto de sustentación se desarrolló en dos etapas: exposición y absolución de preguntas, procediéndose luego a la evaluación por parte de los miembros del Jurado.

Habiendo absuelto las objeciones que le fueron formuladas por los miembros del jurado y de conformidad con las respectivas disposiciones reglamentarias, procedieron a deliberar y calificar, declarándolo (a)..... *aprobado* por..... *unanimidad* con el calificativo cuantitativo de..... *12* y cualitativo de..... *suficiente*

Siendo las..... *12.11* Horas del día..... *15* del mes de..... *noviembre* del año..... *2024*, los miembros del **Jurado Calificador** firman la presente Acta en señal de conformidad.

Judith Martha Portocarrero Zevallos

 DRA. JUDITH MARTHA PORTOCARRERO ZEVALLOS
 Orcid.org/0000-003-2025-3286 DNI - 06650813
 PRESIDENTA

Roberto Angelo Calero Bravo

 MG. ROBERTO ANGELO CALERO BRAVO
 Orcid.org/0000-003-0269-8599 DNI 24404062
 SECRETARIO

Cyndi Melissa Cornejo Cervantes Vda. de Hurtado

 MG. CYNDI MELISSA CORNEJO CERVANTES VDA. DE HURTADO
 Orcid.org/0000-0001-6724-1915 DNI - 43665542
 VOCAL



UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO

CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD

El comité de integridad científica, realizó la revisión del trabajo de investigación del estudiante: YASMINDA LURDES CARLOS VENEGAS, de la investigación titulada “Estrés laboral y clima social familiar en los trabajadores administrativos del Hospital Hermilio Valdizán Medrano, Huánuco – 2023”, con asesora KARINA VANESSA DIESTRO CALORETTI, designada mediante documento: RESOLUCIÓN N° 1357-2023-D-FCS-UDH del P. A. de PSICOLOGÍA.

Puede constar que la misma tiene un índice de similitud del 25 % verificable en el reporte final del análisis de originalidad mediante el Software Turnitin.

Por lo que concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio y cumple con todas las normas de la Universidad de Huánuco.

Se expide la presente, a solicitud del interesado para los fines que estime conveniente.

Huánuco, 16 de octubre de 2024



RICHARD J. SOLIS TOLEDO
D.N.I.: 47074047
cod. ORCID: 0000-0002-7629-6421



FERNANDO F. SILVERIO BRAVO
D.N.I.: 40618286
cod. ORCID: 0009-0008-6777-3370

9. Carlos Venegas, Yasminda Lurdes.docx

INFORME DE ORIGINALIDAD

25%	24%	3%	7%
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.udh.edu.pe Fuente de Internet	10%
2	distancia.udh.edu.pe Fuente de Internet	2%
3	repositorio.unheval.edu.pe Fuente de Internet	2%
4	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	1%
5	hdl.handle.net Fuente de Internet	1%



RICHARD J. SOLIS TOLEDO
D.N.I.: 47074047
cod. ORCID: 0000-0002-7629-6421



FERNANDO F. SILVERIO BRAVO
D.N.I.: 40618286
cod. ORCID: 0009-0008-6777-3370

DEDICATORIA

A mi familia, quienes me han servido como modelo a seguir y de quienes he aprendido valiosas lecciones, tanto positivas como desafiantes. A todas las personas que han contribuido, de forma directa o indirecta, a la realización de esta tesis.

A mis maestros por su incondicional apoyo, inspiración y por el tiempo que dedicaron a ayudarnos a completar nuestros estudios superiores y desarrollar esta investigación.

AGRADECIMIENTO

A la Universidad de Huánuco por ofrecernos una experiencia educativa excepcional, basada en el desarrollo del conocimiento, el pensamiento crítico y la importancia de la emoción humana.

Al Hospital Hermilio Valdizán Medrano, agradecemos su invaluable apoyo en el crecimiento de nuestra investigación, por su elevado nivel de humanidad, la ayuda brindada, el conocimiento compartido, las contribuciones y la crítica constructiva que tanto nos ha enriquecido. Nuestro asesor merece nuestro más sincero reconocimiento por su guía y dedicación.

Asimismo, agradecemos a los empleados administrativos del Hospital Hermilio Valdizán Medrano por su gran apoyo y por la oportunidad de conocer sus experiencias relacionadas con la investigación, lo cual ha sido de gran utilidad para nuestro trabajo.

ÍNDICE

DEDICATORIA	II
AGRADECIMIENTO	III
ÍNDICE.....	IV
ÍNDICE DE TABLAS	VI
ÍNDICE DE GRÁFICOS	VII
RESUMEN	VIII
ABSTRACT	IX
INTRODUCCIÓN	X
CAPÍTULO I.....	12
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	12
1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA.....	12
1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	15
1.2.1. PROBLEMA GENERAL.....	15
1.2.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS.....	15
1.3. OBJETIVOS	16
1.3.1. OBJETIVO GENERAL	16
1.3.2. OBJETIVOS ESPECIFICOS.....	16
1.4. JUSTIFICACIÓN DEL PROBLEMA	17
1.4.1. JUSTIFICACIÓN TEÓRICA	17
1.4.2. JUSTIFICACIÓN PRÁCTICA.....	17
1.4.3. JUSTIFICACIÓN METODOLÓGICA.....	18
1.5. LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN.....	18
1.6. VIABILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN	18
CAPÍTULO II.....	20
MARCO TEÓRICO	20
2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN.....	20
2.1.1. ANTECEDENTES INTERNACIONALES	20
2.1.2. ANTECEDENTES NACIONALES	22
2.1.3. ANTECEDENTES LOCALES	23
2.2. BASES TEÓRICAS	25
2.2.1. EL ESTRÉS	25
2.2.2. CLIMA SOCIAL FAMILIAR	32

2.3. DEFINICIONES CONCEPTUALES.....	37
2.4. HIPÓTESIS	38
2.4.1. HIPÓTESIS GENERAL.....	38
2.4.2. HIPÓTESIS ESPECÍFICAS	39
2.5. VARIABLES	40
2.5.1. VARIABLE 1	40
2.5.2. VARIABLE 2	40
2.6. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES	41
CAPÍTULO III.....	42
METODOLOGÍA	42
3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN.....	42
3.1.1. ENFOQUE	42
3.1.2. ALCANCE O NIVEL.....	43
3.1.3. DISEÑO	43
3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA	44
3.2.1. POBLACIÓN	44
3.2.2. MUESTRA	44
3.3. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS. 46	
3.3.1. PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS	46
3.3.2. PARA LA PRESENTACIÓN DE DATOS	52
3.3.3. PARA EL ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE DATOS	52
CAPÍTULO IV.....	54
RESULTADOS.....	54
4.1. PROCESAMIENTO DE DATO.....	54
4.2. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS Y PRUEBA DE HIPÓTESIS ..	56
CAPÍTULO V.....	63
DISCUSIÓN.....	63
CONCLUSIONES	68
RECOMENDACIONES.....	70
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	72
ANEXOS.....	76

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Población	44
Tabla 2 Estrés Laboral.....	54
Tabla 3 Clima socio familiar	55
Tabla 4 Prueba de Normalidad	56
Tabla 5 Relación entre el Estrés laboral y el Clima socio familiar.....	56
Tabla 6 Relación entre el Clima Organizacional y el clima socio familiar	57
Tabla 7 Relación entre la Estructura organizativa y el clima socio familiar..	58
Tabla 8 Relación entre el Territorio Organizacional y el clima socio familiar	58
Tabla 9 Relación entre la Tecnología y el clima socio familiar.....	59
Tabla 10 Relación entre la Influencia de los líderes y el clima socio familiar	60
Tabla 11 Relación entre la Ausencia de Cohesión y el clima socio familiar.	61
Tabla 12 Relación entre el Respaldo grupal y el clima socio familiar	62

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1 Estrés Laboral	54
Gráfico 2 Clima socio familiar	55

RESUMEN

El presente trabajo tuvo como objetivo Determinar cómo se relaciona el Estrés Laboral con el Clima socio familiar en el personal administrativo del hospital regional Hermilio Valdizán Medrano de Huánuco en el año 2023. Fue una investigación de tipo Básica, con Enfoque cuantitativo y de Diseño Correlacional. La muestra de estudio corresponde a 100 empleados. El instrumento utilizado fue el Cuestionario de Estrés ocupacional y La Escala de Clima socio familiar - FES

Teniendo como resultados un nivel significativo de estrés entre los empleados administrativos, con un 16.67% experimentando estrés y un 5.45% enfrentando niveles elevados. Además, un 7.69% se encontró en un nivel medio de estrés, mientras que un alentador 2.24% un reducido nivel de estrés. Estos hallazgos sugieren una presencia generalizada de estrés con posibles repercusiones para la salud y el bienestar en el entorno hospitalario. Asimismo, se destaca que un porcentaje considerable (19.23%) de los empleados informa un reducido nivel de control sobre situaciones familiares, señalando la importancia de comprender y abordar estas dinámicas en el contexto laboral.

Se concluye una relación positiva y directa entre el estrés ocupacional y el clima socio familiar. Este hallazgo destaca la interconexión entre la experiencia de estrés en el trabajo y las dinámicas familiares de los empleados administrativos del Hospital.

Palabras Claves: estrés laboral, clima social familiar, personal administrativo, estructura organizativa, tecnología.

ABSTRACT

The present work aimed to determine the relationship between Labor Stress and the Family Social Climate in the administrative workers of the Regional Hospital Hermilio Valdizán Medrano - Huánuco, 2023. It was a Basic, Quantitative Approach and Correlational Design research. The study sample corresponds to 100 workers. The instrument used was the Occupational Stress Questionnaire and the Family Social Climate Scale - FES

With the results of a significant level of stress among administrative workers, with 16.67% experiencing stress and 5.45% facing high levels. In addition, 7.69% are at an average level of stress, while an encouraging 2.24% is at a low level of stress. These findings suggest a widespread presence of stress with possible repercussions for health and well-being in the hospital environment. It is also emphasized that a considerable percentage (19.23%) of workers report a low level of control over family situations, pointing out the importance of understanding and addressing these dynamics in the work context.

A significant and positive relationship between work stress and the family social climate is concluded. This finding highlights the interconnection between the experience of stress at work and the family dynamics of the Hospital s administrative workers.

Keywords: work stress, family social climate, administrative staff, organizational structure, technology.

INTRODUCCIÓN

El entorno laboral de los empleados administrativos del Hermilio Valdizán Medrano, hospital regional en Huánuco constituye un escenario complejo donde convergen diversos factores que pueden influir de manera directa en su bienestar psicológico y en la calidad de su desempeño. El estrés laboral, como fenómeno multidimensional, se erige como uno de los principales desafíos que enfrentan los profesionales en este contexto, afectando no solo su salud mental sino también repercutiendo en el tejido social que conforman fuera de las paredes hospitalarias.

La presente investigación se propuso explorar a fondo el vínculo entre el estrés ocupacional y el clima socio familiar de los empleados administrativos del Hospital Hermilio Valdizán Medrano en el periodo 2023. Entendemos que el personal administrativo, al desempeñar funciones cruciales para el funcionamiento eficiente de la institución de salud, enfrenta demandas laborales que generaron tensiones y desafíos particulares. Este estudio se enfocó en comprender cómo estas tensiones laborales impactaron en la esfera familiar, examinando la dinámica del clima social y sus posibles consecuencias en la vida cotidiana de los empleados.

En la sociedad actual, donde la salud y el bienestar son componentes esenciales para el desarrollo integral de los individuos, fue imperativo comprender las interrelaciones entre el ámbito laboral y el entorno familiar. La investigación pretendió proporcionar una visión integral de la experiencia de los empleados administrativos, explorando no solo los factores estresantes presentes en su quehacer diario, sino también la influencia de estos en la construcción del clima socio familiar. Este enfoque holístico permitió identificar posibles áreas de intervención y mejora, contribuyendo así a la creación de entornos laborales más saludables y sostenibles.

A través de la recopilación y análisis de datos, este estudio contribuyó y esclareció las complejidades del estrés ocupacional y su correlación intrínseca con el clima socio familiar, proporcionando evidencia empírica que pudieron orientar estrategias de gestión del bienestar laboral y familiar en el ámbito

hospitalario. La comprensión profunda de estas dinámicas ha beneficiado a los empleados administrativos directamente involucrados, asimismo contribuyo al enriquecimiento de la literatura científica sobre la interconexión entre el ámbito laboral y la esfera familiar.

El capítulo I de esta investigación se centra en la descripción del problema a abordar. Se formulan preguntas de investigación, tanto generales como específicas, que guían el estudio. Además, se justifica la relevancia del tema y se establecen los objetivos que se pretenden alcanzar.

El capítulo II profundiza en el contexto del problema, revisando los antecedentes de nivel internacional, nacional y local. Se desarrolla el marco teórico, que incluye las bases conceptuales y teóricas que sustentan la investigación. A partir de este marco, se formulan las hipótesis de estudio, tanto generales como específicas, y se define la operacionalización de las variables.

El capítulo III se dedica a la metodología del estudio. Se describe el nivel, diseño y enfoque del estudio. Se define el grupo poblacional y la muestra que se utilizará para la recolección de datos. Finalmente, se detallan los instrumentos y técnicas que se emplearán para obtener la información necesaria.

El capítulo IV presenta los resultados obtenidos de nuestras variables estudiadas. Se realiza un análisis de estos resultados, realizando la discusión y contraste con los antecedentes, las bases conceptuales y teóricas.

Por último, se presenta las conclusiones del estudio, se formulan recomendaciones para futuras investigaciones y se incluyen los anexos y los instrumentos para evaluación que fueron aplicados.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

La Organización Internacional para el Trabajo (OIT, 2023) menciona que el estrés relacionado con el trabajo está determinado por como las empresas o instituciones organizan el trabajo, el diseño del trabajo y las relaciones laborales, esta situación se presenta cuando las exigencias del trabajo no corresponden o exceden las capacidades, recursos o necesidades del trabajador o cuando el conocimiento y las habilidades de un empleado o de un grupo para enfrentar dichas exigencias no influyen con las expectativas de la cultura organizativa de una empresa. Las diferentes instituciones laborales a través de la unidad de potencial humano en los últimos tiempos viene otorgando importancia a la salud física y mental de los colaboradores, la salud ocupacional el contexto de la actualidad puede desencadenar estrés laboral, las funciones laborales asignadas al trabajador tanto a nivel individual como a nivel de equipo, bajo los estándares de eficiencia y eficacia generan inestabilidad emocional, esto a causa de las labores cotidianas, el uso de la tecnología, el manejo de los equipos tecnológicos, las exigencias laborales, o el monitoreo y supervisión que implementa una institución, situación que puede afectar el desempeño ocupacional y el clima socio familiar del colaborador cuando este se encuentra en su convivencia familiar, ocasionando la pérdida del equilibrio físico y psicológico del trabajador (Guardamino, 2020, p. 67).

De acuerdo con Castillo (2021), los empleados en su horario laboral presentan de manera recurrente estrés laboral, el mismo que es originado por el exceso de horas de trabajo, por realizar múltiples actividades laborales de manera simultánea, la incertidumbre para asumir una función específica o un rol, por inadecuadas relaciones interpersonales entre compañeros de trabajo, también se debe a la realización de trabajos fuera del horario laboral, siendo el ambiente de trabajo, las condiciones laborales y la preocupación por el despido arbitrario los agentes generadores de estrés laboral.

La influencia del estrés en el ambiente laboral a nivel mundial es muy frecuente tanto en la actividad pública como en la actividad privada, se cree que este factor está asociado al desempeño en el trabajo, y su aparición tiene consecuencias en la salud mental de la persona, las cuales pueden acarrear bajo desempeño ocupacional, ausentismo laboral o accidentes laborales, en un estudio titulado Factores Asociados al estrés ocupacional en empleados de diferentes regiones del mundo, se llegó a establecer que el 75% de los días no trabajados en China y Gran Bretaña se deben a la presencia del estrés, de la misma manera, un estudio ecuatoriano reveló que el 65% de los empleados públicos expuestos a factores de estrés laboral tienen un riesgo elevado de desarrollar problemas de salud mental como ansiedad y depresión (Mejía, 2019).

Un estudio exhaustivo llamado "Clima socio familiar e incidencia en el rendimiento laboral del trabajador estatal en Bogotá" arroja luz sobre la correlación existente entre el clima social en familia y el estrés ocupacional. El estudio encontró que el 57% de los empleados estatales presentaban un clima socio familiar poco adecuado, lo que sugiere que un ambiente familiar negativo puede afectar negativamente el desempeño ocupacional (Mendaz-Omaña, 2021).

En Perú, las instituciones laborales estatales no ofrecen capacitación al trabajador para el desempeño eficiente de sus funciones hecho que se constituye como un factor de vulnerabilidad, datos de significativa relevancia se obtiene del estudio titulado: "Vulnerabilidad al estrés en empleados de la ciudad de Arequipa" reveló que los empleados de la etapa adulta mayor tenían un 75% menos de vulnerabilidad al estrés laboral, mientras que las mujeres presentaban un 80% más de vulnerabilidad. El estudio también encontró que una familia con una actitud desfavorable al clima laboral puede contribuir de manera directa a la desorganización del tiempo y afectar negativamente las redes de apoyo social, lo que a su vez aumenta el riesgo de estrés laboral (Lazo, 2020).

Un estudio realizado en Lima, titulado "Clima social en familia y Calidad de Vida en empleados de la ciudad de Lima," encontró una correlación directa

entre el clima social en familia y la calidad de vida de los empleados. El estudio destaca que una buena comunicación, la libertad de expresión dentro del hogar y la capacidad de afrontar conflictos de manera saludable dentro de la familia se asocian con niveles más bajos de estrés laboral (Vera, 2021, p. 19).

Un estudio local titulado "Estrés ocupacional en Empleados de Instituciones Públicas" reveló que el 38% de los empleados presentaban niveles bajos de estrés, el 30% niveles intermedios y el 32% niveles altos de estrés laboral. El estudio encontró que las relaciones interpersonales inadecuadas en el lugar de trabajo fueron un factor importante en el estrés. Además, el 46.7% de los empleados afirmaron que su líder ejercía una influencia significativa en sus niveles de estrés (Falcón, 2019).

Aunque hay pocos estudios correlacionales sobre el clima familiar en nuestra ciudad, uno titulado "Clima Familiar y Rendimiento Laboral" encontró un vínculo directo y positivo (0.78) entre el clima familiar y el rendimiento laboral. El estudio reveló que el 68% de los empleados participantes tenían un clima familiar adecuado, lo cual percibían como un factor importante para un desempeño ocupacional eficiente. Por otro lado, el 34% de los empleados tenían un clima familiar poco adecuado, lo cual fue asociado con un bajo rendimiento laboral (Acosta, 2019).

El Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano, que cuenta con más de 60 años al servicio de la ciudadanía de Huánuco, se ha consolidado como una institución que brinda servicios especializados en la región. Además, lo hace con equidad, integridad e interculturalidad, siempre con un enfoque de calidad, basado en principios morales, éticos y humanos. De esta manera, se busca la recuperación y rehabilitación física y mental de sus usuarios. Por otro lado, de acuerdo con el reporte del área de Potencial Humano, durante el primer trimestre del presente año, se ha detectado un nivel de ausentismo laboral, así como inadecuadas relaciones interpersonales entre algunos empleados del área administrativa. Debido a esta situación, se considera una probable correlación existente entre el estrés laboral y el clima socio familiar de los empleados del hospital. Para explorar esta relación, este estudio se propone responder a las siguientes preguntas:

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.2.1. PROBLEMA GENERAL

- ¿Cómo se relaciona el estrés laboral con el Clima socio familiar en el personal administrativo del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano-Huánuco, 2023?

1.2.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS

- ¿Cómo se relaciona el Clima Organizacional y el clima socio familiar en el personal administrativo del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano-Huánuco, 2023?
- ¿Cómo se relaciona la Estructura Organizativa y el clima socio familiar en el personal administrativo del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano-Huánuco, 2023?
- ¿Cómo se relaciona el territorio organizacional y el clima socio familiar en el personal administrativo del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano-Huánuco, 2023?
- ¿Cómo se relaciona la tecnología y el clima socio familiar en el personal administrativo del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano– Huánuco, 2023?
- ¿Cómo se relaciona la Influencia de los líderes y el clima socio familiar en el personal administrativo del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano-Huánuco, 2023?
- ¿Cómo se relaciona la Ausencia de Cohesión y el clima socio familiar en el personal administrativo del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano-Huánuco, 2023?
- ¿Cómo se relaciona el Respaldo grupal y el clima socio familiar en el personal administrativo del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano-Huánuco, 2023?

1.3. OBJETIVOS

1.3.1. OBJETIVO GENERAL

- Determinar cómo se relaciona el Estrés Laboral con el Clima socio familiar en el personal administrativo del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano-Huánuco, 2023.

1.3.2. OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Especificar cómo se relaciona el Clima Organizacional con el Clima socio familiar en el personal administrativo del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano-Huánuco, 2023.
- Analizar cómo se relaciona la Estructura organizativa con el Clima socio familiar en el personal administrativo del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano-Huánuco, 2023.
- Demostrar cómo se relaciona el Territorio Organizacional con el Clima socio familiar en el personal administrativo del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano-Huánuco, 2023.
- Detallar cómo se relaciona la Tecnología con el Clima socio familiar en el personal administrativo del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano-Huánuco, 2023.
- Establecer cómo se relaciona la Influencia de los líderes con el Clima socio familiar en el personal administrativo del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano-Huánuco, 2023.
- Identificar cómo se relaciona la Ausencia de Cohesión con el Clima socio familiar en el personal administrativo del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano-Huánuco, 2023.
- Conocer cómo se relaciona el Respaldo grupal con el Clima socio familiar en el personal administrativo del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano-Huánuco, 2023.

1.4. JUSTIFICACIÓN DEL PROBLEMA

El estudio proporcionó información y conocimientos valiosos tanto en teoría como en práctica para los empleados del sector público y privado, así como para los profesionales de la psicología del área organizacional y cualquier otro experto con la intención de desarrollar estudios similares. La revisión exhaustiva de fuentes teóricas, incluyendo repositorios de universidades internacionales, nacionales y locales, así como artículos científicos, confirmó la existencia de información científica sólida y modelos teóricos bien establecidos que explican con claridad el origen y las consecuencias del estrés en el trabajador. Estos hallazgos respaldaron el estudio propuesto sobre el Estrés ocupacional y el Clima socio familiar.

1.4.1. JUSTIFICACIÓN TEÓRICA

En la justificación teórica, Selye (1982) afirmaba que el estrés se producía cuando había una alteración en el equilibrio del organismo causada por agentes externos o internos, y el organismo reaccionaba de manera extraordinaria para restaurar dicho equilibrio. Barraza (2018) describió dos tipos de estresores: los estresores mayores, entidades objetivas que amenazaban la integridad vital y tenían una incidencia negativa en el trabajador, y los estresores menores. Después de revisar diversas fuentes teóricas y repositorios, se comprobó la existencia de información científica bien fundamentada sobre el estrés ocupacional y sus consecuencias, proporcionando una base sólida para el estudio propuesto.

1.4.2. JUSTIFICACIÓN PRÁCTICA

En lo que respecta a la justificación práctica, este estudio podría utilizar los conocimientos teóricos como fundamento para investigaciones futuras, aportando al desarrollo de mejores estrategias para enfrentar el estrés laboral dentro del campo de la psicología ocupacional y organizacional en la localidad de Huánuco.

La aplicación práctica de estos conocimientos podría haber

optimizado el rendimiento laboral y reducido el ausentismo, mediante la implementación de talleres de afrontamiento del estrés y mejora del clima socio familiar en distintas instituciones de trabajo en la región demostró que un empleado sin estrés experimenta una mejora en la calidad de su vida tanto a nivel personal como familiar, contribuyendo a un Clima socio familiar armonioso.

1.4.3. JUSTIFICACIÓN METODOLÓGICA

La justificación metodológica se centró en la necesidad de determinar de manera científica y objetiva el vínculo entre el estrés ocupacional y el clima socio familiar en el personal administrativo del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano de Huánuco. Para ello, se utilizaron instrumentos psicométricos con un aceptable grado de confiabilidad y validez para la investigación, como el Cuestionario de Estrés Laboral de la OIT-OMS y la Escala del Clima socio familiar (FES), con el objetivo de obtener datos cuantitativos y correlacionar ambos constructos.

1.5. LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN

Durante la ejecución de este estudio, se enfrentaron diversas limitaciones que era necesario considerar:

La limitación más marcada dentro del proceso de este estudio y recolección de los datos fue el tiempo y los horarios que la investigadora disponía.

1.6. VIABILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN

El trabajo presentado demostró contar con viabilidad académica respaldada por sólidas bases teóricas científicas, incluyendo resultados de investigaciones previas y trabajos monográficos a nivel internacional. La información recopilada durante el desarrollo del estudio aportó conocimientos valiosos y relevantes para empleados tanto del sector público como privado, ofreciendo una base para la implementación de estrategias efectivas de prevención frente al estrés laboral.

Además, la viabilidad económica del proyecto se respaldó con recursos propios proporcionados por la investigadora, asegurando así la correcta ejecución de la investigación. Esta autonomía financiera contribuyó a la solidez e independencia del estudio, garantizando que los resultados obtenidos fueran el fruto de una investigación imparcial y rigurosa.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

2.1.1. ANTECEDENTES INTERNACIONALES

Dávila, García y Toromoreno (2020) en su trabajo de investigación “Estrés ocupacional y desempeño ocupacional secretarial”. El objetivo fue relacionar el estrés en familia y el desempeño ocupacional entre secretarias de la cooperativa 15 de abril en Portoviejo, Manabí en Ecuador. En total se pudo trabajar con 20 secretarias, con la misma población que sirvió como muestra de la investigación. El artículo es correlacional. Los investigadores sacaron las siguientes conclusiones generales:

Se logró determinar que el estrés afectaba considerablemente el desempeño ocupacional de la mayor parte de la población que participo en el estudio, es decir que el 75% de sujetos estudiados y que conformaron la investigación han manifestado que el estrés afecta de manera negativa e influye en el desempeño profesional, dicha población manifestó que ante ello se sentían con impotencia a no tener recursos personales o habilidades para afrontar la presencia del estrés durante el desempeño de sus funciones. Solo un 25% manifestó no tener inconvenientes en el desempeño de sus funciones a pesar de sentirse con síntomas de estrés laboral.

Arias y Urtecho (2020) en su estudio titulado: Percepciones de estrés ocupacional entre un grupo de empleados solteros de Cali. El objetivo fue determinar la percepción del estrés ocupacional en las relaciones familiares entre un grupo de empleados solteros que laboran de manera formal e informal en la ciudad de Cali. La población total de estudio fue de 40 empleados solteros y la muestra también estuvo conformada por la misma población. Un estudio descriptivo básico. Los investigadores sacaron las siguientes conclusiones:

La conclusión es que el trabajo y la familia son entornos diferentes que se influyen mutuamente en situaciones de estrés laboral. Por lo tanto, si una persona no puede encontrar un equilibrio entre ellos, se afectan mutuamente, lo que indica que la ausencia de armonía entre el trabajo y el trabajo familiar puede afectar las relaciones familiares y viceversa. Por lo tanto, si los empleados no logran encontrar un equilibrio entre estos dos aspectos, el estrés laboral afectará tanto a la empresa como a los empleados, porque el estrés, se quiera o no, produce aspectos positivos y negativos como el distrés y el eustrés.

Ponce (2020) en su estudio titulado “Entorno social en familia del personal y su incidencia en el desempeño de la Empresa Eléctrica Riobamba S.A.”, tuvo como objetivo determinar la incidencia del entorno socio-familiar en los resultados de la Empresa Eléctrica Riobamba S.A. Participaron 473 empleados en el estudio y el tamaño de la muestra fue de 443 empleados. Estudio descriptivo-correlacional. El investigador llegó a la siguiente conclusión:

Con base en las estadísticas se encontró que el entorno socio-familiar de los empleados se correlaciona de manera directa con el desempeño ocupacional en la Empresa Eléctrica Riobamba S.A. Se utilizó SPSS 20 para el análisis. Se reconoce que los problemas en el ambiente hogareño no sólo afectan al empleado sino también a su desempeño ocupacional, lo que en una empresa de alto riesgo puede derivar en influyentes o accidentes laborales. De igual forma, la dimensión relacional incluye 3 subescalas: cohesión, conflicto y expresión, las cuales en conjunto miden el nivel de comunicación, conflicto y expresión en la dinámica familiar; Además, la diferencia entre la magnitud de las relaciones positivas y negativas es aproximadamente del 18%. Esto es algo a lo que se debe prestar atención especial y trabajar con familias cuyos vínculos estén deteriorados o en conflicto, no ignorando al grupo de familias con relaciones estables.

2.1.2. ANTECEDENTES NACIONALES

Arteaga (2021) en su estudio titulado “Clima social en familia y Afrontamiento del Estrés en Empleados del Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas”. Su propósito fue determinar la correlación existente entre el entorno socio-familiar y el afrontamiento del estrés entre los empleados del Instituto Nacional del Cáncer. 120 personas participaron en el estudio. Estudio de tipo correlacional. El investigador llegó a la siguiente conclusión:

Está claro que el entorno social en la familia está relacionado con el estrés. Por tanto, el entorno familiar es considerado uno de los determinantes de la capacidad de afrontar positivamente el estrés, ya que los empleados consideran que el entorno familiar es medio, siendo el 71,18% los que afirman que estos aspectos comunicativos e interactivos, como la construcción de la independencia, y resolver satisfactoriamente diversos conflictos entre los miembros, lo que puede promover el crecimiento personal y estrategias de afrontamiento positivas, lo que se ha observado en la mayor parte de los pacientes empleados tienen una forma positiva de afrontar las dificultades (39,41%), lo que significa que este personal tiene capacidad adaptativa, pues tienen distintas formas de responder a las dificultades que contribuyen a la adaptación en la medida en que se encuentran y buscan soluciones para mejorar una situación o desequilibrio emocional provocado por trabajar en una situación altamente estresante.

Suarez (2021) en el artículo científico titulado “Estrés ocupacional y entorno socio-familiar de los empleados del Hospital Regional de Chincha Alta”. Por lo tanto, el objetivo fue establecer la correlación existente entre el estrés ocupacional y el ambiente social familiar entre los empleados hospitalarios de la región de Chincha Alta. La muestra estuvo compuesta por 120 empleados. Este estudio es de naturaleza correlacional. El investigador llegó a la siguiente conclusión:

Los resultados muestran que el estrés laboral está relacionado de

manera directa con la calidad de las interacciones familiares, el 65% de los empleados notaron una tendencia a evaluar negativamente el trabajo y a sí mismos, y evitar las relaciones personales y la carrera, baja productividad, incapacidad para soportar la presión. La importancia del proceso de desarrollo familiar.

Bocángel y Velásquez (2020) desarrollaron una tesis denominada Clima social en familia y el Estrés en pobladores del Centro Poblado El Milagro, 2019. El propósito del estudio fue determinar la correlación existente entre el entorno socio-familiar y el estrés en los residentes del centro de la ciudad. En el estudio participaron 120 vecinos del corregimiento El Milagro. Estudio de tipo correlacional. En el cual los investigadores llegaron a la siguiente conclusión:

Se logró establecer una correlación directa entre las variables del clima social en familia y las variables de estrés, la cual fue inversa y altamente significativa. De la misma manera, se pudo establecer la existencia de una relación directa entre los aspectos relacionales del entorno socio-familiar y la escala de estrés de salud, escolar y familiar, centrándose en relaciones insignificantes entre aspectos del desarrollo infantil. clima social, conocimiento sobre el tamaño de la escuela y estrés familiar.

2.1.3. ANTECEDENTES LOCALES

Andrade (2021), en su investigación sobre "Clima Familiar y Estrés ocupacional en los empleados del Centro de Salud de Ambo - Huánuco 2020", se propuso analizar la correlación existente entre estos dos factores en el contexto laboral. Su estudio, realizado con una muestra de 60 empleados del centro de salud, utilizó un enfoque correlacional. Los resultados de su investigación permitieron concluir que:

El 63% de los empleados del Centro de Salud de Ambo, en la región Huánuco, que formaron parte de la muestra estudiada, evidenciaron tener un nivel alto en cuanto a las características positivas de su clima familiar. De la misma manera el 69% de empleados del

Centro de Salud de Ambo de la región Huánuco que participaron del estudio presentaron un clima familiar adecuado en la dimensión relaciones interpersonales, finalmente el 75% de empleados del Centro de Salud de Ambo de la región Huánuco, presentaron un rendimiento laboral alto.

Mendoza y Talavera (2020) en su estudio titulado Afrontamiento del Estrés y Clima socio familiar en Empleados del Hospital Carlos Showing Ferrari de Amarilis – Huánuco, 2019. El propósito del estudio fue determinar la correlación existente entre las estrategias de afrontamiento y el entorno social en la familia. La población fue conformada por el personal del Hospital Carlos Ferrari de Amarilis - Huánuco. 80 empleados participaron en el estudio. Este estudio es de naturaleza descriptiva y correlacional. Los investigadores llegaron a la siguiente conclusión:

Se puede concluir la existencia una correlación directa y significativa entre las variables estudiadas: entorno socio-familiar y estrategias de afrontamiento del estrés entre los empleados del Hospital Carlos Showing Ferrari. En cuanto al entorno social de la familia, entre los empleados del hospital Carlos Showing Ferrari, el aspecto “Estable” representa la mayor proporción en la muestra encuestada (45,25%). En cuanto a las estrategias para afrontar el estrés, predomina el parámetro “Resolución de problemas” (56,56% de los encuestados). Esto demuestra que la mayor parte de los empleados tienen suficientes habilidades para resolver problemas y soluciones alternativas, lo que significa que están preparados para afrontar los desafíos directamente.

Huasco y Herrera (2020) en su estudio "Clima social en familia y Estrategias para enfrentar el estrés en los empleados de la Municipalidad de Tomayquichua - Huánuco – 2019", investigaron el vínculo entre el clima familiar y las estrategias para enfrentar el estrés en los empleados de la Municipalidad de Tomayquichua. Su investigación, realizada con 30 empleados, utilizó un enfoque descriptivo-correlacional. Los resultados del estudio indicaron que no existe una correlación directa

entre el clima social en familia y las estrategias para enfrentar el estrés en este grupo de empleados.

En cuanto al clima socio familiar, la mayor parte de los empleados (54%) presentó un nivel medio, seguido por un 33.3% con un nivel tendiente a bueno y un 9.2% con un nivel malo. En relación a las estrategias para enfrentar el estrés, la mayor parte de los empleados (41.70%) mostró un nivel promedio de afrontamiento, seguido por un 26.70% con un nivel promedio alto y un 16.70% con un nivel promedio bajo.

2.2. BASES TEÓRICAS

2.2.1. EL ESTRÉS

Según Lazarus (1982), el estrés es el resultado de la interacción entre las características y valoraciones de un individuo, el entorno de un evento interno o externo (estresor) y los recursos externos disponibles interna o externamente para una persona determinada (p. 366). Por tanto, podemos decir que el estrés es una reacción fisiológica y psicológica de nuestro cuerpo que se produce como una respuesta a un estímulo que es considerado estresante, que puede ser un objeto, evento o un individuo.

Según Stora (2007), el término estrés se utiliza para referirse a las diversas alteraciones que experimenta el organismo en respuesta a un estímulo. Este fenómeno es una reacción del cuerpo para protegerse, pero cuando se prolonga o se repite con frecuencia, puede generar síntomas tanto físicos como psicológicos. El cuerpo entra en un estado de alerta, preparado para enfrentar o evitar el peligro (p. 68).

Por otra parte, Selye (1982) señala que el estrés se define como un conjunto de reacciones fisiológicas que son activadas cuando las exigencias sobre el organismo (denominadas operadores nocivos) rebasan sus recursos, conocidos como estresores, los cuales pueden ser físicos o psicológicos (p. 145). Por lo tanto, se puede afirmar que el

estrés resulta de la adaptación del cuerpo y la mente al cambio. Cuando la demanda es excesiva (distrés), se produce un desequilibrio significativo.

Hay tres etapas de la respuesta al estrés:

Etapas de alarma: en condiciones de estrés, el cuerpo produce adaptaciones fisiológicas y psicológicas que lo exponen a situaciones estresantes.

Etapas de resistencia: adaptación para adaptarse a una situación estresante, en otras palabras, en esta etapa se desarrolla un conjunto de reacciones fisiológicas, cognitivas y emocionales, cuya finalidad es manejar la situación estresante de una manera que cause menos daño.

Etapas de agotamiento: ocurre cuando falla la etapa de resistencia, lo que significa que los trastornos fisiológicos y psicosociales tienden a cronificarse y ser dañinos.

2.2.1.1. EL ESTRÉS LABORAL

La legislación peruana siempre prioriza la salud y la seguridad laboral, como lo demuestra la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo. El artículo 103 de esta norma estipula que una persona puede enfrentar riesgos psicosociales cuando su salud se ve afectada, lo que puede derivar en una serie de enfermedades como las cardiovasculares, respiratorias, inmunológicas, digestivas y dermatológicas, endocrinas y musculoesqueléticas y estrés. (Diario El Peruano, 20 de agosto de 2011).

El estrés en el ambiente laboral provoca problemas de salud física y mental de los empleados, afectando su calidad de vida a nivel familiar e individual, perjudicando al personal, empleadores y a la sociedad.

Según Peiro y Salvador (2020), los efectos del estrés tienden a variar de persona a persona, y los síntomas se manifiestan de

manera diferente de persona a persona (p. 79).

Selye, citado por Flores (2001), indica que el estrés es una reacción del cuerpo no identificada previamente ante cualquier demanda causada o resultante de condiciones placenteras o desagradables (p. 70).

Enfatiza que todos los factores físicos dañinos no son necesariamente los únicos que afectan directamente al cuerpo humano, sino que, en un caso particular, para una persona, también causan exigencias sociales de la sociedad y una variedad de amenazas del entorno social.

Dolán et al. (2015) sostienen que los estresores más frecuentes en el ámbito laboral provienen de las demandas y características inherentes al puesto de trabajo, como la variedad de tareas, la sobrecarga laboral, los riesgos asociados al trabajo en turnos, entre otros. Se identifican los cinco tipos de factores estresantes más importantes para el desempeño ocupacional:

- Factores estresantes físicos: Suele referirse al espacio físico donde se realiza el trabajo, así como iluminación, temperaturas extremas, ruidos prolongados, vibraciones, contaminados y altamente tóxicos.
- Estresores personales: este grupo incluye el conflicto y la ambigüedad de roles, el exceso laboral, el desarrollo profesional y la responsabilidad.
- Factores estresantes grupales: ausencia de apoyo grupal, ausencia de cohesión, presión grupal y conflicto intergrupal.
- Estresores organizacionales: incluyen nuevos paradigmas tecnológicos, formas de liderazgo, políticas de trabajo por turnos, clima, áreas estructurales y organizacionales.
- Factores de estrés extra organizacionales: incluyen presión

económica, cambio de residencia, situación familiar.

2.2.1.2. TEORÍAS SOBRE EL ESTRÉS LABORAL

Teoría basada en la respuesta; según el enfoque fisiológico de Selye (1956), el estrés es una reacción individual y no específica de un organismo a las demandas que se le imponen; eso significa que los signos de estrés pueden ser la presencia de cambios de comportamiento, cambios fisiológicos y otras respuestas emocionales en un individuo en respuesta a un factor estresante. Según esta teoría, cualquier estímulo puede provocar estrés si provoca una respuesta inespecífica en el organismo.

Selye (1982) propuso que la respuesta a la presencia del estrés es un sistema que consta de 3 etapas, a las que llamó síndrome general de adaptación.

a) Fase de alarma: es una respuesta inicial del cuerpo cuando se expone repentinamente a muchos estímulos diferentes a los que el cuerpo aún no se ha adaptado y tiene dos etapas: shock (liberación de adrenalina) y shock antichoque (preparate para defender). En esta etapa surgen muchas enfermedades relacionadas con el estrés.

b) Fase de resistencia: cuando el estresor persiste durante mucho tiempo, el cuerpo se protege adaptándose al estresor y puede presentar síntomas opuestos a la respuesta de ansiedad.

c) Etapa de agotamiento: cuando el estresor se prolonga y se cronifica, vuelven a aparecer los primeros síntomas, que pueden provocar trastornos psicofisiológicos irreversibles o sistémicos.

La teoría de la interacción propuesta por Lazarus y Folkman (1984) postula que el estrés interactúa con las características específicas de cada estímulo y con los recursos que la persona y el cuerpo utilizan para responder al mismo. Además, señalan que el estrés no siempre es negativo porque su incidencia depende de

cómo una persona evalúa el proceso de respuesta a un estímulo, así como de la capacidad para afrontar la situación y resistir los factores estresantes de la persona. Su trabajo indica que el estrés psicológico se produce cuando existe una desproporción entre las exigencias del entorno (factores externos o internos estresantes) y los recursos que necesita una persona para satisfacer esas demandas. Puesto que las condiciones del ambiente adversas generan estrés en todos.

El modelo de Karasek (1979) fue uno de los primeros modelos en analizar sistemáticamente los factores del entorno laboral que contribuyen al estrés y a los cambios en la salud de los empleados. El modelo identifica tres factores principales que contribuyen al estrés laboral:

- Factores que satisfacen las expectativas de los empleados.
- Grado de libertad para cumplir estas expectativas (autonomía laboral).
- El nivel de apoyo organizacional para responder adecuadamente a los requisitos.

La interacción de estos factores nos permite predecir los niveles de estrés de los empleados y los riesgos para la salud relacionados.

Mencionó además que la autonomía en la toma de decisiones, o la libertad de un individuo para tomar decisiones en el trabajo, es una limitación o fuerza física y mental que provoca que un empleado haga algo en contra de su voluntad, esto regula la liberación de tensiones o su transformación en energía de acción (Karasek, 1979, p. 287).

2.2.1.3. NIVELES DEL ESTRÉS LABORAL

Trabajar como funcionario administrativo es una de las

actividades más estresantes en el lugar de trabajo debido a las exigencias de la gerencia y la variedad de actividades de las que es responsable, y en muchos casos, esto involucra obligaciones legales, por lo que las actividades que realizan los empleados incluyen sentado en el trabajo. Largos períodos de tiempo, porque requieren concentración para realizar la tarea de manera efectiva. Selye (1975) dividió el estrés en cuatro categorías:

- Estrés disminuido: en el cual, el nivel de estrés es muy bajo, lo que significa que se tiene poca o ninguna motivación para resolver problemas. Se trata de una situación caracterizada por una falta generalizada de interés y motivación por la vida.
- Estrés necesario: en este nivel hay una correcta distribución del estrés, cuando los sistemas nervioso y muscular están activados no se producen funciones vitales.
- Estrés excesivo: durante este ciclo, las personas sienten que nunca tienen suficiente tiempo y no pueden relajarse ni disfrutar del descanso debido a la culpa.
- Estrés negativo o distrés: cuando se alcanza este nivel, la capacidad de control se pierde de manera directa, el paciente muchas veces enferma física y mentalmente, y muchas veces recurre al alcohol y a estimulantes.

La importancia que Selye (1975) atribuye a la descripción de los niveles de estrés radica en que destaca la cantidad óptima de estrés necesaria para el cuerpo. En este nivel, el estrés es suficiente para activar el sistema nervioso sin causar daño alguno.

2.2.1.4. SÍNTOMAS DEL ESTRÉS LABORAL

Los siguientes síntomas han sido descritos por Santisteban (2020).

- Síntomas fisiológicos: nuestro cuerpo reacciona ante situaciones

estresantes con los siguientes síntomas: tensión muscular, indigestión, dolores musculares, dolores de cabeza y otros. El estrés tiene efectos fisiológicos dañinos, incluida una mayor susceptibilidad a las enfermedades debido a un sistema inmunológico que funciona mal. Santisteban (2020).

- Síntomas psicológicos: El síntoma psicológico más evidente es la insatisfacción. El estrés provoca insatisfacción laboral, pero en realidad éste es la incidencia psicológico más obvio y espontáneo del estrés. Los síntomas más comunes son el estrés, la ansiedad, la irritabilidad, la fatiga y la incertidumbre (Robbins y Judge, 2009, p. 642).
- Síntomas expresados en el comportamiento: incluyen cambios en la productividad laboral, ausentismo, turnos frecuentes, cambios en los hábitos alimentarios, consumo de tabaco y alcohol, ansiedad y trastornos del sueño (Robbins y Judge, 2009, p. 642).

2.2.1.5. DIMENSIONES DEL ESTRÉS LABORAL

Para futuras investigaciones, se tomaron en cuenta aspectos del estrés laboral, incluidos los factores enumerados por Quispe (2016), es decir, factores estresantes en el lugar de trabajo:

- **Entorno organizacional.** El entorno percibido en la institución se convierte en un factor que incide en el estrés ocupacional.
- **Estructura organizativa.** La forma en que está organizada una empresa es un factor que provoca estrés en los empleados. En general, las estructuras más grandes crean más estrés para los empleados y se vuelven más pequeñas a medida que este tamaño tiende a disminuir.
- **Territorio organizacional.** Es el territorio físico donde se ubica la sede de una institución o empresa. En este entorno influyen muchos factores diferentes como las tradiciones del lugar y la cultura.
- **Tecnología.** Los factores tecnológicos influyen en el

comportamiento del personal mientras estén familiarizados con ellos, el nivel de estrés que les provoca disminuirá, pero aumentará cuando no los conozcan.

- **Influencia de los líderes.** Se refiere a la percepción de empatía que tienen los empleados hacia el líder de la institución y las políticas que implementa. Cuanto mayor es la diferencia entre el estilo de liderazgo y las expectativas de los empleados, más incómodos se sienten, aumentando así el riesgo de estrés.
- **Ausencia de cohesión.** La ausencia de unidad en los estilos de trabajo y los ideales de los miembros de la institución puede afectar negativamente los niveles de estrés de los empleados en el lugar de trabajo.
- **Apoyo grupal.** El apoyo de los colegas tiene una incidencia positiva o es un factor que contribuye al aumento de los niveles de estrés en el entorno laboral.

2.2.2. CLIMA SOCIAL FAMILIAR

2.2.2.1. LA FAMILIA

Cuando hablamos de formar una familia, la mente automáticamente nos ubica en un grupo de personas que están relacionadas con nosotros; con quienes vivimos y tenemos conexiones sociales y emocionales. Desde el principio hasta hoy, la familia ha jugado un papel importante en el apoyo y desarrollo de cada miembro de la familia. Asimismo; realiza una de las funciones más importantes para la sociedad porque es el primer sistema a través del cual todas las personas establecen relaciones interactivas, creando así la base para la vida en sociedad.

Para la Organización de las Naciones Unidas (ONU, 2021), la familia no está limitada a un continente, país, región o ciudad específicos, sino que tiene un carácter global. No obstante, aunque la familia es una entidad universal, cada una es única debido a sus particularidades que la diferencian de las demás.

Santisteban (2020) afirma que una familia es el ambiente más importante para el desarrollo de los individuos. Las alteraciones en las relaciones familiares pueden generar trastornos en las relaciones socioafectivas entre sus miembros, lo que puede tener un impacto negativo en el bienestar individual (p.33).

De acuerdo con Acosta (2019), la familia se define como un sistema con diferentes niveles de jerarquía y distinciones, cuya estructura está formada de manera principal por alianzas (o coaliciones), límites y la distribución del poder (o liderazgo). Una familia se considera funcional o saludable cuando es capaz de adaptarse, ajustarse a cambios y asumir nuevas funciones en línea con la evolución de su ciclo de vida. De igual forma, Benítez (2010) comparte la visión de que una familia es uno de los pilares básicos de la sociedad; la cual posee funciones que no hayan sido sustituidas por otras instituciones específicamente establecidas para desempeñar dichas funciones. Entre ellas, la función más importante de la familia es actuar como agente de socialización.

De otra forma, Zavala (2001) señala que la familia se define como un conjunto de individuos que conviven y están relacionados entre sí; compartir emociones, sentimientos, responsabilidades, comunicación, hábitos, valores, mitos y creencias. De esta manera, cada miembro asume funciones que contribuyen a la sostenibilidad de la familia.

Sin embargo, Minuchin (1974) sostuvo que la familia es un componente importante, un grupo esencialmente social que, a través de estímulos internos, establece las expresiones de los individuos que la integran, como lo demuestra el cuidado psicológico y social de sus miembros y permite la adaptación a la cultura.

2.2.2.2. CLIMA SOCIAL FAMILIAR

Según Martínez (2016), quien describe el entorno socio-

familiar como el conjunto de características psicológicas, sociales e institucionales de un grupo específico de personas en un entorno que se desarrolla dinámicamente, en el que se presta especial atención al vínculo entre los seres humanos y el entorno. Esto revela aspectos de la comunicación y la interacción que tienen una incidencia positiva en el desarrollo personal de un individuo.

Finalmente, Moos, citado por Tafur (2016), considera el entorno socio-familiar como una valoración de las características socioecológicas de la familia; como se describe en términos de las relaciones interpersonales de sus miembros, además de sus aspectos estructurales y de desarrollo básicos (p. 33).

Durante décadas se han realizado investigaciones sobre el entorno social de las familias. Según Trickett, como lo plantearon Castro y Morales (2014), el entorno social de una familia es producto de los aportes individuales de los miembros de la familia; desempeñando así un papel esencial en el desarrollo de diversas habilidades, como desarrollar la independencia en las relaciones y resolver dificultades con prontitud.

Por otro lado, Benítez, citando a Díaz y Jáuregui (2014), brinda más relevancia a las interacciones entre hijos y padres en el hogar, las cuales pueden variar en calidad y cantidad. Dependiendo del tipo de interacciones que los individuos establecen durante la infancia, esta influencia es manifestada en etapas posteriores de su vida, complicando o simplificando las relaciones en los distintos ámbitos en los que esa persona debe afrontar: educación, formación, sociedad y familia.

2.2.2.3. MODELOS TEÓRICOS DEL CLIMA SOCIAL FAMILIAR

Para los fines de este trabajo, nos basamos en el entorno socio-familiar. Para lo cual, presentamos diferentes modelos teóricos para apoyar y explicar mejor su influencia en los niveles de personalidad intrapersonal e interpersonal.

Por un lado, tenemos el **modelo ecológico** propuesto por Bronfenbrenner, citado por Castro y Morales (2014), que luego de muchos estudios diferentes se ha basado en el enfoque ecosistémico para explicar y mostrar cuán fuertemente la familia está influenciada por el ambiente. Este modelo plantea que el entorno social que rodea a la familia modifica de manera directa el vínculo que se establece entre padres e hijos, de modo que, si la adaptación entre la familia y su entorno no tiene éxito, la posibilidad de que la familia influya en el entorno social aumentará y creará una interacción negativa.

En apoyo de este enfoque, Estrada, citado por Castro y Morales (2014), se refiere a que el entorno social del individuo y de la familia ambos se influyen entre sí, por lo que se denominan sistemas abiertos que pueden comunicarse continuamente.

Siguiendo el enfoque ecosistémico, tenemos el **modelo del sistémico de BEAVERS** dado por Castro y Morales (2014) enfatizan que una estructura familiar adecuada es fundamental para el desarrollo de habilidades sociales y relaciones interpersonales. Aunque la familia funciona con normas y reglas.

Cada miembro depende el uno del otro y tiene interacciones regulares entre sí y con el mundo exterior. Por lo tanto, con un enfoque tan sistemático de la familia, los rasgos de personalidad previamente asociados con el entorno familiar se dejan de lado y se presta más atención a las relaciones en este entorno familiar.

Finalmente, presento el modelo de entorno socio-familiar de Mohs de Castro y Morales (2014) argumentan que la calidad de las relaciones interpersonales dentro de la familia tiene un impacto directo en el desarrollo personal y familiar. Las relaciones familiares saludables contribuyen al bienestar individual y familiar.

Según Moos, citado por Castro y Morales (2014), la felicidad de un individuo depende del ambiente familiar; La función que

desempeña es, por tanto, esencial para el comportamiento humano porque representa un conjunto complejo de variables sociales, organizativas y físicas; afectará en gran medida el desarrollo de la personalidad.

2.2.2.4. DIMENSIONES DEL CLIMA SOCIO FAMILIAR

Dimensión de relación: Esta dimensión realiza una evaluación del nivel de comunicación e interacción, donde incluye las siguientes subescalas:

- Cohesión: descrita como el grado en que los miembros de la familia se apoyan entre sí.
- Expresividad: se refiere al grado en que los miembros de la familia expresan sus emociones.
- Conflicto: descrito como el grado de ira, agresión y conflicto que surge entre los miembros de la familia.

Dimensión de desarrollo: evalúa en qué medida determinados procesos familiares, como la independencia y la competitividad, se ven moldeados por la convivencia. En el que incluye cinco subescalas:

- Autonomía: el grado en que los miembros de la familia tienen confianza, pueden tomar sus propias decisiones y son independientes.
- Actuación: el grado en que responsabilidades como la escuela o el trabajo están orientadas a la acción.
- Intelectual y cultural: aquí se incluyen beneficios sociales como actividades intelectuales, políticas culturales y sociales.
- Recreativo y social: Los miembros de la familia deben participar en muchas actividades diferentes.
- Ética y religión: se ocupa de la práctica y los valores de las actividades religiosas y éticas.

Dimensión de estabilidad: Esta dimensión proporciona

información sobre la estructura e institución de la familia, así como el grado de control que tienen los miembros de la familia sobre los demás.

- Organización: El hogar es valioso, está bien organizado y estructurado a la hora de planificar actividades y asignar responsabilidades familiares.
- Control: Incluye el ámbito de la vida familiar regido por normas y procedimientos establecidos.

2.3. DEFINICIONES CONCEPTUALES

➤ Estrés Laboral

Selye, citado por Flores (2001), menciona que el estrés es una reacción del cuerpo no expresada previamente ante alguna demanda, provocada por o provocada por condiciones placenteras o desagradables. Se hace hincapié en la recogida de elementos materiales nocivos.

➤ Clima socio familiar

Moos, citado por Tafur (2016), considera el ambiente social en la familia como una valoración de las características socioecológicas de la familia; como se describe en términos de las relaciones interpersonales de sus miembros, además de sus aspectos estructurales y de desarrollo básicos (p. 33).

➤ Dimensiones del estrés laboral:

Para futuras investigaciones, tomamos en cuenta aspectos del estrés laboral, incluidos los factores enumerados por Quispe (2016), es decir, factores estresantes en el lugar de trabajo:

Entorno organizacional. El entorno percibido en la institución se convierte en un elemento que incide en el estrés ocupacional.

Estructura organizativa. La forma en que está organizada una empresa es un factor que provoca estrés en los empleados. En general, las estructuras más grandes crean más estrés para los empleados y se vuelven más

pequeñas a medida que este tamaño tiende a disminuir.

Territorio de la institución. El área física en la que se ubica una institución o empresa depende de distintos factores, como la cultura y las tradiciones del área circundante.

Tecnología. Los factores tecnológicos pueden modificar el comportamiento de los empleados mientras estén familiarizados con ellos, el nivel de estrés que les provoca disminuirá, pero aumentará cuando no los conozcan.

Influencia de los líderes. Se refiere al sentimiento de simpatía que tienen los empleados por los directivos de la institución y las políticas que la institución implementa. Cuanto mayor sea la diferencia en la gestión organizacional, más incómodos se sentirán los empleados y, de esta forma, más riesgo de sufrir estrés.

Ausencia de cohesión. La ausencia de unidad en los estilos de trabajo y los ideales de los miembros de la institución afecta negativamente los niveles de estrés de los empleados en el lugar de trabajo.

Apoyo grupal. El apoyo de los colegas tiene una incidencia positiva o es un factor que contribuye al aumento de los niveles de estrés en el entorno laboral.

➤ **Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano**

Ofrece servicios especializados en salud física y mental a la región de Huánuco, con un enfoque en equidad, integridad, interculturalidad y calidad, basados en principios morales, éticos y humanos. El objetivo es promover la recuperación y rehabilitación física y mental de sus usuarios

2.4. HIPÓTESIS

2.4.1. HIPÓTESIS GENERAL

Hi: El Estrés Laboral se relaciona de manera directa con el Clima socio familiar en el personal administrativo del Hospital Regional

Hermilio Valdizán Medrano-Huánuco, 2023.

H₀: El Estrés Laboral no se relaciona de manera directa con el Clima socio familiar en el personal administrativo del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano-Huánuco, 2023.

2.4.2. HIPÓTESIS ESPECÍFICAS

H_{i1}: El Clima Organizacional se relaciona de manera directa con el Clima socio familiar en el personal administrativo del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano-Huánuco, 2023.

H_{o1}: El Clima Organizacional no se relaciona de manera directa con el Clima socio familiar en el personal administrativo del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano-Huánuco, 2023.

H_{i2}: La Estructura organizativa se relaciona de manera directa con el Clima socio familiar en el personal administrativo del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano-Huánuco, 2023.

H_{o2}: La Estructura organizativa no se relaciona de manera directa con el Clima socio familiar en el personal administrativo del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano-Huánuco, 2023.

H_{i3}: El Territorio Organizacional se relaciona de manera directa con el Clima socio familiar en el personal administrativo del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano-Huánuco, 2023.

H_{o3}: El Territorio Organizacional no se relaciona de manera directa con el Clima socio familiar en el personal administrativo del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano-Huánuco, 2023.

H_{i4}: La Tecnología se relaciona de manera directa con el Clima socio familiar en el personal administrativo del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano-Huánuco, 2023.

H_{o4}: La Tecnología no se relaciona de manera directa con el Clima socio familiar en el personal administrativo del Hospital Regional

Hermilio Valdizán Medrano-Huánuco, 2023.

Hi5: La Influencia de los líderes se relaciona de manera directa con el Clima socio familiar en el personal administrativo del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano-Huánuco, 2023.

Ho5: La Influencia de los líderes no se relaciona de manera directa con el Clima socio familiar en el personal administrativo Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano - Huánuco, 2023.

Hi6: La Ausencia de Cohesión se relaciona de manera directa con el Clima socio familiar en el personal administrativo del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano-Huánuco, 2023.

Ho6: La Ausencia de Cohesión no se relaciona de manera directa con el Clima socio familiar en el personal administrativo del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano-Huánuco, 2023.

Hi7: El Respaldo grupal se relaciona de manera directa con el Clima socio familiar en el personal administrativo del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano-Huánuco, 2023.

Ho7: El Respaldo grupal no se relaciona de manera directa con el Clima socio familiar en el personal administrativo del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano-Huánuco, 2023.

2.5. VARIABLES

2.5.1. VARIABLE 1

Estrés Laboral

2.5.2. VARIABLE 2

Clima socio familiar

2.6. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Variables	Definición Conceptual:	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Instrumentos	Nivel de Rango			
Estrés Laboral	Selye citado por Flores (2001) , menciona que el estrés es una respuesta que el cuerpo no ha dado previamente a alguna demanda causada o resultante de condiciones placenteras o desagradables. Destacar que el conjunto de elementos materiales es perjudicial	Se operacionalizará de acuerdo con las respuestas al cuestionario por dimensiones	Clima Organizacional	-Metas y misión -Estrategias -Políticas	1, 2, 3, 4	Cuestionario de Estrés laboral de la OIT-OMS (25 ítems)	Elevado nivel de Estrés > 154			
			Estructura organizativa	-Documentación -Control del trabajo	5, 6, 7, 8					
			Territorio Organizacional	-Espacio Laboral -Comodidad	9, 10, 11, 12					
							Tecnología	-Equipamiento -Conocimientos -Tecnológicos	13, 14, 15, 16	Estrés 118-153
							Influencia de líderes	-Representación -Respeto -Bienestar -Confianza	17, 18, 19,	Nivel medio de Estrés 91-117
							Ausencia de Cohesión	-Identidad -Prestigio -Institución -Presión	20, 21, 22	Reducido nivel de Estrés <90
							Respaldo de Grupo	-Respaldo	23, 24, 25	
Clima socio familiar	Moos citado por Tafur (2016) , considera el entorno socio-familiar como una valoración de las características socioecológicas de la familia; tal como se describe en términos de las relaciones interpersonales de sus miembros, además de sus aspectos estructurales y de desarrollo básicos (p. 33).	Se operacionalizará de acuerdo con las respuestas al cuestionario por dimensiones	Relación	-Apoyo familiar -Expresar sentimientos -Expresar cólera	10 - 30	Escala del clima socio familiar (FES) (90 ítems)	Nivel Alto 90 – 133			
			Desarrollo	-Seguro de sí mismo	31 -60		Nivel Medio 21 – 89			
			Estabilidad	-Planificar actividades	61 - 90		Nivel Bajo 7 - 20			

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN

Siguiendo la clasificación de Arias (2012), este estudio se enmarca en la investigación básica o pura, cuyo objetivo principal es generar conocimiento teórico sin abordar problemas inmediatos. Esta investigación busca aportar a la base teórica de otros estudios y puede incluir alcances exploratorios, descriptivos o correlacionales (p.68). En este contexto, el estudio busca responder a las siguientes preguntas: ¿Cómo se relaciona el clima organizacional y el clima socio familiar en el personal administrativo del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano-Huánuco, 2023?; ¿Cómo se relaciona la estructura organizativa y el clima socio familiar en el personal administrativo del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano-Huánuco, 2023?; ¿Cómo se relaciona el Territorio Organizacional y el clima socio familiar en el personal administrativo del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano-Huánuco, 2023?; ¿Cómo se relaciona la Tecnología y el clima socio familiar en el personal administrativo del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano-Huánuco, 2023?; ¿Cómo se relaciona la Influencia de los líderes y el clima socio familiar en el personal administrativo del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano-Huánuco, 2023?; ¿Cómo se relaciona la Ausencia de Cohesión y el clima socio familiar en el personal administrativo del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano-Huánuco, 2023?; ¿Cómo se relaciona el Respaldo grupal y el clima socio familiar en el personal administrativo del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano-Huánuco, 2023?

3.1.1. ENFOQUE

Para desarrollar la investigación se ha utilizado el método cuantitativo porque la investigación establece los objetivos y forma el sistema de hipótesis, luego utilizando las herramientas se pueden interpretar los resultados obtenidos y expresarlos en forma de tablas. y gráfico en respuesta a lo dicho.

Monge (2015) argumenta que la investigación cuantitativa se fundamenta en el positivismo, que propone un método único para todas las ciencias, similar al de las ciencias naturales. Este método se basa en la observación de hechos reales y busca una descripción objetiva, neutral y completa de la realidad (p. 11).

3.1.2. ALCANCE O NIVEL

Arias (2012) señala que extensión o alcance se refiere a la profundidad con la que se examina un fenómeno u objeto de estudio (p. 23). Según Hernández Sampieri (2018), existen cuatro áreas de investigación: exploratoria, descriptiva, correlacional y explicativa. En esta investigación el alcance es de carácter descriptivo y correlacional, en la cual se recolectan y miden datos sobre las variables de la investigación, en este tipo de investigación se observan, describen y demuestran algunos aspectos del fenómeno, sin manipular variables ni buscar una causa-efecto (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018, p. 70), lo cual implica que durante el desarrollo del estudio se recogerá información cuantitativa sobre el estado actual del estrés ocupacional y del clima socio familiar que están presentando los empleados administrativos del hospital regional Hermilio Valdizán Medrano de la ciudad de Huánuco.

3.1.3. DISEÑO

Este estudio empleará un diseño no experimental, transversal. De acuerdo con Hernández et al. (2014), la investigación correlacional busca determinar la relación entre dos o más variables, estableciendo la correlación existente entre ellas o, en su caso, proporcionando una explicación de dicha relación. El diagrama del estudio es.

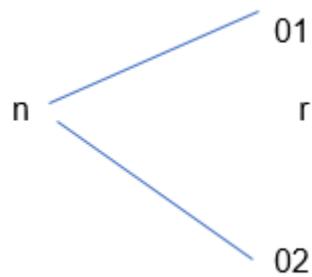
Dónde:

N = Población muestra

O1 = medición de la Variable Estrés Laboral

O2 = medición de la Variable Clima socio familiar

r = La correlación probable entre las variables



3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA

3.2.1. POBLACIÓN

Tomando en consideración a Hernández-Sampieri (2010), una población es la agrupación de la totalidad de los casos que poseen un conjunto de características (p. 65). En otras palabras, es la totalidad de individuos del fenómeno a estudiar, en este caso en particular, son los empleados administrativos del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano de la ciudad de Huánuco, los cuales producirán diferentes datos cuantitativos para la investigación.

La población estuvo conformada por 100 Empleados de todos los niveles administrativos del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano de la ciudad de Huánuco.

Tabla 1

Población

Personal	N°
Personal administrativo nombrado	25
Personal administrativo CAS Permanente	55
Personal Administrativo contrato por servicios	20
Total	100

Fuente. Datos del Hospital Regional Hermilio Valdizán

3.2.2. MUESTRA

Según López y Facelli (2015), una muestra es un subconjunto de unidades que representan a una población, seleccionadas

aleatoriamente para ser observadas científicamente. Los resultados obtenidos de la muestra se consideran confiables para toda la población en estudio, dentro de los límites de error y probabilidad establecidos para cada caso (pág. 6). Una muestra es esencialmente un subconjunto de la población (Hernández, 2010). La muestra incluye 100 empleados administrativos, lo cual es un número aceptable y alcanzable.

➤ **Tipo de muestreo**

Se utilizó un muestreo no probabilístico por conveniencia, donde se seleccionaron los casos más disponibles y accesibles para el investigador, basándose en su proximidad y disposición a participar (Otzen y Monterola, 2017).

➤ **Criterios de selección**

Criterios de inclusión

- Ser personal activo del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano de Huánuco, nombrado, contratado por CAS permanente o por servicios de terceros, durante el año 2023.
- Pertenecer al área administrativa, sin distinción de género.
- Otorgar consentimiento verbal para participar en el estudio tras leer el consentimiento informado.

Criterios de exclusión

- No ser personal activo, es decir, estar de vacaciones, en proceso administrativo disciplinario o con descanso médico.
- No autorizar la participación en el estudio tras leer el consentimiento informado.

3.3. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

3.3.1. PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS

Variabes	Técnica	Instrumento	Autor
Estrés Laboral	Psicométrica	Cuestionario de Estrés Laboral	OIT - OMS
Clima socio familiar	Psicométrica	Escala de Clima socio familiar - FES	Cesar Ruiz Alva adaptado en Perú

a). Para medir la variable 1: Estrés Laboral, se utilizará:

CUESTIONARIO DEL ESTRÉS LABORAL OIT - OMS

Ficha Técnica

Nombre completo: Cuestionario del estrés laboral, formulado por la Organización Mundial de la Salud (OMS) y la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

Autores: Ivancevich y Matteson.

Tiempo de aplicación: Se estima entre 10 y 20 minutos.

Rango de edad: Diseñado para personas entre 20 y 65 años.

Forma de administración: Se aplica individualmente.

Requisitos educativos: Se requiere haber completado la educación secundaria.

Objetivo: Identificar los factores que causan estrés laboral, así como analizar los factores de estrés que se presentan en las instituciones, empresas y territorios.

Estructura: La prueba cubre 7 áreas: clima organizacional, estructura organizacional, territorio organizacional, tecnología, influencia de los líderes, ausencia de cohesión, respaldo grupal.

Psicometría: Mide las percepciones de los empleados sobre el estrés laboral como consecuencia de sus acciones y responsabilidades en su puesto.

Confiabilidad: El cuestionario muestra una alta confiabilidad, con un Alfa de Cronbach de **0.912**, lo que indica una alta consistencia interna. Se analizaron 10,100 casos, utilizando un método de eliminación por lista que se basa en todas las variables del proceso.

Validación del instrumento de medición de la variable estrés laboral: fue realizada a través del criterio de jueces (juicio de expertos) Dr. Evaristo Borja, Eugenio Marlon Dr. Mendoza Balarezo, Javier Dra. Alcalá Quispe, Magaly Aimée, quienes declararon apto el dispositivo para su uso en trabajos de investigación.

En 2016 la herramienta para medir el estrés laboral fue validada por la comunidad de revisión por pares de la Escuela de Graduados de la Universidad Cesar Vallejo (UCV, 2020) de la ciudad de Lima, logrando valores de confiabilidad **el promedio es de 0.87**, puesto que los tres investigadores experimentados lo evaluaron y sugirieron que el instrumento en su forma actual es adecuado para medir el estrés laboral.

Baremos del estrés laboral:

[25 – 62] Reducido nivel de estrés

[63 – 100] Nivel moderado

[101 – 138] Estrés

[139 – 175] Elevado nivel de estrés

Baremos de las dimensiones:

- **Clima organizacional**

[4 – 10] Reducido nivel de estrés

[11 – 16] Nivel moderado

[17 – 22] Estrés

[23 – 28] Elevado nivel de estrés

- **Estructura organizativa**

- [4 – 10] Reducido nivel de estrés
- [11 – 16] Nivel moderado
- [17 – 22] Estrés
- [23 – 28] Elevado nivel de estrés
- **Territorio organizacional**
 - [3 – 7] Reducido nivel de estrés
 - [8 – 12] Nivel moderado
 - [13 – 17] Estrés
 - [18 – 21] Elevado nivel de estrés
- **Tecnología**
 - [3 – 7] Reducido nivel de estrés
 - [8 – 12] Nivel moderado
 - [13 – 17] Estrés
 - [18 – 21] Elevado nivel de estrés
- **Influencia de los líderes**
 - [4 – 10] Reducido nivel de estrés
 - [11 – 16] Nivel moderado
 - [17 – 22] Estrés
 - [23 – 28] Elevado nivel de estrés
- **Ausencia de cohesión**
 - [4 – 10] Reducido nivel de estrés
 - [11 – 16] Nivel moderado
 - [17 – 22] Estrés
 - [23 – 28] Elevado nivel de estrés

- **Respaldo grupal**

[3 – 7] Reducido nivel de estrés

[8 – 12] Nivel moderado

[13 – 17] Estrés

[18 – 21] Elevado nivel de estrés

El cuestionario se probó en una muestra de 38.072 empleados de todos los sectores manufactureros de instituciones afiliadas a la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2016). Su utilidad radica en su capacidad para predecir el origen de amenazas psicosociales y su fiabilidad mediante el coeficiente Alfa de Cronbach **es 0.966**, lo que significa un alto nivel de validez y confiabilidad.

De igual forma, en la ciudad de Huánuco, en agosto de 2021, por decisión de 3 expertos, se aprobó un instrumento denominado “**Cuestionario de Estrés laboral OIT-OMS**” para un estudio a realizar en la Universidad de Huánuco por la tesista del Programa Académico de Psicología: Lic. Claudia Nicole López Bermúdez; resultados que señalan que el instrumento es Excelente y aplicable la medición del constructo Estrés ocupacional:

N°	Expertos	Puntaje	Calificación
1	Mg. Elizabeth Chávez Huamán	80%	Excelente
2	Mg. Manuel Santiago Calderón Carrillo	80%	Excelente
3	Mg. Hochimin Ponce de León Ramírez	80%	Excelente
Total		80%	Excelente

b). Para medir la variable 2: Clima socio familiar se utilizará:

ESCALA DE CLIMA SOCIO FAMILIAR (FES)

Ficha Técnica

Autores: RH. Moos, B.S. Moos y E. J. Trickeet.

Edición original: Publicada en 1984.

Adaptación al español: Realizada por TEA Ediciones S.A. en Madrid, España.

Adaptación al Perú: Realizada por César Ruiz Alva y Eva Guerra Turín en 1993.

Rango de edad: Aplicable a adolescentes y adultos.

Forma de administración: Puede ser aplicada individualmente o en grupo.

Tiempo de aplicación: Variable, pero se estima en unos 20 minutos.

Significado: Valorar las características del entorno social y las relaciones personales en la familia.

Dimensiones medidas: relaciones (compromiso, expresión, conflicto), desarrollo (autonomía, productividad, cultural-intelectual, entretenimiento social y ético-religioso), estabilidad (control e institución).

Componentes que mide la Escala de Clima socio familiar: Incluye 3 dimensiones: relaciones, estabilidad y desarrollo, que a su vez incluyen los dominios que se muestran a continuación:

1. **Relaciones:** mide el nivel de comunicación y libertad de expresión dentro de la familia, así como el nivel de interacciones conflictivas que la caracterizan. Incluye las siguientes áreas:
 - **Cohesión:** Es el grado en que los miembros de la familia se integran y apoyan entre sí.
 - **Expresividad:** Es el grado en que los miembros de la familia pueden expresar y expresar libremente sus sentimientos, opiniones y juicios sobre un determinado tema.
 - **Conflicto:** se define como el nivel de ira, agresión y conflicto expresado abiertamente entre miembros de la familia.

2 Desarrollo: evaluar la importancia de algunos procesos de desarrollo personal en la familia, que pueden o no ser apoyados en la convivencia.

- **Autonomía:** el grado en que los miembros de la familia tienen confianza, toman sus propias decisiones y son independientes.
- **Área de Actuación:** Es definida como el grado en que una actividad (como estudiar o trabajar) está integrada en una estructura competitiva u orientada a la actividad.
- **Área Intelectual- Cultural:** Grado de interés por actividades políticas, intelectuales, culturales y sociales.
- **Área Social-Recreativo:** mide el nivel de participación en diferentes tipos de actividades de ocio.
- **Área de Moralidad- Religiosidad:** mide la importancia que se otorga a los valores y prácticas éticos y religiosos.

3. Estabilidad: Proporciona información sobre la estructura e institución familiar.

- **Área Institución:** Mide la importancia de la institución y estructura clara en el hogar a la hora de planificar actividades y responsabilidades familiares.
- **Área Control:** Es definida como la forma en que se dirige la vida familiar de acuerdo con procedimientos y reglas establecidas.

Validez: La validez de contenido del Cuestionario de Clima socio familiar (FES) se probó utilizando medidas específicas de ítems y la prueba de Aiken V basada en calificaciones cuantitativas de expertos. De manera similar, se utilizaron calificaciones cualitativas para calibrar los ítems de la encuesta.

Primeramente, se evaluó la validez de contenido tanto de los

datos del cuestionario como de los datos sociodemográficos (ítems 1 a 90) utilizando datos cuantitativos y cualitativos proporcionados por expertos. Los resultados de la fase cuantitativa muestran medias adecuadas, todas superiores a $\geq 0,8$, alcanzando el criterio de Aiken de 0,90, es decir, los jueces aceptaron las preguntas, por lo que el instrumento tiene un valor válido en cuanto a su idoneidad para un determinado campo.

Confiabilidad: La confiabilidad se evaluó con base en las respuestas de los encuestados utilizando el método de variación de ítems y el índice alfa de Crohn, resultando en un índice alfa de cronbach de **0,973**, lo que indica que el instrumento es confiable en términos de consistencia interna. De igual forma, en la ciudad de Huánuco, un instrumento denominado Escala de Clima socio familiar (FES) fue aprobado por decisión de 03 expertos en septiembre de 2023 específicamente para este estudio.

Los resultados indican que esta herramienta es aplicable y mide muy bien el entorno social Familia y sus 03 dimensiones:

N°	Expertos	Puntaje	Calificación
1	Mg. Elizabeth Chávez Huamán	80%	Excelente
2	Mg. Manuel Santiago Calderón Carrillo	80%	Excelente
3	Mg. Hochimin Ponce de León Ramírez	80%	Excelente
Total		80%	Excelente

3.3.2. PARA LA PRESENTACIÓN DE DATOS

Se utilizará Excel 2021 para presentar los resultados en tablas y gráficos estadísticos, y se utilizará IBM SPSS STATISTICS 27.0 para procesar los datos. Para procesar, evaluar y analizar los datos recopilados se utilizó un programa informático estadístico: IBM SPSS STATISTICS 27.0.

3.3.3. PARA EL ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE DATOS

El procesamiento estadístico básico que se utilizó para analizar los

datos que respaldan las hipótesis de investigación se basará principalmente en:

- Estadística descriptiva, que nos permite describir y analizar variables de investigación utilizando estadísticas básicas como: distribución de frecuencias, medias, moda y desviación estándar, etc. presenta una tabla de frecuencias con sus correspondientes histogramas, lista para su análisis.
- Estos procedimientos estadísticos permitirán análisis unidireccionales y bidireccionales, es decir, análisis de correlación descriptivo mediante correlación de Pearson, que ayudará a confirmar las hipótesis propuestas.
- Además, se utilizaron métodos de inferencia estadística, especialmente pruebas de hipótesis para evaluar la correlación existente entre variables del estudio.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1. PROCESAMIENTO DE DATO

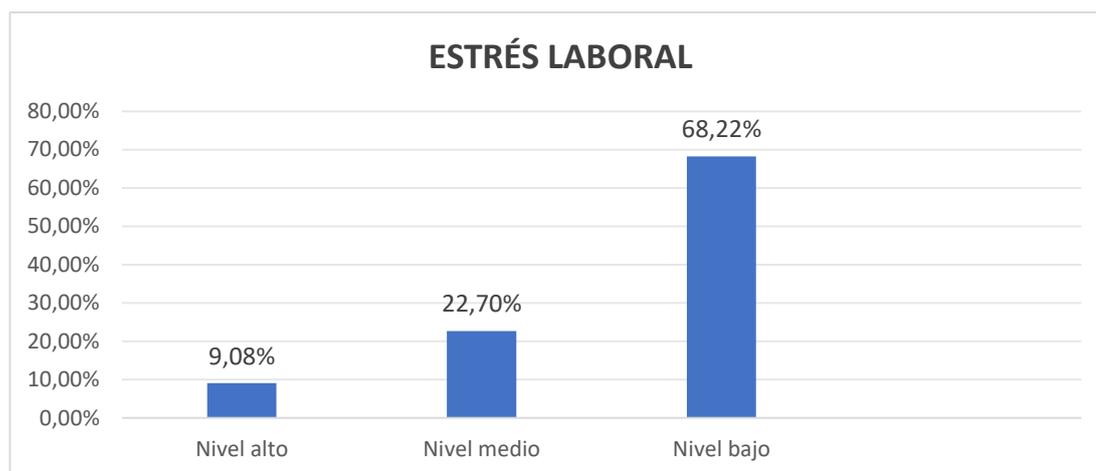
Tabla 2

Estrés Laboral

Bienestar Psicólogo	Frecuencia	Porcentaje
Elevado nivel de Estrés	17	10.12%
Estrés	52	61.10%
Nivel medio de Estrés	24	24.38%
Reducido nivel de Estrés	7	4.40%
Total	100	100%

Gráfico 1

Estrés Laboral

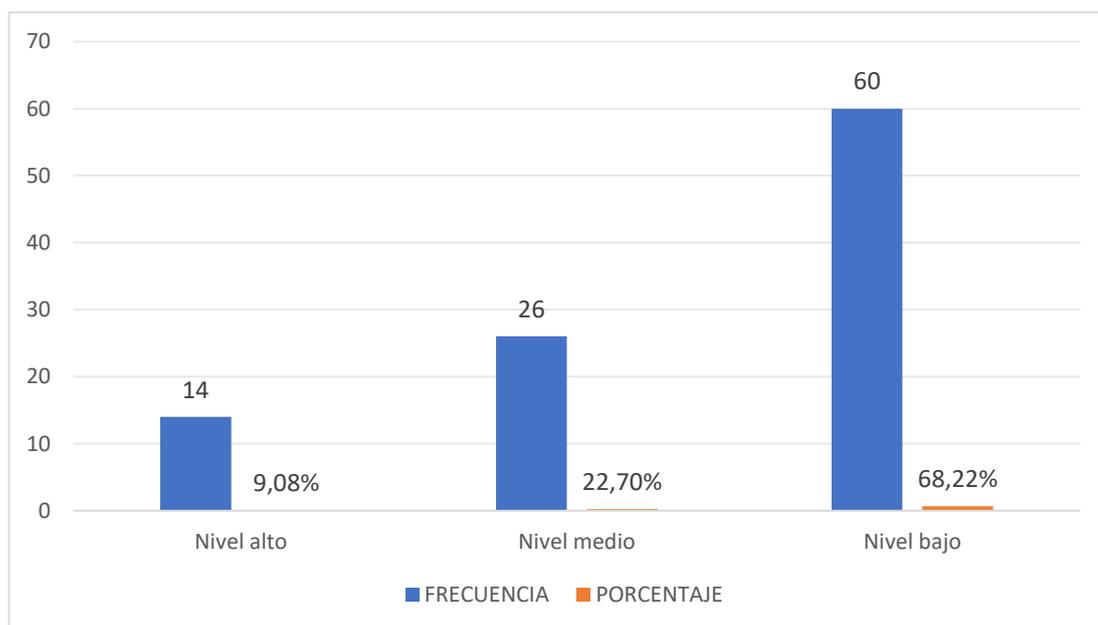


Interpretación

Los resultados muestran que un 16.67% de los empleados administrativos informan estrés, con un 5.45% experimentando niveles elevados. Además, un 7.69% tiene un nivel medio de estrés, mientras que un alentador 2.24% reporta un reducido nivel de estrés. Estos hallazgos indican una presencia generalizada de estrés, con posibles implicaciones para la salud y el bienestar de los empleados administrativos en el entorno hospitalario.

Tabla 3*Clima socio familiar*

Control de Situaciones	Frecuencia	Porcentaje
Nivel Alto	14	9.08%
Nivel Medio	26	22.7%
Nivel Bajo	60	68.22%
Total	100	100

Gráfico 2*Clima socio familiar*

Interpretación

Se observa que un considerable porcentaje de los empleados administrativos del Hermilio Valdizán Medrano, hospital regional en Huánuco reporta un nivel bajo en el control de situaciones, con un 19.23%. Asimismo, el 8.33% indica un nivel medio, mientras que un 4.49% experimenta un nivel alto en este aspecto. Estos resultados sugieren que la percepción del control sobre situaciones familiares varía, siendo un área de atención relevante para comprender y abordar las dinámicas familiares en el contexto laboral de estos empleados.

4.2. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS Y PRUEBA DE HIPÓTESIS

Tabla 4

Prueba de Normalidad

	Kolmogórov - Smirnov			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Estrés Laboral	,497	100	,000	,795	100	,000
Clima socio familiar	,635	100	,000	,347	100	,000

a. Correlación de significación de Lilliefors

Interpretación

Los resultados de la prueba de normalidad utilizando el estadístico de Kolmogórov - Smirnov muestran que los datos no siguen una distribución normal, ya que el valor de la significancia (Sig.) es menor que el nivel de significancia comúnmente utilizado (0.05). Esto indica que los datos no se ajustan a una distribución normal y para continuar con el análisis de datos se requiere estadísticos no paramétricos.

Tabla 5

Relación entre el Estrés laboral y el Clima socio familiar

		Clima socio familiar	
Rho de Spearman	Estrés Laboral	Coeficiente de Correlación	.798
		Sig. (bilateral)	.000
		N	100

Interpretación

Los resultados muestran una fuerte correlación positiva y significativa entre el estrés ocupacional y el clima socio familiar, según el coeficiente de correlación de Spearman ($\rho = .798$, $p < 0.001$). Esto sugiere que a medida que aumenta el estrés laboral, también aumenta la percepción de un clima socio familiar negativo, y viceversa. La consistencia y significancia de esta relación, respaldada por un tamaño de muestra de 100 participantes, sugieren una asociación robusta entre estas dos variables en el contexto de los empleados administrativos del Hermilio Valdizán Medrano, hospital regional en Huánuco.

Hipótesis General

De acuerdo con los resultados obtenidos, se acepta la hipótesis alternativa (H_i) y se rechaza la hipótesis nula (H_0).

H_i : El Estrés Laboral se relaciona de manera directa con el Clima socio familiar en el personal administrativo del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano-Huánuco, 2023.

Tabla 6

Relación entre el Clima Organizacional y el clima socio familiar

		Clima socio familiar	
Rho de Spearman	Clima Organizacional	Coeficiente de Correlación	.734
		Sig. (bilateral)	.000
		N	100

Interpretación

Los resultados revelan una correlación positiva y significativa entre el clima organizacional y el clima socio familiar, con un coeficiente de correlación de Spearman de .734 ($p < 0.001$). Este hallazgo sugiere que existe una asociación consistente entre la percepción del clima organizacional en el entorno laboral y la dinámica social familiar de los empleados administrativos del hospital regional Hermilio Valdizán Medrano, Huanuco. El tamaño de la muestra de 100 participantes respalda Esta correlación, indica que cambios en el clima organizacional podrían estar asociados con cambios en el clima socio familiar de manera significativa.

Hipótesis Específica 1

De acuerdo con los resultados obtenidos, se acepta la hipótesis alternativa (H_{i1}) y se rechaza la hipótesis nula (H_{01}).

H_{i1} : El Clima Organizacional se relaciona de manera directa con el Clima socio familiar en el personal administrativo del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano-Huánuco, 2023.

Tabla 7*Relación entre la Estructura organizativa y el clima socio familiar*

		Clima socio familiar	
Rho de Spearman	Estructura organizativa	Coeficiente de Correlación	.694
		Sig. (bilateral)	.000
		N	100

Interpretación

La tabla muestra una correlación positiva y directa entre la estructura organizativa y el clima socio familiar, respaldada por un coeficiente de correlación de Spearman de .694 ($p < 0.001$) en una muestra de 100 participantes. Estos resultados sugieren que la percepción de la estructura organizativa en el ámbito laboral está asociada de manera consistente con la dinámica del clima socio familiar de los empleados administrativos del Hermilio Valdizán Medrano, hospital regional en Huánuco. La relación indica que los cambios en la estructura organizativa podrían influir de manera directa en la percepción del clima socio familiar de los empleados.

Hipótesis Específica 2

De acuerdo con los resultados obtenidos, se acepta la hipótesis alternativa (H_{i2}) y se rechaza la hipótesis nula (H_{o2}).

- H_{i2} : La Estructura organizativa se relaciona de manera directa con el Clima socio familiar en el personal administrativo del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano-Huánuco, 2023.

Tabla 8*Relación entre el Territorio Organizacional y el clima socio familiar*

		Clima socio familiar	
Rho de Spearman	Territorio Organizacional	Coeficiente de Correlación	.638
		Sig. (bilateral)	.000
		N	100

Interpretación

La tabla revela una correlación positiva y directa entre el territorio organizacional y el clima socio familiar, con un coeficiente de correlación de Spearman de .638 ($p < 0.001$) en una muestra de 100 participantes. Estos resultados indican que la percepción del territorio organizacional, que abarca el entorno físico de la institución y sus influencias culturales y tradicionales, está vinculada de manera consistente con la dinámica del clima socio familiar de los empleados administrativos del Hermilio Valdizán Medrano, hospital regional en Huánuco. Esta correlación sugiere que cambios en el territorio organizacional podrían tener una incidencia significativa en la percepción del clima socio familiar de los empleados.

Hipótesis Específica 3

De acuerdo con los resultados obtenidos, se acepta la hipótesis alternativa (H_{i3}) y se rechaza la hipótesis nula (H_{o3}).

H_{i3} : El Territorio Organizacional se relaciona de manera directa con el Clima socio familiar en el personal administrativo del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano-Huánuco, 2023.

Tabla 9

Relación entre la Tecnología y el clima socio familiar

		Clima socio familiar	
Rho de Spearman	Tecnología	Coeficiente de Correlación	.694
		Sig. (bilateral)	.000
		N	100

Interpretación

La tabla presenta una correlación positiva y directa entre la tecnología y el clima socio familiar, respaldada por un coeficiente de correlación de Spearman de .694 ($p < 0.001$) en una muestra de 100 participantes. Estos hallazgos sugieren que la percepción de factores tecnológicos en el entorno laboral está asociada de manera consistente con la dinámica del clima socio familiar de los empleados administrativos del Hermilio Valdizán Medrano,

hospital regional en Huánuco. La correlación indica que cambios en la tecnología podrían influir de manera directa en la percepción del clima socio familiar de los empleados, resaltando la importancia de considerar estos aspectos en la gestión del ambiente laboral.

Hipótesis Específica 4

De acuerdo con los resultados obtenidos, se acepta la H_{i4} y se rechaza la H_{o4} .

H_{i4} : La Tecnología se relaciona de manera directa con el Clima socio familiar en el personal administrativo del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano-Huánuco, 2023.

Tabla 10

Relación entre la Influencia de los líderes y el clima socio familiar

		Clima socio familiar	
Rho de Spearman	Influencia de los líderes	Coeficiente de Correlación	.635
		Sig. (bilateral)	.000
		N	100

Interpretación

La tabla muestra una correlación positiva y directa entre la influencia de los líderes y el clima socio familiar, respaldada por un coeficiente de correlación de Spearman de .635 ($p < 0.001$) en una muestra de 100 participantes. Estos resultados indican que la percepción de la influencia de los líderes en la institución está asociada de manera consistente con la dinámica del clima socio familiar de los empleados administrativos del Hermilio Valdizán Medrano, hospital regional en Huánuco. Esta correlación sugiere que cambios en la influencia de los líderes podrían tener una incidencia significativa en la percepción del clima socio familiar de los empleados, destacando la importancia del liderazgo en la configuración del ambiente laboral y familiar.

Hipótesis Específica 5

De acuerdo con los resultados obtenidos, se acepta la H_{i5} y se rechaza la H_{o5} .

H_{i5} : La Influencia de los líderes se relaciona de manera directa con el Clima socio familiar en el personal administrativo del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano-Huánuco, 2023.

Tabla 11

Relación entre la Ausencia de Cohesión y el clima socio familiar

		Clima socio familiar	
Rho de Spearman	Ausencia de Cohesión	Coeficiente de Correlación	.631
		Sig. (bilateral)	.000
		N	100

Interpretación

La tabla revela una correlación positiva y directa entre la ausencia de cohesión y el clima socio familiar, respaldada por un coeficiente de correlación de Spearman de .631 ($p < 0.001$) en una muestra de 100 participantes. Estos resultados indican que la percepción de la ausencia de unión en los ideales y los estilos de trabajo de los miembros de la institución está asociada de manera consistente con la dinámica del clima socio familiar de los empleados administrativos del Hermilio Valdizán Medrano, hospital regional en Huánuco. Esta correlación sugiere que la ausencia de cohesión podría tener una incidencia significativa en la percepción del clima socio familiar de los empleados, resaltando la importancia de fomentar la cohesión en el entorno laboral.

Hipótesis Específica 6

De acuerdo con los resultados obtenidos, se acepta la H_{i6} y se rechaza la H_{o6} .

H_{i6} : La Influencia de los líderes se relaciona de manera directa con el Clima socio familiar en el personal administrativo del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano-Huánuco, 2023.

Tabla 12*Relación entre el Respaldo grupal y el clima socio familiar*

		Clima socio familiar	
Rho de Spearman	Respaldo grupal	Coeficiente de Correlación	.987
		Sig. (bilateral)	.000
		N	100

Interpretación

La tabla muestra una correlación altamente significativa y positiva entre el respaldo grupal y el clima socio familiar, respaldada por un coeficiente de correlación de Spearman extremadamente alto de .987 ($p < 0.001$) en una muestra de 100 participantes. Estos resultados indican que la percepción del respaldo de los compañeros de trabajo está fuertemente asociada y consistentemente vinculada con la dinámica del clima socio familiar de los empleados administrativos del Hermilio Valdizán Medrano, hospital regional en Huánuco. La robustez extraordinaria de esta correlación sugiere que el respaldo grupal puede tener una incidencia crucial en la percepción del clima socio familiar de los empleados, subrayando la importancia del apoyo social entre colegas en el entorno laboral y su influencia positiva en la esfera familiar.

Hipótesis Específica 7

De acuerdo con los resultados obtenidos, se acepta la H_{i7} y se rechaza la H_{o7} .

H_{i7} : El Respaldo grupal se relaciona de manera directa con el Clima socio familiar en el personal administrativo del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano-Huánuco, 2023.

CAPÍTULO V

DISCUSIÓN

Acorde con los resultados del presente estudio denominado Estrés laboral y Clima social familiar en el personal administrativo del Hospital Hermilio Valdizán Medrano, Huánuco – 2023, se muestran las discusiones del estudio, basadas en los fundamentos teóricos y citados en esta misma investigación.

De acuerdo al modelo sistémico de BEAVERS dado por Castro y Morales (2014) enfatizan que una estructura familiar adecuada es fundamental para el desarrollo de habilidades sociales y relaciones interpersonales. Aunque la familia funciona con normas y reglas.

Cada miembro depende el uno del otro y tiene interacciones regulares entre sí y con el mundo exterior. Por lo tanto, con un enfoque tan sistemático de la familia, los rasgos de personalidad previamente asociados con el entorno familiar se dejan de lado y se presta más atención a las relaciones en este entorno familiar.

Con respecto a la hipótesis de investigación: Existe relación entre el Estrés ocupacional y el clima socio familiar en el personal administrativo del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano-Huánuco, 2023.

Se observó en los resultados una fuerte correlación positiva y significativa entre el estrés laboral y el clima socio familiar, según el coeficiente de correlación de Spearman ($\rho = .798$, $p < 0.001$). Esto sugiere que a medida que aumenta el estrés laboral, también aumenta la percepción de un clima socio familiar negativo, y viceversa. Estos resultados influyen con las conclusiones de Martínez (2020), quien también encontró una correlación estadísticamente significativa entre el clima social en familia y la satisfacción laboral de los empleados ($P < 0.05$). Además, Acosa (2019) respalda esta conexión al concluir que existe una correlación existente entre el clima familiar y el rendimiento laboral de los empleados. Ruiz y Alonso (2021) argumentan que un clima familiar estable y positivo puede ser un refugio emocional que

permite a los empleados enfrentar mejor los desafíos laborales, impulsando así factores intrínsecos de motivación como el logro y el reconocimiento. Gutiérrez y Reyes (2022) refuerzan esta perspectiva al afirmar que el ambiente fuera del trabajo influye considerablemente en el comportamiento y la motivación laboral. Asimismo, Dávila, García y Toromoreno (2020) en su investigación logró determinar que el estrés afectaba considerablemente el desempeño ocupacional de la mayor parte de la población que participo en el estudio, es decir que el 75% de sujetos estudiados y que conformaron parte del estudio han manifestado que el estrés ejerce una incidencia negativa e influye en el desempeño ocupacional.

En congruencia con el primer Objetivo específico: Especificar la relación entre el Clima Organizacional y el clima socio familiar en el personal administrativo del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano-Huánuco, 2023 se constató una correlación positiva y significativa entre el clima organizacional y el clima socio familiar ($\rho = .734$, $p < 0.001$). Estos resultados respaldan la teoría de Quispe (2016), quien destaca que el ambiente percibido dentro de una institución puede influir en el estrés laboral de los empleados. Adicionalmente, los hallazgos influyen con la investigación de Bocanegra y Vásquez (2017), quienes también encontraron asociaciones entre estas dimensiones en un contexto organizacional. Asimismo, Arias y Urtecho (2020) en su investigación concluye que el trabajo y la familia son ámbitos desiguales que se influyen recíprocamente ante la presencia de estrés laboral. Por lo tanto, si una persona no logra encontrar un equilibrio entre ambos, pueden influirse mutuamente, lo que demuestra que no existe armonía entre el trabajo y la familia. El trabajo puede afectar las relaciones familiares y viceversa. Como consecuencia, el estrés laboral afecta tanto a la empresa como a los empleados si estos no logran tener un equilibrio entre estos dos ámbitos Este resultado sugiere que la percepción del clima organizacional, que abarca factores como el liderazgo y las políticas internas, está vinculada de manera consistente con la dinámica del clima socio familiar de los empleados administrativos del Hermilio Valdizán Medrano, hospital regional en Huánuco.

En lo referente al segundo Objetivo específico, Analizar la relación existente entre la Estructura organizativa y el clima socio familiar en el personal administrativo del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano-Huánuco, 2023; se identificó una correlación positiva y significativa entre la estructura organizativa y el clima socio familiar ($\rho = .694$, $p < 0.001$). Estos resultados encuentran respaldo teórico en las ideas de Martínez (2020), quien sugiere que la forma en que una empresa está organizada puede afectar el bienestar de los empleados. Además, la investigación de Quispe (2016) también aborda la influencia de la estructura organizativa en el estrés laboral. De manera adicional, se encontraron similitudes con el estudio de Bocanegra y Vásquez (2017), quienes hallaron asociaciones entre estas variables. Así, los hallazgos sugieren que la percepción de la estructura organizativa en el ámbito laboral está asociada de manera consistente con la dinámica del clima socio familiar de los empleados administrativos.

Con respecto al tercer Objetivo específico, Demostrar la relación existente entre el Territorio Organizacional y el clima socio familiar en el personal administrativo del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano-Huánuco, 2023; se demostró una correlación positiva y directa entre el territorio organizacional y el clima socio familiar ($\rho = .638$, $p < 0.001$). Estos resultados respaldan teóricamente la idea de Quispe (2016) sobre la influencia del territorio organizacional en la cultura y tradiciones del entorno laboral. La investigación sugiere que la percepción del territorio organizacional, que incluye el entorno físico y cultural, está vinculada de manera consistente con la dinámica del clima socio familiar de los empleados administrativos. Este hallazgo también influye con el trabajo de Bocanegra y Vásquez (2017), quienes identificaron asociaciones similares en su investigación.

En relación con el cuarto Objetivo específico, Detallar la relación existente entre la Tecnología y el clima socio familiar en el personal administrativo del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano-Huánuco, 2023; se encontró una correlación positiva y directa entre la tecnología y el clima socio familiar ($\rho = .694$, $p < 0.001$). Estos resultados respaldan la teoría de Quispe (2016), quien menciona que factores tecnológicos pueden

afectar el comportamiento de los empleados. La investigación sugiere que la percepción de factores tecnológicos en el entorno laboral está asociada de manera consistente con la dinámica del clima socio familiar de los empleados administrativos. Además, se observan similitudes con el estudio de Bocanegra y Vásquez (2017), quienes hallaron asociaciones entre estas variables.

En cuanto al quinto Objetivo específico, Establecer la relación existente entre la Influencia de los líderes y el clima socio familiar en el personal administrativo del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano-Huánuco, 2023; se identificó una correlación positiva y directa entre la influencia de los líderes y el clima socio familiar ($\rho = .635$, $p < 0.001$). Estos resultados encuentran respaldo en las teorías de Ruiz y Alonso (2021) y Gutiérrez y Reyes (2022), quienes señalan que el liderazgo puede influir en el bienestar y motivación de los empleados. La investigación sugiere que la percepción de la influencia de los líderes en la institución está asociada de manera consistente con la dinámica del clima socio familiar de los empleados administrativos. De manera adicional, estos resultados influyen con el estudio de Bocanegra y Vásquez (2017), quienes también hallaron asociaciones significativas entre estas variables. Arteaga (2021) en su investigación encontró una relación entre el entorno socio-familiar y la capacidad de afrontar el estrés. Las investigaciones muestran que el entorno familiar influye decisivamente en cómo los empleados afrontan positivamente el estrés. Los resultados muestran que el 71,18% de los empleados percibe que el entorno familiar medio se caracteriza por la comunicación y la interacción, la capacidad de establecer relaciones independientes y resolver eficazmente los conflictos entre los miembros. Este tipo de entorno familiar puede promover el crecimiento personal y la formación de estrategias de afrontamiento positivas. De hecho, el 39,41% de los empleados participantes demostró la capacidad de afrontar activamente el estrés, lo que indica la presencia de mecanismos adaptativos que les ayudan a adaptarse fácilmente a situaciones laborales difíciles. Estos mecanismos de afrontamiento son especialmente importantes en entornos de alto estrés, donde la comunicación eficaz, incluida la participación de la dirección, desempeña un papel clave en la resolución de problemas y el equilibrio emocional.

Con relación al sexto Objetivo específico, Identificar la relación existente entre la Ausencia de Cohesión y el clima socio familiar en el personal administrativo del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano-Huánuco, 2023; se constató una correlación positiva y directa entre la ausencia de cohesión y el clima socio familiar ($\rho = .631$, $p < 0.001$). Estos resultados sugieren que la percepción de la ausencia de unión en los ideales y estilos de trabajo de los miembros de la institución está asociada de manera consistente con la dinámica del clima socio familiar de los empleados administrativos del Hermilio Valdizán Medrano, hospital regional en Huánuco. Este hallazgo influye con la teoría de Quispe (2016), quien destaca la importancia de la cohesión para reducir el estrés laboral. Además, se encontraron similitudes con el estudio de Bocanegra y Vásquez (2017), quienes hallaron asociaciones significativas entre estas variables.

Finalmente, en lo referente al séptimo Objetivo específico, Conocer la relación existente entre el Respaldo grupal y el clima socio familiar en el personal administrativo del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano-Huánuco, 2023; se identificó una correlación altamente significativa y positiva entre el respaldo grupal y el clima socio familiar ($\rho = .987$, $p < 0.001$). Estos resultados respaldan teóricamente la idea de que el respaldo de los compañeros de trabajo puede influir considerablemente en el comportamiento y la percepción de los empleados. La investigación sugiere que la percepción del respaldo de los compañeros de trabajo está fuertemente asociada y consistentemente vinculada con la dinámica del clima socio familiar de los empleados administrativos. De manera adicional, estos resultados influyen con el estudio de Bocanegra y Vásquez (2017), quienes también hallaron asociaciones significativas entre estas variables. De acuerdo con Andrade (2021), el 63% de los empleados del Centro de Salud de Ambo, ubicado en la Región Huánuco, muestra un elevado nivel en las características apropiadas de su entorno familiar. De la misma manera el 69% de empleados del Centro de Salud de Ambo de la región Huánuco que participaron del estudio presentaron un clima familiar adecuado en la dimensión de relaciones interpersonales.

CONCLUSIONES

En respuesta al objetivo general planteado concluye una correlación entre el estrés laboral y el clima social familia de los empleados administrativos del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano en Huánuco. Este hallazgo destaca la interconexión entre la experiencia de estrés en el trabajo y el clima familiar de los empleados administrativos del Hospital.

Respecto a los resultados del primer objetivo se identificó que hay una correlación positiva entre la estructura organizativa y el clima socio familiar, respaldada por un coeficiente de correlación de Spearman de .694 ($p < 0.001$) esto quiere decir que la percepción de la estructura organizativa en el ámbito laboral está asociada de manera consistente con la dinámica del clima socio familiar de los empleados administrativos del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano en Huánuco. La relación indica que los cambios en la estructura organizativa podrían influir de manera directa en la percepción del clima socio familiar de los empleados.

Se concluye que existe una correlación positiva y directa entre el territorio organizacional y el clima socio familiar, con un coeficiente de correlación de Spearman de .638 ($p < 0.001$). Estos resultados indican que la percepción del territorio organizacional, que abarca el entorno físico de la institución y sus influencias culturales y tradicionales, está vinculada de manera consistente con la dinámica del clima socio familiar de los empleados administrativos del Hermilio Valdizán Medrano, hospital regional en Huánuco.

Concluimos que existe una correlación entre la tecnología y el clima socio familiar, respaldada por un coeficiente de correlación de Spearman de .694 ($p < 0.001$). Estos hallazgos sugieren que la percepción de factores tecnológicos en el entorno laboral está asociada de manera consistente con la dinámica del clima socio familiar de los empleados administrativos del Hermilio Valdizán Medrano, hospital regional en Huánuco. Resaltando la importancia de considerar estos aspectos en la gestión del ambiente laboral.

La investigación permite concluir que existe una correlación positiva entre la influencia de los líderes y el clima socio familiar, respaldada por un

coeficiente de correlación de Spearman de .635 ($p < 0.001$). Estos resultados indican que la percepción de la influencia de los líderes en la institución está asociada de manera consistente con la dinámica del clima socio familiar de los empleados administrativos del Hermilio Valdizán Medrano, hospital regional en Huánuco. Se identifica una correlación positiva y significativa entre la influencia de los líderes y el clima socio familiar subraya el papel crucial del liderazgo en la configuración de las percepciones familiares de los empleados.

Se identifica una relación positiva entre la ausencia de cohesión y el clima socio familiar, respaldada por un coeficiente de correlación de Spearman de .631 ($p < 0.001$). Estos resultados indican que la percepción de la ausencia de unión en los ideales y estilos de trabajo de los miembros de la institución está asociada de manera consistente con la dinámica del clima socio familiar de los empleados administrativos del Hermilio Valdizán Medrano, hospital regional en Huánuco. La ausencia de cohesión podría tener una incidencia significativa en la percepción del clima socio familiar de los empleados, resaltando la importancia de fomentar la cohesión en el entorno laboral.

Se identifica una correlación altamente significativa y positiva entre el respaldo grupal y el clima socio familiar, respaldada por un coeficiente de correlación de Spearman extremadamente alto de .987 ($p < 0.001$). Estos resultados indican que la percepción del respaldo de los compañeros de trabajo está fuertemente asociada y consistentemente vinculada con la dinámica del clima socio familiar de los empleados administrativos del Hermilio Valdizán Medrano, hospital regional en Huánuco. Este vínculo sugiere que el respaldo grupal puede tener una incidencia crucial en la percepción del clima socio familiar de los empleados, subrayando la importancia del apoyo social entre colegas en el entorno laboral y su influencia positiva en la esfera familiar una correlación altamente significativa y positiva entre el respaldo grupal y el clima socio familiar enfatiza la importancia crucial del apoyo social entre colegas en la experiencia familiar de los empleados administrativos.

RECOMENDACIONES

➤ **Recomendaciones para el Hospital Hermilio Valdizán Medrano**

Se sugiere e implementar programas donde se combinen estrategias basadas en el entrenamiento de la relajación muscular progresiva y la práctica de habilidades asertivas dentro del entorno laboral y familiar, con la finalidad de reducir la presencia de estrés laboral y mejorar el clima social familiar.

Promover un Clima Organizacional Positivo: Considerando la conexión entre el clima organizacional y el clima socio familiar, se sugiere que el hospital priorice la creación de un ambiente laboral positivo. Esto puede lograrse mediante políticas que fomenten la comunicación abierta, la colaboración y el reconocimiento de los logros individuales y colectivos.

Fortalecer el Liderazgo Organizacional: Dada la influencia positiva identificada entre la percepción de la influencia de los líderes y el clima socio familiar, se recomienda que el hospital invierta en el desarrollo del liderazgo. Esto puede incluir programas de formación para líderes, fomentando estilos de liderazgo que promuevan la empatía y el respaldo a los empleados.

➤ **Recomendaciones para los Empleados administrativos**

Participación en Programas de Bienestar: Se alienta a los empleados a participar activamente en programas de bienestar ofrecidos por el hospital, especialmente aquellos diseñados para gestionar el estrés. La adopción de prácticas de autocuidado puede contribuir de manera directa a mejorar la salud mental y el equilibrio entre el trabajo y la vida personal.

Fomentar Relaciones de Apoyo entre Compañeros: Dada la fuerte correlación existente entre el respaldo grupal y el clima socio familiar, se recomienda a los empleados fortalecer las relaciones entre compañeros. La construcción de una red de apoyo social puede ser fundamental para afrontar el estrés ocupacional y mejorar la calidad de la vida familiar.

➤ **Recomendaciones para la Comunidad Científica**

Investigación Continua: Se insta a la comunidad científica a realizar investigaciones adicionales sobre la interrelación entre factores organizacionales y el bienestar familiar de los empleados. Investigaciones más detalladas pueden ayudar a identificar intervenciones específicas y estrategias de gestión que beneficien tanto a los empleados como a sus familias.

Desarrollo de Herramientas de Evaluación Específicas: Dada la complejidad de las relaciones identificadas, se recomienda el desarrollo de herramientas de evaluación específicas para medir la percepción de los empleados sobre el clima organizacional y social familiar. Estas herramientas pueden ser cruciales para una comprensión más profunda y precisa de estos fenómenos.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Acosta, A. (2019). Clima Familiar y Rendimiento Laboral en los empleados de la Municipalidad Distrital de Castillo Grande – Tingo María - Huánuco. (Tesis para optar el título de licenciado en Psicología, Universidad de Huánuco).
- Barraza, A., González, L. Garza, A. (2018). El estrés académico en alumnos de odontología. *Revista Mexicana de Estomatología*, 2–26. Recuperado de https://pure.udem.edu.mx/ws/portalfiles/portal/15077291/articluoestres_acad_emico.pdf
- Castillo, K. (2021). Relación entre clima organizacional y el estrés ocupacional en los empleados contratados por locación de servicios del Gobierno Regional de Ancash Sede Central (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo.
- Castro, G, y Morales, A. (2014). Clima social en familia y el comportamiento de los individuos en las instituciones. Editorial Oxford University Press
- Chang, Y., & Lee, S. Y. (2020). El papel del apoyo social en la mitigación de los efectos negativos de la ausencia de cohesión en el trabajo en las relaciones familiares. *Revista de Psicología Familiar*, 35(3), 321-335.
- Chen, L., & Wang, Y. (2015). Estrés inducido por la tecnología y su incidencia en la vida familiar: un estudio longitudinal. *Revista de Tecnología y Estudios Familiares*, 22(1), 56-72.
- Chiavenato, I. (2001). *Administración de Recursos Humanos*. Editorial Nomos S.A.
- Coronado, M. y Sandoval, C. (2017) *Estrés ocupacional y su influencia en el desempeño de los colaboradores de la sede administrativa Ugel San Ignacio 2017*. (Tesis para optar el grado académico de bachiller en administración, Universidad Señor de Sipán Pimentel)
- Dolán Menacho, M. (2018). Clima organizacional y estrés ocupacional en funcionarios técnico-administrativos universitarios. *Alternativas en Psicología*, 38, 61-79. *Diario el Peruano* (2011, 20 de agosto). Ley de

- Falcón, M. (2019) El estrés ocupacional y las fuentes que le dan origen y las estrategias de coping en el sector público y el privado. Editorial Mundo Nuevo.
- García, C. D., & Martínez, J. L. (2016). Clima organizacional y bienestar familiar: explorando el papel mediador de la satisfacción del empleado. *Revista de Estudios Familiares*, 25(2), 245-260.
- Guardamino, P. (2020). Estrés ocupacional y clima organizacional en el personal del Hospital Distrital de Chancay (Tesis para optar al título profesional de Licenciado en Psicología). Universidad César Vallejo.
- Hernández, C. Fernández, C. y Baptista, P. (2014). Metodología de la investigación. Interamericana Editores S.A.
- Johnson, A. M., & Smith, L. R. (2015). Estrés ocupacional y su incidencia en la dinámica familiar: una revisión integral. *Revista de Psicología Ocupacional*, 20(3), 112-129.
- Kim, J., & Park, S. (2014). Examinando el papel mediador del compromiso organizacional en la relación entre el clima organizacional y la satisfacción familiar. *Revista de Comportamiento Organizacional*, 35(4), 487-502.
- Kim, S., & Patel, N. (2017). La influencia de los estilos de liderazgo en el equilibrio trabajo-familia: un estudio longitudinal. *Revista de Psicología Aplicada*, 42(4), 521-538.
- Lazarus, R. (1982). Afrontamiento del Estrés y su relación con las emociones: (Tercera Edición). Editorial Mc Graw Hill
- Lazo, M. (2020). Síndrome de Burnout entre hombres y mujeres medido por el clima y la satisfacción laboral. Editorial de la Revista Latinoamericana.
- Mejía, R. Cárdenas, M. y Gomero-Cuadra, R. (2019). Notificación de accidentes y enfermedades laborales al Ministerio de Trabajo de Perú. *Revista Peruana de Medicina Experimental y Salud Pública*. 526- 546.

- Mendaz-Omaña, R. (2019). Relación entre clima social en familia y satisfacción laboral en los empleados de la Subgerencia de Salud y Medio Ambiente de la Municipalidad Distrital de Castilla – Piura (Tesis para obtener el título de Licenciado en Psicología). Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote.
- Institución de las Naciones Unidas (ONU, 2021). Estrés ocupacional y su influencia en el trabajo del poblador latinoamericano. 4ta edición
- Institución Internacional del Trabajo (OIT, 2012). Por qué importa el estrés en el trabajo. Disponible en: <https://www.ilo.org/es/resource/article/por-que-importa-el-estres-en-el-trabajo>
- Institución internacional del trabajo (OIT, 2018). Perspectivas sociales y del empleo en el mundo. Recuperado de: https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_615695/lang--es/index.htm
- Institución Internacional del Trabajo (OIT, 2023). Estrés en el trabajo un reto colectivo. Segunda edición.
- Ortega, J. (2014). Estrés y evaluación psicológica: Un acercamiento teórico relacionado al concepto de resiliencia. Anuario de Investigaciones.
- Piero, J. y Salvador, L. (2020). Estrés ocupacional en empleados desde el enfoque de los sucesos vitales. Revista Cubana de Salud Pública, 525-535.
- Rodrigo, M., & Palacios, J. (1998). Familia y desarrollo humano. Alianza Editorial. 26- 139.
- Rodríguez, M. A., & Fernández, R. B. (2018). Tecnodisrupción en el lugar de trabajo: implicaciones para la vida familiar. Computadoras en Comportamiento Humano, 88, 123-132.
- Sánchez, J. y Reyes A. (2006). Calidad de vida y salud ocupacional en docentes: efectos del Estrés laboral, la Personalidad y el Síndrome del Quemado. (Tesis de licenciatura, Universidad de Murcia)
- Santisteban, L. (2022). El Clima Organizacional y su influencia en el estrés Laboral de los colaboradores de la Compañía de Seguros SWEADEN. (Informe Final del Trabajo de Titulación de Psicólogo Industrial,

Universidad Central del Ecuador Facultad de Ciencias Psicológicas
Carrera De Psicología Industrial)

Selye, H. (1982). Fases de estrés y estresores emocionales. Editorial Nuevo Mundo

Thompson, H. S., & Baker, E. K. (2019). Comprendiendo la incidencia de la estructura organizativa en el funcionamiento familiar: un análisis transversal. *Revisión de Ciencias de la Familia*, 14(1), 78-94.

Torres, M. A., & Santos, R. L. (2021). Explorando la conexión entre la influencia del liderazgo y la satisfacción familiar en las instituciones de salud. *Investigación en Psicología de la Salud*, 9(2), 112-126.

Vera, M. (2021). Estrés y desarrollo de competencias en empleados de una Institución Educativa Agropecuaria. (Tesis de maestría inédita, Universidad César Vallejo, Huánuco, Perú)

Wang, Q., & Liu, X. (2021). El efecto interactivo de los estresores relacionados con el trabajo y el apoyo familiar en el bienestar de los empleados: un estudio longitudinal. *Revista de Psicología de la Salud Ocupacional*, 27(2), 189-201.

COMO CITAR ESTE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

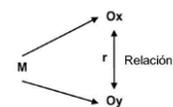
Carlos Venegas, Y. (2024). *Estrés laboral y clima social familiar en los trabajadores administrativos del Hospital Hermilio Valdizán Medrano, Huánuco – 2023* [Tesis de pregrado, Universidad de Huánuco]. Repositorio Institucional UDH. <http://...>

ANEXOS

ANEXO 1

MATRIZ DE CONSISTENCIA

Problema General y Específicos	Objetivo General y Específicos	Hipótesis General y Específicos	Variables e Indicadores	Tipo de Investigación	Población y Muestra de Estudio	Técnicas e Instrumentos
<p>Problema general</p> <p>¿Cómo se relaciona el estrés laboral con el Clima socio familiar en el personal administrativo del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano-Huánuco, 2023?</p> <p>Problemas específicos</p> <p>¿Cómo se relaciona el Clima Organizacional y el clima socio familiar en el personal administrativo del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano-Huánuco, 2023?</p> <p>¿Cómo se relaciona</p>	<p>Objetivo general</p> <p>Determinar cómo se relaciona el Estrés Laboral con el Clima socio familiar en el personal administrativo del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano-Huánuco, 2023</p> <p>Objetivo específico</p> <p>Especificar la relación existe entre el Clima Organizacional y el clima socio familiar en el personal administrativo del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano - Huánuco, 2023.</p> <p>Analizar cómo se</p>	<p>Hipótesis General</p> <p>Hi: El Estrés Laboral se relaciona de manera directa con el Clima socio familiar en el personal administrativo del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano-Huánuco, 2023.</p> <p>H0: El Estrés Laboral no se relaciona de manera directa con el Clima socio familiar en el personal administrativo del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano-Huánuco, 2023.</p> <p>Hipótesis Específica</p>	<p>V1</p> <p>Estrés Laboral</p> <p>Dimensiones:</p> <p>Clima organizativa Estructura Organizativa Territorio Organizacional Tecnología Influencia de los líderes Ausencia de Cohesión Respaldo grupal</p> <p>V2</p> <p>Clima socio familiar</p> <p>Dimensiones:</p> <p>Dimensión Relación Dimensión Desarrollo Dimensión Estabilidad</p>	<p>Enfoque</p> <p>Enfoque cuantitativo</p> <p>Alcance o nivel</p> <p>Nivel correlacional</p> <p>Diseño</p> <p>Diseño no experimental transversal</p> <p>Método de investigación</p> <p>Tipo básica</p> <p>Tipo de muestreo:</p> <p>No probabilístico</p>	<p>Población</p> <p>100 empleados del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano de la ciudad de Huánuco</p> <p>Muestra</p> <p>Muestreo no probabilístico intencional sobre el total de la población 80 empleados</p>	<p>Técnica:</p> <p>Psicométrica</p> <p>Instrumentos:</p> <p>Para medir la variable Estrés Laboral se utilizará el Cuestionario de Estrés Laboral de la OIT-OMS</p> <p>Para medir la variable Clima Social Laboral se utilizará la Escala del Clima socio familiar - FES</p>



<p>la Estructura organizativa y el clima socio familiar en el personal administrativo del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano-Huánuco, 2023?</p>	<p>relaciona la Estructura organizativa con el Clima socio familiar en el personal administrativo del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano-Huánuco, 2023</p>	<p>Hi1: El Clima Organizacional se relaciona de manera directa con el Clima socio familiar en el personal administrativo del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano-Huánuco, 2023.</p>
<p>¿Cómo se relaciona el Territorio Organizacional y el clima socio familiar en el personal administrativo del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano-Huánuco, 2023?</p>	<p>Demostrar cómo se relaciona el Territorio Organizacional con el Clima socio familiar en el personal administrativo del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano-Huánuco, 2023.</p>	<p>H01: El Clima Organizacional no se relaciona de manera directa con el Clima socio familiar en el personal administrativo del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano-Huánuco, 2023.</p>
<p>¿Cómo se relaciona la Tecnología y el clima socio familiar en el personal administrativo del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano-Huánuco, 2023?</p>	<p>Detallar cómo se relaciona la Tecnología con el Clima socio familiar en el personal administrativo del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano-Huánuco, 2023.</p>	<p>Hi2: La Estructura organizativa se relaciona de manera directa con el Clima socio familiar en el personal administrativo del Hospital Regional Hermilio Valdizán</p>
<p>¿Cómo se relaciona la Influencia de los líderes y el clima</p>	<p>2023.</p>	<p>Hospital Regional Hermilio Valdizán</p>

<p>socio familiar en el personal administrativo del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano-Huánuco, 2023?</p>	<p>Establecer cómo se relaciona la Influencia de los líderes con el Clima socio familiar en el personal administrativo del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano-Huánuco, 2023.</p>	<p>Medrano-Huánuco, 2023. H02: La Estructura organizativa no se relaciona de manera directa con el Clima socio familiar en el personal administrativo del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano-Huánuco, 2023</p>
<p>¿Cómo se relaciona la Ausencia de Cohesión y el clima socio familiar en el personal administrativo del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano-Huánuco, 2023?</p>	<p>Identificar cómo se relaciona la Ausencia de Cohesión con el Clima socio familiar en el personal administrativo del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano-Huánuco, 2023.</p>	<p>Hi3: El Territorio Organizacional se relaciona de manera directa con el Clima socio familiar en el personal administrativo del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano-Huánuco, 2023.</p>
<p>¿Cómo se relaciona el Respaldo grupal y el clima socio familiar en el personal administrativo del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano-Huánuco, 2023?</p>	<p>Conocer cómo se relaciona el Respaldo grupal con el Clima socio familiar en el personal administrativo del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano-Huánuco,</p>	<p>H03: El Territorio Organizacional no se relaciona de manera directa con el Clima socio familiar en el personal administrativo del</p>

2023.

Hospital Regional
Hermilio Valdizán
Medrano-Huánuco,
2023.

Hi₄: La Tecnología se relaciona de manera directa con el Clima socio familiar en el personal administrativo del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano-Huánuco, 2023.

H04: No existe una relación directa entre la Tecnología y el clima socio familiar en el personal administrativo del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano - Huánuco, 2023.

Hi₅: Existe una relación directa entre la Influencia de los líderes y el clima socio familiar en el personal administrativo del

Hospital Regional
Hermilio Valdizan
Medrano -
Huánuco, 2023.

H0₅: La Influencia
de los líderes no se
relaciona de
manera directa con
el Clima socio
familiar en el
personal
administrativo del
Hospital Regional
Hermilio Valdizan
Medrano -
Huánuco, 2023.

Hi₆: Existe una
relación directa
entre la Ausencia de
Cohesión y el clima
socio familiar en el
personal
administrativo del
Hospital Regional
Hermilio Valdizan
Medrano -
Huánuco, 2023.

H0₆: No existe una
relación directa
entre la Ausencia de
Cohesión y el clima
socio familiar en el
personal

administrativo del
Hospital Regional
Hermilio Valdizan
Medrano -
Huánuco, 2023

Hi7: Existe una
relación directa
entre el Respaldo
grupal y el clima
socio familiar en el
personal
administrativo del
Hospital Regional
Hermilio Valdizan
Medrano -
Huánuco, 2023.

H0: No existe una
relación directa
entre el Respaldo
grupal y el clima
socio familiar en el
personal
administrativo del
Hospital Regional
Hermilio Valdizan
Medrano -
Huánuco, 2023.

ANEXO 2

INSTRUMENTOS

CUESTIONARIO PARA DETERMINAR ESTRÉS LABORAL DE LA OIT – OMS POR IVANCEVICH & MATTESON.

NOMBRES Y APELLIDOS: _____
 UNIDAD ORGANICA: _____ EDAD: _____ GENERO: (M) (F)
 TIEMPO PROMEDIO DE TRABAJO: _____ TIEMPO EN EL CARGO ACTUAL: _____
 AREA / SERVICIO EN EL QUE LABORA: _____ CARGO: _____ FECHA: ___ / ___ / ___

INSTRUCCIONES: El siguiente, es un cuestionario validado para medir el nivel de estrés en su centro de trabajo que consta de 25 ítems relacionados con los principales estresores laborales, para cada ítem indique con qué frecuencia la condición descrita es fuente actual de estrés, deberá marcar con una (X) el número que mejor describa en cada enunciado, donde el nivel de las condiciones están representadas de la siguiente manera:

N°	Condición
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° de ítems		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 supervisores 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 iniciadas por 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 no se preocupe de 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 encuentra desorganizado me estresa.								
19	El que mi equipo no me brinda protección en relación con injustas demandas de trabajo que me hacen los jefes me causa estrés.								
20	El que la institución carezca de dirección y objetivos me causa estrés.								
21	El que mi equipo de trabajo me presiona 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 supervisores, 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.								

GRACIAS POR SU COLABORACION

FICHA TECNICA DE LA ESCALA DE ESTRÉS LABORAL OIT OMS	
Nombre del instrumento:	Escala de Estrés Laboral OIT - OMS
Autores:	Ivancevich & Matteson (1989), Confiabilidad de 0,966, según el alfa de Cronbach
Procedencia:	Este Instrumento fue validado y elaborado por la OMS en conjunto con la OIT.
Aplicación:	Aplicación directa Individual o Colectivo
Ambito de aplicación	Población laboral a partir de los 18 años.
Particularidad:	Instrumento de exploración Psicológica
Duración:	Tiempo estimado de 10 a 15 minutos
Finalidad:	Su utilidad se encuentra en la detección del estrés laboral y la capacidad de predecir las fuentes de riesgos psicosociales.
Estructuración:	La prueba consta de 7 áreas.
Baremación:	Tabla de cálculos de puntuaciones

Nº	Áreas	Núm. ítems	Rango de estrés
1	Clima organizacional	1, 10, 11, 20	4 a 28
2	Estructura organizacional	2, 12, 16, 24	4 a 28
3	Territorio organizacional	3, 15, 22	3 a 21
4	Tecnología	4, 14, 25	3 a 21
5	Influencia del líder	5, 6, 13, 17	4 a 28
6	Falta de cohesión	7, 9, 18, 21	4 a 28
7	Respaldo del grupo	8, 19, 23	3 a 21

Niveles de estrés	puntuación
- Bajo Nivel de Estrés	< 90
- Nivel intermedio	91 – 117
- Estrés	118 – 153
- Alto nivel de estrés	> 154

ESCALA DE CLIMA SOCIAL EN LA FAMILIA (FES) DE R.H. MOOS

INSTRUCCIONES

Te presentamos una serie de frases, los mismos que usted tiene que leer y decir si le parece verdaderos o falsos en la relación con su familia.

Si usted cree que, con respecto a su familia, la frase es verdadera o casi siempre verdadera, marque con una (X) en el espacio correspondiente a la V (verdadero) si cree que es falsa o casi siempre es falsa, marque con una (X) en el espacio correspondiente a la F (falso).

Si considera que la frase es cierta para unos miembros de la familia y para otros falsos marque la respuesta que corresponda a la mayoría.

Siga el orden de numeración que tienen las frases aquí, para evitar equivocaciones.

N°	Frases	F	V
Ítems o indicadores de Cohesión			
1	En mi familia nos ayudamos y apoyamos realmente unos con otros.	F	V
2	Los miembros de mi familia guardan a menudo, sus sentimientos para sí mismos.	F	V
3	En nuestra familia peleamos mucho.	F	V
4	En general algún miembro de la familia decide por su cuenta.	F	V
5	Creemos que es importante ser los mejores en cualquier cosa que hagamos.	F	V
6	A menudo hablamos de temas políticos o sociales en la familia.	F	V
7	Pasamos en casa la mayor parte del tiempo libre.	F	V
8	Los miembros de mi familia asistimos con bastante frecuencia a las diversas actividades de la iglesia.	F	V
9	Las actividades de nuestra familia se planifican con cuidado.	F	V
Ítems o indicadores de Expresividad			

10	En mi familia tenemos reuniones obligatorias muy pocas veces.	F	V
11	Muchas veces da la impresión de que en casa solo estamos pasando el tiempo.	F	V
12	En casa hablamos abiertamente de lo que nos parece y queremos.	F	V
13	En mi familia casi nunca mostramos abiertamente nuestros enojos.	F	V
14	En mi familia nos esforzamos mucho por mantener la independencia de cada uno.	F	V
15	Para mi familia es muy importante triunfar en la vida.	F	V
16	Casi nunca asistimos a reuniones culturales (exposiciones, conferencias, etc.)	F	V
17	Frecuentemente vienen amistades a visitarnos a casa.	F	V
18	En mi casa no rezamos en familia.	F	V
Ítems o indicadores de Conflicto			
19	En mi casa somos muy ordenados y limpios.	F	V
20	En nuestra familia hay muy pocas normas que cumplir.	F	V
21	Todos nos esforzamos mucho en lo que hacemos en casa.	F	V
22	En mi familia es difícil "desahogarse" sin molestar a todos.	F	V
23	En la casa a veces nos molestamos tanto que a veces golpeamos o rompemos algo.	F	V
24	En mi familia cada uno decide por sus propias cosas.	F	V
25	Para nosotros es muy importante el dinero que gane cada uno.	F	V
26	En mi familia es muy importante aprender algo nuevo o diferente.	F	V
Ítems o indicadores de Autonomía			
27	Alguno de mi familia practica habitualmente algún deporte.	F	V
28	A menudo hablamos del sentido religioso de la Navidad, Semana Santa, santa Rosa de Lima, etc.	F	V
29	En mi casa, muchas veces resulta difícil encontrar las cosas cuando las necesitamos	F	V
30	En mi casa una sola persona toma la mayoría de las decisiones.	F	V
31	En mi familia estamos fuertemente unidos.	F	V
32	En mi casa comentamos nuestros problemas personales.	F	V
33	Los miembros de nuestra familia, casi nunca expresamos nuestra	F	V

	cólera.		
34	Cada uno entra y sale de la casa cuando quiere.	F	V
35	Nosotros aceptamos que haya competencia y "gane el mejor".	F	V
36	Nos interesa poco las actividades culturales.	F	V
Ítems o indicadores de Actuación			
37	Vamos con frecuencia al cine, excursiones y paseos.	F	V
38	No creemos en el cielo o el infierno.	F	V
39	En mi familia la puntualidad es muy importante.	F	V
40	En la casa las cosas se hacen de una forma establecida.	F	V
41	Cuando hay que hacer algo en casa, es raro que se ofrezca un voluntario.	F	V
42	En casa, si alguno se le ocurre de momento hacer algo, lo hace sin pensarlo más.	F	V
43	Las personas de mi familia nos criticamos frecuentemente unas a otras.	F	V
44	En mi familia, las personas tienen poca vida privada o independiente.	F	V
45	Nos esforzamos en hacer las cosas cada vez un poco mejor.	F	V
Ítems o indicadores de Intelectual Cultural			
46	En mi casa casi nunca tenemos conversaciones intelectuales.	F	V
47	En mi casa casi todos tenemos una o dos aficiones.	F	V
48	Las personas de mi familia tenemos ideas muy precisas sobre lo que está bien o mal.	F	V
49	En mi familia cambiamos de opinión frecuentemente.	F	V
50	En mi casa se da mucha importancia a cumplir las normas.	F	V
51	Las personas de mi familia nos apoyamos unas a otras.	F	V
52	En mi familia, cuando uno se queja, hay otro que se siente ofendido.	F	V
53	En mi familia a veces nos peleamos y nos vamos a las manos.	F	V
54	Generalmente, en mi familia cada persona confía en si misma cuando surge un problema.	F	V
Ítems o indicadores de Social –Recreativa			
55	En la casa nos preocupamos poco por los asensos en el trabajo o las notas en el colegio.	F	V

56	Alguno de nosotros toca algún instrumento musical.	F	V
57	Ninguno de la familia participa en actividades recreativas, fuera del trabajo o del colegio.	F	V
58	Creemos que hay algunas cosas en las que hay que tener fe.	F	V
59	En la casa nos aseguramos de que nuestros dormitorios queden limpios y ordenados.	F	V
60	En las decisiones familiares todas las opiniones tienen el mismo valor.	F	V
61	En mi familia hay poco espíritu de grupo.	F	V
62	En mi familia los temas de pago y dinero se tratan abiertamente.	F	V
63	Si en mi familia hay desacuerdos, todos nos esforzamos para suavizar las cosas y mantener la paz.	F	V
Ítems o indicadores de Moral –Religiosa			
64	Las personas de mi familia reaccionan firmemente unos a otros a defender sus propios derechos.	F	V
65	En nuestra familia apenas nos esforzamos por tener éxitos.	F	V
66	Las personas de mi familia vamos con frecuencia a la biblioteca o leemos obras literarias.	F	V
67	Los miembros de mi familia asistimos a veces a cursos o clases particulares por afición o por interés.	F	V
68	En mi familia cada persona tiene ideas distintas sobre lo que es bueno o malo.	F	V
69	En mi familia están claramente definidas las tareas de cada persona.	F	V
70	En mi familia cada uno tiene libertad para lo que quiera.	F	V
71	Realmente nos llevamos bien unos con otros.	F	V
72	Generalmente tenemos cuidado con lo que nos decimos.	F	V
Ítems o indicadores de Organización			
73	Los miembros de la familia estamos enfrentados unos con otros.	F	V
74	En mi casa es difícil ser independiente sin herir los sentimientos de los demás.	F	V
75	"Primero es el trabajo, luego es la diversión" es una norma en mi familia.	F	V
76	En mi casa ver la televisión es más importante que leer.	F	V

77	Las personas de nuestra familia salimos mucho a divertirnos.	F	V
78	En mi casa leer la biblia es algo importante.	F	V
79	En mi familia el dinero no se administra con mucho cuidado.	F	V
80	En mi casa las normas son muy rígidas, "tienen" que cumplirse.	F	V
81	En mi familia se concede mucha atención y tiempo a cada uno.	F	V
Ítems o indicadores de Control			
82	En mi casa expresamos nuestras opiniones de modo frecuente y espontaneo.	F	V
83	En mi familia creemos que no se consigue mucho elevando la voz	F	V
84	En mi casa no hay libertad para expresar claramente lo que se piensa.	F	V
85	En mi casa hacemos comparaciones sobre nuestra eficacia en el trabajo o el estudio.	F	V
86	A los miembros de mi familia nos gusta realmente el arte, la música o la literatura.	F	V
87	Nuestra principal forma de diversión es ver la televisión o escuchar radio.	F	V
88	En mi familia creemos que el que comete una falta tendrá su castigo.	F	V
89	En mi casa generalmente la mesa (platos) se recoge inmediatamente después de comer.	F	V
90	En mi familia, uno no puede salirse con la suya.	F	V

Compruebe si ha contestado a todas las frases.

ANEXO 3

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS



VALIDACION DE INSTRUMENTO DE RECOLECCION DE DATOS

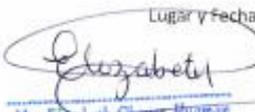
Evaluador (a): Mg. Elizabeth Eliana, Juanita
 Profesión: Psicóloga N° colegiatura: 8163
 Institución donde trabaja: Universidad Nacional Ferminio Valderrama
 Cargo que desempeña: Docente
 Autor/ Tesista: Claudia Nicole Lopez Bermudez
 Nombre del Instrumento: Cuestionario de Estrés Laboral

N°	INDICADORES	CRITERIOS	PUNTUACION				
1	Claridad	Esta formulado con lenguaje apropiado	5	<input checked="" type="checkbox"/>	3	2	1
2	Objetividad	Esta expresado en conductas observables	5	<input checked="" type="checkbox"/>	3	2	1
3	Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia	5	<input checked="" type="checkbox"/>	3	2	1
4	Organicidad	Existe organización lógica	5	<input checked="" type="checkbox"/>	3	2	1
5	Suficiencia	Comprende los aspectos en calidad y cantidad	5	<input checked="" type="checkbox"/>	3	2	1
6	Intencionalidad	Adecuado para valorar lo que el investigador desea estudiar	5	<input checked="" type="checkbox"/>	3	2	1
7	Consistencia	Basado en aspectos teóricos científicos	5	<input checked="" type="checkbox"/>	3	2	1
8	Coherencia	Existe relación lógica entre el problema y los objetivos	5	<input checked="" type="checkbox"/>	3	2	1
9	Metodología	Responde al propósito de la investigación	5	<input checked="" type="checkbox"/>	3	2	1
10	Pertinencia	Es útil y adecuado para la investigación	5	<input checked="" type="checkbox"/>	3	2	1

5	Excelente (81% - 100%)	41 - 50
4	Muy Bueno (60% - 80%)	31 - 40
3	Bueno (41% - 60%)	21 - 30
2	Regular (21% - 40%)	11 - 20
1	Deficiente (0% - 20%)	00 - 10

RESULTADO: Aplicable Aplicable después de corregir () No aplicable ()

Lugar y fecha: 16 de agosto 2021


Mg. Elizabeth Eliana, Juanita
C.P.S.P. 8163

FIRMA DEL EVALUADOR



VALIDACION DE INSTRUMENTO DE RECOLECCION DE DATOS

Evaluador (a): M.G. MANUEL SANTIAGO, CALDERON CARRILLO
 Profesión: PSICOLOGO N° colegiatura: 12584
 Institución donde trabaja: I.S.T.P. "MARY PLANK" DE AMBO
 Cargo que desempeña: PSICOLOGO
 Autor/ Tesista: CLAUDIA NICOLE, LOPEZ BERMUDEZ
 Nombre del instrumento: CUESTIONARIO DE ESTRÉS LABORAL OIT-OMS

N°	INDICADORES	CRITERIOS	PUNTUACION				
1	Claridad	Esta formulado con lenguaje apropiado	5	X	3	2	1
2	Objetividad	Esta expresado en conductas observables	5	X	3	2	1
3	Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia	5	X	3	2	1
4	Organicidad	Existe organización lógica	5	X	3	2	1
5	Suficiencia	Comprende los aspectos en calidad y cantidad	5	X	3	2	1
6	Intencionalidad	Adecuado para valorar lo que el investigador desea estudiar	5	X	3	2	1
7	Consistencia	Basado en aspectos teóricos científicos	5	X	3	2	1
8	Coherencia	Existe relación lógica entre el problema y los objetivos	5	X	3	2	1
9	Metodología	Responde al propósito de la investigación	5	X	3	2	1
10	Pertinencia	Es útil y adecuado para la investigación	5	X	3	2	1

5	Excelente (81% - 100%)	41 - 50
4	Muy Buena (60% - 80%)	31 - 40
3	Buena (41% - 60%)	21 - 30
2	Regular (21% - 40%)	11 - 20
1	Deficiente (0% - 20%)	00 - 10

RESULTADO: Aplicable (X) Aplicable después de corregir () No aplicable ()

Lugar y Fecha: AMBUJO 18 AGOSTO 2021

Mg. Manuel S. Calderon Carrillo
C.P.S. 12584

FIRMA DEL EVALUADOR



VALIDACION DE INSTRUMENTO DE RECOLECCION DE DATOS

Evaluador (a): Hochmin Ponci de León Ramírez
 Profesión: Psicólogo Organizacional N° colegiatura: 8327
 Institución donde trabaja: Ministerio Público
 Cargo que desempeña: Psicólogo
 Autor/ Tesista: Claudia Nicole, López Bermúdez
 Nombre del Instrumento: Cuestionario de Estrés Laboral O37-045

N°	INDICADORES	CRITERIOS	PUNTUACION				
1	Claridad	Esta formulado con lenguaje apropiado	5	X	3	2	1
2	Objetividad	Esta expresado en conductas observables	5	X	3	2	1
3	Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia	5	X	3	2	1
4	Organicidad	Existe organización lógica	5	X	3	2	1
5	Suficiencia	Comprende los aspectos en calidad y cantidad	5	X	3	2	1
6	Intencionalidad	Adecuado para valorar lo que el investigador desea estudiar	5	X	3	2	1
7	Consistencia	Basado en aspectos teóricos científicos	5	X	3	2	1
8	Coherencia	Existe relación lógica entre el problema y los objetivos	5	X	3	2	1
9	Metodología	Responde al propósito de la investigación	5	X	3	2	1
10	Pertinencia	Es útil y adecuado para la investigación	5	X	3	2	1

5	Excelente (81% - 100%)	41 - 50
4	Muy Bueno (60% - 80%)	31 - 40
3	Buena (41% - 60%)	21 - 30
2	Regular (21% - 40%)	11 - 20
1	Deficiente (0% - 20%)	00 - 10

RESULTADO: Aplicable () Aplicable después de corregir () No aplicable ()

Lugar y Fecha: Huanuco, 18 Agosto 2021

 HOCHMIN PONCI DE LEÓN RAMÍREZ
 PSICÓLOGA
 O.P.P. 8327

FIRMA DEL EVALUADOR

ANEXO 4
EVIDENCIAS FOTOGRÁFICAS





ANEXO 5

CONSENTIMIENTO INFORMADO

CONSENTIMIENTO INFORMADO

YO: Andy Luis Castañeda Gaspar.....

Que tome conocimiento, acepto con mi participación en la Investigación **ESTRÉS LABORAL Y CLIMA SOCIAL FAMILIAR EN LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DEL HOSPITAL HERMILO VALDIZAN MEDRANO, HUANUCO-2023**, realizada por bachiller en psicología Yasminda Lurdes Carlos Venegas de la universidad de Huánuco.

Para dicho propósito se realiza la aplicación del instrumento del estrés laboral y clima socio familiar, cuyos datos brindados serán confidenciales y toda recolección de datos será usada para fines de esta investigación.



Firma del Participante



Firma de la Investigadora

CONSENTIMIENTO INFORMADO

YO: Frank Alvarez Robles.....

Que tome conocimiento, acepto con mi participación en la Investigación **ESTRÉS LABORAL Y CLIMA SOCIAL FAMILIAR EN LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DEL HOSPITAL HERMILIO VALDIZAN MEDRANO, HUANUCO-2023**, realizada por bachiller en psicología Yasmina Lurdes Carlos Venegas de la universidad de Huánuco.

Para dicho propósito se realiza la aplicación del instrumento del estrés laboral y clima socio familiar, cuyos datos brindados serán confidenciales y toda recolección de datos será usada para fines de esta investigación.


Firma del Participante


Firma de la Investigadora