

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



UDH
UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO
<http://www.udh.edu.pe>

TESIS

**“Clima laboral y estrés en el personal de la Dirección
Regional de Salud Huánuco – 2024”**

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADA EN PSICOLOGÍA

AUTORA: Sánchez Bacilio, Gloria

ASESOR: Malpartida Repetto, José Luis

HUÁNUCO – PERÚ

2025



UDH
UNIVERSIDAD DE HUANUCO
<http://www.udh.edu.pe>

U

TIPO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN:

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

LÍNEAS DE INVESTIGACIÓN: Psicología organizacional
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)

DATOS DEL PROGRAMA:

Nombre del Grado/Título a recibir: Título Profesional de licenciada en psicología
Código del Programa: P34

Tipo de Financiamiento:

- Propio (x)
- UDH ()
- Fondos Concursables ()

DATOS DEL AUTOR:

Documento Nacional de Identidad (DNI):42527831

DATOS DEL ASESOR:

Documento Nacional de Identidad (DNI):22486072

Grado/Título: Doctor en educación

Código ORCID: 0000-0001-5160-6887

DATOS DE LOS JURADOS:

Nº	APELLIDOS Y NOMBRES	GRADO	DNI	Código ORCID
1	Tellez Cordero, Renee del Carmen	Maestro en psicología, con mención en intervención psicológica e investigación	08837346	0000-0001-6378-5050
2	Vela Ramírez, Petita	Maestra en gestión pública	71550799	0009-0006-4956-962X
3	Diestro Caloretti, Karina Vanessa	Maestra en administración de la educación	25769441	0000-0002-0497-1889

D

H



Facultad de Ciencias de la Salud

Programa Académico Profesional de Psicología

"Psicología, la fuerza que mueve al mundo y lo cambia"

"AÑO DE LA RECUPERACIÓN Y CONSOLIDACIÓN DE LA ECONOMÍA PERUANA"

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

En la ciudad de Huánuco, siendo las 15:30 P.M horas del día 25 del mes de abril del año dos mil veinticinco, 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:

- MG. RENEE DEL CARMEN TELLEZ CORDERO **PRESIDENTA**
- MG. PETITA VELA RAMIREZ **SECRETARIA**
- MG. EDWARD WALTER CRISTOBAL LOAYZA **VOCAL**
- MG. KARINA VANESSA DIESTRO CALORETTI **(JURADO ACCESITARIO)**
- **ASESOR DE TESIS. DR. JOSE LUIS MALPARTIDA REPETTO.**

Nombrados mediante Resolución N° 1077-2025-D-FCS-UDH, para evaluar la Tesis titulada. **"CLIMA LABORAL Y ESTRÉS EN EL PERSONAL DE LA DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD HUÁNUCO 2024"**, Presentado por la Bachiller en Psicología, **SRA. SANCHEZ BACILIO, GLORIA**, 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)..... aprobada..... por..... unanimidad..... con el calificativo cuantitativo de..... 15..... y cualitativo de..... Buena.....

Siendo las, 4:42..... Horas del día 25..... del mes de Abril..... del año 2025....., los miembros del Jurado Calificador firman la presente Acta en señal de conformidad.



MG. RENEE DEL CARMEN TELLEZ CORDERO
 orcid.org/0000-0001-6378-5050 - DNI: 08833346
PRESIDENTE



MG. PETITA VELA RAMIREZ
 orcid.org/0000-0001-7639-9191 DNI: 71550799
SECRETARIA



MG. KARINA VANESSA DIESTRO CALORETTI
(JURADO ACCESITARIO)
 orcid.org/0000-0002-0497-1889 - DNI: 25768441
VOCAL



UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO

CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD

El comité de integridad científica, realizó la revisión del trabajo de investigación del estudiante: GLORIA SÁNCHEZ BACILIO, de la investigación titulada "Clima laboral y estrés en el personal de la Dirección Regional de Salud Huánuco - 2024", con asesor(a) JOSÉ LUIS MALPARTIDA REPETTO, designado(a) mediante documento: RESOLUCIÓN N° 3120-2023-D-FCS-UDH del P. A. de PSICOLOGÍA.

Puede constar que la misma tiene un índice de similitud del 24 % 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, 20 de marzo de 2025



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



FERNANDO F. SILVERIO BRAVO
D.N.I.: 40818286
cod. ORCID: 0009-0008-6777-3370

121. Sánchez Bacilio Gloria.docx

INFORME DE ORIGINALIDAD

24%	23%	5%	13%
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	hdl.handle.net Fuente de Internet	3%
2	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	3%
3	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	3%
4	repositorio.autonomadeica.edu.pe Fuente de Internet	2%
5	repositorio.unheval.edu.pe 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

Con mucho amor y gratitud a Dios por darme sabiduría, a mi esposo e hijas por estar siempre a mi lado para darme las fuerzas necesarias así alcanzar mis metas trazadas, a mis padres por su respaldo incondicional día a día.

AGRADECIMIENTO

Expreso mi sincero agradecimiento a todas aquellas personas quienes de manera directa o indirecta contribuyeron en el desarrollo de mi carrera profesional:

A mis padres, esposo, hijas y familiares por comprensión.

A los docentes de la Universidad de Huánuco por sus experiencias y sabias enseñanzas quien fue de soporte en mi desarrollo profesional

A mis amigos, colegas de estudio por su apoyo en el desarrollo de las diversas actividades académicas.

ÍNDICE

DEDICATORIA	II
AGRADECIMIENTO	III
ÍNDICE.....	IV
ÍNDICE DE TABLAS	VII
ÍNDICE DE FIGURAS.....	X
RESUMEN	XII
ABSTRACT.....	XIII
INTRODUCCIÓN.....	XIV
CAPÍTULO I.....	15
PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	15
1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA.....	15
1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	17
1.2.1. PROBLEMA GENERAL.....	17
1.2.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS.....	17
1.3. OBJETIVO GENERAL.....	18
1.4. OBJETIVOS ESPECÍFICOS	18
1.5. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN	19
1.5.1. JUSTIFICACIÓN TEÓRICA.....	19
1.5.2. JUSTIFICACIÓN PRÁCTICA.....	19
1.5.3. JUSTIFICACIÓN METODOLÓGICA.....	19
1.6. LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN	20
1.7. VIABILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN	20
CAPÍTULO II.....	21
MARCO TEÓRICO	21
2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN	21
2.1.1. ANTECEDENTES INTERNACIONALES	21
2.1.2. ANTECEDENTES NACIONALES.....	23

2.1.3. ANTECEDENTES REGIONALES.....	25
2.2. BASES TEÓRICAS	26
2.2.1. CLIMA LABORAL	26
2.2.2. ENFOQUES DEL CLIMA LABORAL	29
2.2.3. ELEMENTOS DEL CLIMA LABORAL	29
2.2.4. DIMENSIONES DEL CLIMA LABORAL	30
2.2.5. TIPOS DE CLIMA LABORAL.....	31
2.2.6. EL ESTRÉS	32
2.2.7. ESTRÉS LABORAL	33
2.2.8. TIPOS DE ESTRÉS LABORAL	34
2.2.9. FACTORES O CAUSAS DEL ESTRÉS LABORAL	34
2.2.10. FASES DEL ESTRÉS LABORAL	35
2.2.11. CONSECUENCIAS DEL ESTRÉS LABORAL	36
2.2.12. REDUCCIÓN Y PREVENCIÓN DEL ESTRÉS LABORAL	36
2.2.13. DIMENSIONES DEL ESTRÉS LABORAL	37
2.3. DEFINICIONES CONCEPTUALES DE TÉRMINOS BÁSICOS	38
2.4. HIPÓTESIS	40
2.4.1. HIPÓTESIS GENERAL.....	40
2.4.2. HIPÓTESIS ESPECÍFICAS	40
2.5. VARIABLES	41
2.5.1. VARIABLE 1	41
2.5.2. VARIABLE 2	41
2.6. TABLA DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES	42
CAPÍTULO III	45
METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN	45
3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN	45
3.1.1. TIPO	45
3.1.2. ENFOQUE	45
3.1.3. ALCANCE O NIVEL.....	46
3.1.4. DISEÑO	46
3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA.....	47

3.2.1. POBLACIÓN	47
3.2.2. MUESTRA	48
3.3. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS	49
3.3.1. TÉCNICAS DE RECOLECCIÓN DE DATOS	49
3.3.2. INSTRUMENTOS	50
3.4. TÉCNICAS PARA EL PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE DATOS .	55
3.4.1 PLAN DE TABULACIÓN.....	55
3.4.2 PRUEBAS ESTADÍSTICAS	55
CAPÍTULO IV.....	57
RESULTADOS.....	57
4.1. ANÁLISIS DE DATOS	57
4.2. ANÁLISIS INFERENCIAL Y CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS	72
4.2.1. PRUEBA DE HIPÓTESIS	72
CAPÍTULO V.....	82
DISCUSIÓN	82
CONCLUSIONES	87
RECOMENDACIONES.....	89
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	90
ANEXOS.....	95

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1..... Población de trabajadores de la Dirección Regional de Salud Huánuco -2024	47
Tabla 2 Muestra de trabajadores de la Dirección Regional de Salud Huánuco – 2024	49
Tabla 3 Instrumentos de recolección de datos	50
Tabla 4..... Validez de contenido por juicio de expertos del instrumento de la variable de clima laboral.....	53
Tabla 5..... Validez de contenido por juicio de expertos del instrumento de la variable de estrés laboral	55
Tabla 6..... Resultado del nivel de clima laboral del personal de la DIRESA – Huánuco-2024	57
Tabla 7. Resultado de la dimensión relación del clima laboral del personal de la DIRESA Huánuco-2024	58
Tabla 8..... Resultado de la dimensión autorrealización del clima laboral del personal de la DIRESA Huánuco-2024	59
Tabla 9.. Resultado de la dimensión estabilidad - cambio del clima laboral del personal de la DIRESA Huánuco-2024	60
Tabla 10..... Resultado del nivel de estrés laboral del personal de la DIRESA Huánuco-2024	61
Tabla 11 ... Resultado de la dimensión relación con los jefes del estrés laboral del personal de la DIRESA Huánuco-2024	62
Tabla 12..... Resultado de la dimensión preparación inadecuada del estrés laboral del personal de la DIRESA Huánuco-2024	63
Tabla 13 Resultado de la dimensión carencia de sostén del estrés laboral del personal de la DIRESA Huánuco-2024	64
Tabla 14 Resultado de la dimensión conflicto con otros trabajadores del estrés laboral del personal de la DIRESA Huánuco-2024	65

Tabla 15. Resultado de la dimensión sobrecarga de trabajo del estrés laboral del personal de la DIRESA Huánuco-2024	66
Tabla 16 Resultado de la dimensión incertidumbre respecto al tratamiento del estrés laboral del personal de la DIRESA Huánuco-2024.....	67
Tabla 17..... Resultado de la dimensión vulnerabilidad del estrés laboral del personal de la DIRESA Huánuco-2024	68
Tabla 18..... Resultado de la dimensión satisfacción del estrés laboral del personal de la DIRESA Huánuco-2024	69
Tabla 19..... Resultado de la dimensión autoestima del estrés laboral del personal de la DIRESA Huánuco-2024	70
Tabla 20 Prueba de normalidad del clima laboral y estrés laboral del personal de la DIRESA Huánuco-2024	71
Tabla 21..... Relación del clima laboral y el estrés laboral del personal de la DIRESA Huánuco-2024.....	72
Tabla 22..... Relación cruzada del clima laboral y estresores laborales del personal de la DIRESA Huánuco-2024	73
Tabla 23..... Nivel de clima laboral del personal de la DIRESA Huánuco-2024	74
Tabla 24..... Nivel de estrés laboral del personal de la DIRESA Huánuco	75
Tabla 25..... Relación de la dimensión relación del clima laboral y el estrés laboral del personal de la DIRESA – Huánuco-2024.....	76
Tabla 26..... Relación cruzada de la dimensión relación y los estresores laborales del personal de la DIRESA - Huánuco	77
Tabla 27..... Relación de la dimensión autorrealización y el estrés laboral del personal de la DIRESA Huánuco-2024	78
Tabla 28.. Relación cruzada de la dimensión autorrealización y los estresores laborales del personal de la DIRESA Huánuco-2024.....	79

Tabla 29..... Relación de la dimensión estabilidad – cambio y el estrés laboral del personal de la DIRESA – Huánuco -2024.....	80
Tabla 30..... Relación cruzada de la dimensión estabilidad – cambio y los estresores laborales del personal de la DIRESA – Huánuco -2024	81

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Resultado del nivel de clima laboral del personal de la DIRESA Huánuco-2024	57
Figura 2 Resultado de la dimensión relación del clima laboral del personal de la DIRESA Huánuco-2024	58
Figura 3 Resultado de la dimensión autorrealización del clima laboral del personal de la DIRESA Huánuco-2024.....	59
Figura 4 Resultado de la dimensión estabilidad - cambio del clima laboral del personal de la DIRESA Huánuco-2024.....	60
Figura 5 Resultado del nivel de estrés laboral del personal de la DIRESA Huánuco-2024	61
Figura 6 Resultado de la dimensión relación con los jefes del estrés laboral del personal de la DIRESA Huánuco-2024.....	62
Figura 7 Resultado de la dimensión preparación inadecuada del estrés laboral del personal de la DIRESA Huánuco-2024.....	63
Figura 8 Resultado de la dimensión carencia de sostén del estrés laboral del personal de la DIRESA Huánuco-2024.....	64
Figura 9 Resultado de la dimensión conflicto con otros trabajadores del estrés laboral del personal de la DIRESA Huánuco-2024	65
Figura 10 Resultado de la dimensión sobrecarga de trabajo del estrés laboral del personal de la DIRESA Huánuco-2024.....	66
Figura 11 Resultado de la dimensión incertidumbre respecto al tratamiento del estrés laboral del personal de la DIRESA Huánuco-2024	67
Figura 12 Resultado de la dimensión vulnerabilidad del estrés laboral del personal de la DIRESA Huánuco-2024.....	68
Figura 13 Resultado de la dimensión satisfacción del estrés laboral del personal de la DIRESA Huánuco-2024.....	69
Figura 14 Resultado de la dimensión autoestima del estrés laboral del personal de la DIRESA Huánuco-2024.....	70

Figura 15 Relación cruzada del clima laboral y estresores laborales del personal de la DIRESA Huánuco-2024.....	73
Figura 16 Relación cruzada de la dimensión relación y los estresores laborales del personal de la DIRESA Huánuco-2024	77
Figura 17 Relación cruzada de la dimensión autorrealización y los estresores laborales del personal de la DIRESA Huánuco-2024	79
Figura 18 Relación cruzada de la dimensión estabilidad – cambio y los estresores laborales del personal de la DIRESA - Huánuco.....	81

RESUMEN

Investigación quien presento como objetivo establecer la relación que existe entre el clima laboral y el estrés laboral en el personal de la Dirección Regional de Salud Huánuco - 2024.

Desarrollado. mediante una investigación básica, enfoque cuantitativo, nivel y diseño correlacional, población constituida por 334 y una muestra de 179 trabajadores de la Dirección Regional de Salud, utilizando como instrumento de obtención de datos la escala de clima laboral Wes de Moos y la escala de estresores laborales (Mithely – Troht y Jenna G. Andersen).

Concluyendo que no existe relación entre el clima laboral y el estrés laboral en el personal de la Dirección Regional de Salud de Huánuco – 2024 con un-Sig. (bilateral) de ,914 > 0,05 siendo mayor que alfa, los resultados cruzados vemos que 156 sujetos muestran elevado nivel de estrés con un nivel promedio del clima laboral y 20 de ellos con estrés manejable y tiende a buena en su clima laboral.

Palabras clave: Clima laboral, relaciones, autorrealización, estabilidad – cambio, estrés laboral.

ABSTRACT

Research whose objective was to establish the relationship that exists between the work environment and work stress in the staff of the Huánuco Regional Health Directorate - 2024.

Developed through a basic research, quantitative approach, correlational level and design, population consisting of 334 and a sample of 179 workers from the Regional Health Directorate, using the work stressors scale (Mithely – Troht and Jenna G. Andersen) and the Wes de Moos work climate scale. Concluding that there is no relationship between the work environment and work stress in the staff of the Regional Health Directorate of Huánuco - 2024, with a Sig. (bilateral) of $.914 > 0.05$ being greater than alpha, the cross results we see that 156 subjects show a high level of stress with an average level of work environment and 20 of them with manageable stress and tend to have a good work environment.

Keywords: Work environment, relationships, self-realization, stability – change, work stress.

INTRODUCCIÓN

El estrés laboral viene afectando a muchos trabajadores a nivel mundial, la OMS (2024) plantea que los riesgos para la salud mental en el trabajo o riesgos psicosociales están relacionados con el horario laboral, el lugar de trabajo o las oportunidades laborales. Entre los riesgos para los trabajadores pueden incluirse la insuficiencia de capacidades o su trabajo insuficiente, cargas, ritmo de trabajo excesivo, carencia de personal, horarios prolongados, falta de control sobre el horario, cultura institucional, apoyo ilimitado, violencia, acoso u hostigamiento, discriminación y exclusión, inseguridad laboral, remuneraciones inadecuadas.

La Gerencia, Gobiernos Regionales o las organizaciones laborales pueden ayudar a mejorar el estado emocional laboral mediante la prevención de los problemas de psicobiológicos relacionados con el trabajo, la protección y promoción de la salud, el apoyo a los trabajadores con problemas emocionales o de salud mental y la creación de un entorno propicio de cambio.

También se debe capacitar de forma permanente a los gerentes y trabajadores, el mejoramiento del ambiente físico y técnico de las instituciones permitiendo el desarrollo laboral adecuado.

El informe se encuentra distribuido en capítulos: El capítulo I corresponde al planteamiento del problema donde se describe el problema, se formula el problema los objetivos general y específico, la justificación, limitaciones y la viabilidad. El capítulo II se plantea el Marco Teórico distribuido por los antecedentes, bases teóricas, definiciones conceptuales de términos básicos, hipótesis y las variables como su operacionalización. El capítulo III distribuido con el tipo, enfoque, nivel y diseño de investigación, la población, muestra y muestreo, la técnica e instrumento de recolección de datos y las técnicas de procesamiento o tabulación de datos. El capítulo IV plasmado los resultados y contrastación de hipótesis. El capítulo V indicando discusión de resultados, conclusiones, recomendaciones, referencias bibliográficas y anexos.

CAPÍTULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

En nuestro mundo global se observan que el clima laboral viene afectando de manera positiva o negativa a instituciones, empresas y organizaciones, dependiendo de los determinantes de trabajo, el entorno, los procesos organizativos, gestiones y la innovación para el cambio.

De acuerdo a los reportes de la organización panamericana de la salud (OPS, 2023) plantea que la fuerza de trabajo representa aproximadamente el 50% de la población en la producción y explotación. América Latina y el Caribe soportan el 60% de la mano de obra, pero para ello se necesitan condiciones de trabajo seguras, saludables y satisfactorias, así como un empleo equitativo y digno, que es la única forma de obtener un trabajo digno; por el contrario, si el clima organizativo es inseguro, insatisfactorio y peligroso, puede provocar enfermedades, muertes y accidentes laborales, de ahí que el trabajo y el compromiso laboral se reconozcan como factores sociales determinantes de la salud.

La Organización Mundial de la Salud (OMS, 2022) refiere que de los 1000 millones de habitantes que padecen un trastorno psíquico en 2019, el 15% de los adultos trabajadores experimentaron un desorden psicológico, los problemas de índole social en el ámbito laboral que repercuten de forma negativa en su salud psíquica, como la desigualdad y la discriminación, el acoso y la violencia psíquica, tienen un impacto en la salud mental.

FIDE (2022), refiere que el ambiente en el trabajo se distingue por ser multidimensional el cual se compone de un grupo de factores encontrándose la estructura de la organización, responsabilidad del trabajador, recompensas y beneficios, relaciones entre ellos, cooperación, identidad.

De acuerdo a los reportes de la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2020) refiere que el 60% de la población mundial trabaja y todos ellos tienen derecho a un ambiente laboral seguro y sano, apoyando la buena salud mental y proporcionando un medio de vida, confianza, propósito y logros, oportunidades para las relaciones positivas y la inclusión en una comunidad. Para las personas con dificultades en su salud mental el trabajo decente

contribuye a su recuperación y a la inclusión mejorando su confianza y el funcionamiento en la sociedad. También refiere que en el 2019 se estimó que el 15% de los adultos en edad de trabajo presentaba trastornos. A escala mundial, la depresión y la ansiedad causan anualmente 12.000 millones de días de trabajo no realizados.

De acuerdo a los datos proporcionados por la Organización Internacional de trabajo (OIT, 2020) cada año un promedio de 2,8 millones de sujetos mueren por accidentes en el trabajo o anomalías relacionadas con el trabajo, donde 160 millones padecen enfermedades ocupacionales produciéndose 374 millones de lesiones no mortales relacionada con la actividad laboral.

Uno de todas estos problemas es el estrés, pudiendo desencadenarse por diferentes motivos, como las condiciones físicas del trabajo, la cantidad de horas empleadas, los equipos que se usan, las presiones, el ambiente laboral, entre otros complicando su situación diaria y por consiguiente dicho problema es trasladado al hogar alterando el sueño, produciendo insomnio o hipersomnias, tristeza, irritabilidad, rápida molestia perjudicando la dinámica de vida diaria y complicándose con dolores de cabeza, tensión muscular, contracturas y problemas gastrointestinales (Belletich, 2023).

El último estudio de CIGMA, Global Impact realizado por (ORH, 2020) refiere que el 74% de trabajadores españoles afirman vivir inmersos en una cultura always on o siempre encendido y el 45% de los españoles en su situación laboral activa reconocen sufrir estrés relacionado con el trabajo.

Según la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2020), el estrés en el trabajo es la reacción que la gente puede experimentar cuando se le imponen demandas y tensiones en el trabajo no acordes con sus capacidades y conocimientos y que ponen a prueba su habilidad para afrontarlas; además, la mala organización en el centro laboral y el poco apoyo de los supervisores y colegas puede causar el estrés en los trabajadores.

En el Perú sucede que actualmente se ve afectado el clima laboral en las instituciones públicas más que en las privadas, a falta de convivencia armoniosa, el abandono de las buenas relaciones interpersonales, la falta de cultura organizada, ausencia de comunicación, crisis de igualdad y eficiencia entre otros, lo que provoca estrés laboral en los empleados del sector público.

García (2022) en un estudio desarrollado con trabajadores de una empresa de construcción en minería ubicada en el departamento de Áncash vio que el 90.4% presentan una tendencia alta del grado del estrés laboral.

Aranda (2019) en un estudio realizado en la ciudad de Huánuco encontró que entre en los enfermeros del hospital Essalud Huánuco el 40% muestra nivel moderado y el 10% nivel grave de estrés en el trabajo.

La mayoría de las instituciones públicas de la región Huánuco sufren de un deterioro del clima institucional, por problemas de toma de decisiones y falta de liderazgo, entre otras.

En la Región Huánuco sucede que los trabajadores del sector salud y otras entidades públicas y privadas están expuestos a sufrir estrés laboral, debido a malas relaciones interpersonales, mal clima laboral, ambientes inadecuados, la falta de comunicación, recargas laborales repercutiendo en sus funciones laborales y personales.

En la Dirección Regional de Salud (DIRESA) de Huánuco el clima laboral se ve afectado por los conflictos entre los empleados y su incapacidad de identificarse con la institución lo que genera un debilitamiento del ambiente institucional por parte de los mismos y como consecuencia existe un clima institucional deteriorado debido a: ruptura de relaciones humanas entre los empleados, incumpliendo las normas de orden y disciplina, conformismo y falta de identidad con la institución, insatisfacción de los empleados por falta de liderazgo del personal directivo. Como resultado, los empleados están expuestos a estrés relacionado con el trabajo que afecta su desempeño. Las dificultades presentadas también indican que el estrés laboral dificulta mejorar los proyectos, planes o trabajos personales.

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.2.1. PROBLEMA GENERAL

¿Qué relación existe entre el clima laboral y el estrés laboral en el personal de la Dirección Regional de Salud Huánuco - 2024?

1.2.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS

- ¿Cuáles son los niveles promedios del clima laboral en el personal de la Dirección Regional de Salud Huánuco - 2024?

- ¿Cuáles son los niveles mínimos del estrés laboral en el personal de la Dirección Regional de Salud Huánuco - 2024?
- ¿Cuál es la relación entre la dimensión relación del clima laboral y el estrés laboral en el personal de la Dirección Regional de Salud Huánuco - 2024?
- ¿Cuál es la relación entre la dimensión autorrealización del clima laboral y el estrés laboral en el personal de la Dirección Regional de Salud Huánuco - 2024?
- ¿Cuál es la relación entre la dimensión estabilidad - cambio del clima laboral y el estrés laboral en el personal de la Dirección Regional de Salud Huánuco - 2024?

1.3. OBJETIVO GENERAL

Establecer la relación que existe entre el clima laboral y el estrés laboral en el personal de la Dirección Regional de Salud Huánuco - 2024.

1.4. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Identificar los niveles promedios del clima laboral, en el personal de la Dirección Regional de Salud Huánuco - 2024.
- Identificar los niveles mínimos de estrés laboral, en el personal de la dirección Regional de Salud Huánuco - 2024.
- Determinar la relación entre la dimensión relación del clima laboral y el estrés laboral, en el personal de la dirección Regional de Salud Huánuco – 2024.
- Determinar la relación entre la dimensión autorrealización del clima laboral y el estrés laboral, en el personal de la dirección Regional de Salud Huánuco – 2024.
- Determinar la relación entre la dimensión estabilidad - cambio del clima laboral y el estrés laboral, en el personal de la dirección Regional de Salud Huánuco – 2024.

1.5. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

El actual Proyecto de investigación se argumenta por las siguientes justificaciones:

1.5.1. JUSTIFICACIÓN TEÓRICA

Debido a que ya existe otros autores que mencionaron sobre el tema de clima y estrés laboral desde hace muchos años atrás este tema ya tiene toda una teoría, Pero esa teoría no está completa es por eso que se realizó dicho estudio para agregar o aumentar al conocimiento que ya existe. Se han realizado diversos análisis sobre el clima laboral y el estrés laboral en diferentes lugares, poblaciones diferentes y en fechas distintos a la actualidad, pero esta investigación se realizó en una población que a la fecha no tiene un estudio acerca del clima laboral y estrés en el trabajo. Además, se abordaron las bases teóricas establecidas de las variables con el propósito, cuyos resultados fueron importantes para conocer las consecuencias.

1.5.2. JUSTIFICACIÓN PRÁCTICA

Según el aspecto práctico la investigación se justifica porque información que se obtuvo mediante la utilización de los instrumentos seleccionados permitió plantear nuevas estrategias de intervención con el personal permitiendo la detección temprana del estrés en el trabajo del personal de la DIRESA para su inmediata intervención con la finalidad de facilitar su bienestar emocional y un rendimiento laboral adecuado y así ayudar a prevenir sobre este problema.

1.5.3. JUSTIFICACIÓN METODOLÓGICA

El presente estudio fue de diseño correlacional sobre el clima laboral y estrés laboral lo cual se realizó mediante dos instrumentos científico estructurado que ya tiene validez y confiabilidad, asimismo se realizó el análisis de validez y confiabilidad a los instrumentos, los puntajes según los objetivos establecidos, para dar a conocer el resultado y sugerencias, también los resultados obtenidos permitieron validar los instrumentos utilizados y puedan ser utilizados en próximas investigaciones.

1.6. LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN

Esta investigación presenta las limitaciones enmarcadas a pocos y escasos antecedentes de estudio a nivel del departamento de Huánuco relacionados a ambas variables de investigación.

Otra de las limitaciones de la investigación fue la poca predisposición de algunos participantes por las recargas laborales negándose a firmar el consentimiento informado para responder los instrumentos psicométricos para medir el clima laboral y el estrés laboral en el personal de la Dirección Regional de Salud.

1.7. VIABILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN

Este estudio es viable debido a que:

- Se contó con todos los recursos humanos, materiales y económicos que permitieron el desarrollo de la investigación.
- Se obtuvo la aprobación y permiso del director de la Dirección Regional de Salud para recabar información y la realización del informe final del trabajo de investigación.
- La DIRESA – Huánuco, se encuentra ubicada a dos cuadras de la plaza de armas de la ciudad de Huánuco en el Jr. Dámaso Beraún 1017, pudiendo llegar con cualquier medio de transporte.
- Se tuvo los materiales y estrategias necesarias para el proceso de evaluación al personal de la DIRESA Huánuco.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

2.1.1. ANTECEDENTES INTERNACIONALES

Arosemena y Córdova (2023), en Panamá realizó una investigación titulada: *Impacto del estrés en el clima organizacional en una institución de salud*. El objetivo fue evaluar la repercusión del estrés en el trabajo sobre el clima laboral de los empleados administrativos de una institución gubernamental de salud de Penonomé. El método utilizado fue un enfoque cuantitativo, diseño no experimental. Se utilizó una muestra de 54 trabajadores y trabajadoras. Se emplearon como instrumentos la entrevista semiestructurada, la escala psíquica del perfil de estrés de Kenneth y la escala de clima en el trabajo y los resultados obtenidos han sido para la variable estrés laboral 17,16,15.75 lo que señala grado de estrés bajo en los trabajadores y consiguen un entorno de trabajo adecuado con un resultado de 3,5 a 5 que tiende a aceptable a muy bueno.

Medina y Heredia (2023), en Latinoamérica realizó un estudio: *Clima laboral en los servidores públicos de salud*. El objetivo fue determinar a través de una base de datos el grado de clima laboral del personal. El método que utilizó fue de tipo cuantitativo descriptivo. Se trabajó con todo el personal de salud que laboran en sector público. Se encontraron 1,069,976 artículos científicos entre el año 2019 hasta el 2022, quedando con 12 artículos mediante una depuración sistemática. Se obtuvo como resultado que, a nivel de Latinoamérica, en 8 de ellos (3 de México, 2 de Perú, 2 de Ecuador y 1 de Brasil) los profesionales de la salud perciben un clima laboral inadecuado, a diferencia de las cuatro investigaciones restantes (uno de Brasil, Colombia, Venezuela y Chile) que perciben un clima laboral óptimo.

Chiang et al. (2021), en Chile realizó una investigación titulada: *Clima organizacional, ¿afecta al estrés laboral?: comparación entre funcionarios de la salud y seguridad pública*. El objetivo fue conocer la influencia de los factores del clima organizacional en el estrés laboral,

comparando funcionarios públicos del área de la salud y seguridad. El diseño que se utilizó fue de tipo transversal, descriptivo y correlacional. Se trabajó con una muestra 321 funcionarios públicas. Se emplearon dos encuestas: el de ambiente laboral (Koys y Decottis, 1991, adaptado y validado por Chiang, Salazar, Huerta y Núñez, 2008) y el test de estrés en el trabajo (Karasek, 1979). Teniendo como resultados que, el apoyo social global laboral es un constructo que explica de forma positiva al control laboral en un 27% en el caso de la seguridad pública y un 57% para salud, y, además explica de forma negativa a la demanda psicológica en 1,4% en la seguridad pública y un 3,4% en salud, lo que indica que el estrés en el trabajo sí se ve influido por el ambiente de la organización, pero en grados diferentes según el tamaño y el tipo de empleado.

Orozco (2021), en Quito realizó una investigación titulada: *Estrés laboral del personal de enfermería del servicio de emergencias relacionados con el covid-19 del hospital IESS*. El propósito fue evaluar el grado de estrés a que están sometidos los enfermeros del servicio de emergencias relacionados con el COVID-19. El método utilizado fue observacional, descriptivo no experimental de corte transversal y de enfoque cuantitativo. Se trabajó con 145 profesionales de enfermería dedicados al cuidado de pacientes con COVID-19. Se emplearon el cuestionario Maslach Burnout Inventory (MBI). Los resultados mostraron el 93.54% de los encuestados testifica que la carga laboral se ha modificado a raíz de la emergencia sanitaria y en igual magnitud que el flujo de pacientes se ha incrementado con el COVID-19, el cansancio emocional, se manifiesta como alto en 73 encuestados para un 50.34% del total de la muestra. Obteniendo como conclusión que el nivel de estrés al que está sometido el personal de enfermería es alto, y con esta situación se agrava de manera especial en el área de emergencias de las unidades asistenciales.

Tandalla (2021), en Quito realizó una investigación: *Estrés laboral y el ambiente laboral en una corporación*. El objetivo fue identificar los niveles de estrés presentes en el personal, las particularidades propias del ambiente laboral y determinar el vínculo que existe entre las dos

variables. El método fue de tipo cuantitativo correlacional, descriptivo no experimental. Se trabajó con una muestra de 66 colaboradores. Se emplearon dos cuestionarios sobre el estrés laboral de la OIT-OMS y el inventario psicológico de clima organizacional (IPCO). Se obtuvo como resultado una correlación inversamente proporcional entre el estrés en el trabajo y el ambiente laboral ($r = -0.275$, $p < 0.05$) demostrando que cuando el estrés en el trabajo aumenta el ambiente o ambiente organizacional disminuye.

2.1.2. ANTECEDENTES NACIONALES

Bazán y Briceño (2023), en Lima realizó una investigación titulada: *Clima laboral en el personal administrativo de la Dirección Regional de Salud – sede Huacho*. Buscando identificar el grado de ambiente laboral. Se trabajó en una muestra de 116 trabajadores. Se emplearon la escala de clima organizacional CL-SPC de Palma. Y los resultados que arrojó fueron: El 81,9% de los entrevistados señaló que el ambiente de trabajo presentaba un grado intermedio, el 18,1% un grado elevado; en la dimensión de implicación en el trabajo, el 72,4% presentó grado elevado, el 27,6% grado intermedio; en la dimensión de comunicación, el 88,8% su nivel intermedio, el 11% grado elevado y, por último, en la dimensión de condiciones de trabajo, el 94% un grado intermedio; el 6% grado elevado.

Alcarráz (2021), en Andahuaylas realizó un estudio titulado: *Clima laboral y estrés en los trabajadores del servicio de enfermería de un centro de salud*. El propósito fue entablar el vínculo entre el ambiente laboral y el estrés en el trabajo. El diseño que utilizó fue correlacional. se trabajó en una muestra de 22 trabajadores entre hombres y mujeres. Se emplearon la escala de clima de trabajo CI - SPC de Palma (2010), y la escala de Maslach y Burnout (1997). Y los resultados obtenidos fueron que hay una asociación inversamente significativa entre las variables objeto de estudio obtener un coeficiente $Rho = -0,514$.

Castro (2021), en Puno realizó una investigación titulada: *Clima organizacional y estrés laboral de los trabajadores administrativos de la*

Red de Salud. El objetivo fue identificar la asociación entre el ambiente organizacional y el estrés. Empleando una metodología de tipo descriptivo relacional, diseño no experimental – transversal. Se trabajó con una muestra de 127 colaboradores administrativos de tipo probabilístico, se emplearon cuestionario de escala de likert. Obteniendo como resultado que hay una asociación entre el ambiente laboral y el estrés en el trabajo, que toma un valor de -0.912, y en donde se aprecia que hay una asociación inversa y elevada, que significa que, a mayor clima laboral, menores son los índices de estrés en el trabajo, además se determinó que el ambiente organizacional autoritario es generador de conflictos entre los empleados y el coeficiente de asociación es igual a 0.896, presentando una asociación directamente alta.

Flores (2021), en Amazonas realizó una investigación titulada: *Estrés laboral y clima laboral en trabajadores de la microrred Cumba, Bagua*. Con miras a establecer la asociación entre el estrés en el trabajo y el ambiente laboral. Utilizando el método de la investigación fue descriptiva, de diseño relacional, se trabajó con 104 empleados de la microrred Cumba distribuidos en 44 hombres y 60 féminas de entre 20 a 51 años como muestra. Se emplearon el test de estrés en el trabajo (JSS) Spielberger y Vagg y el cuestionario de ambiente laboral CL-SPC de Palma. Por tanto, existe una asociación negativa o inversa entre el estrés y el clima en el trabajo, lo que significa que cuanto mayor sea el estrés en el trabajo, peor será el ambiente laboral, y viceversa. También se constató que el 39,4% de los empleados tiene un grado medio de estrés en el trabajo, el 48,1% tiene un grado medio de ambiente laboral y el 45,2% tiene un grado negativo.

Arroyo (2020), en Piura realizó u estudio: *Estrés y clima laboral en el personal administrativo de una universidad pública*. Su finalidad fue determinar la relación que existe estrés y clima laboral, el método de la investigación fue de tipo básico, nivel descriptivo- correlacional, diseño no experimental transversal. Su muestra de 103 trabajadores, asimismo, se emplearon el test de estrés en el trabajo de la OMS-OIT (2009) y el

cuestionario de ambiente laboral (CL) de Palma (2004). Las conclusiones muestran que existe relación inversamente moderada (-0,565) entre el estrés en el trabajo y el ambiente laboral y es sumamente significativa (p-valor=0,000); una correlación inversamente moderada con las dimensiones autorrealización, implicación en el trabajo, comunicación y condiciones de trabajo y una débil relación inversa con la supervisión; asimismo, el 24,4% de los encuestados presenta un elevado grado de estrés en el trabajo y el 21,4% un grado desfavorable de ambiente laboral. La conclusión es que si hay un grado elevado de estrés, el nivel de ambiente de trabajo desciende en consecuencia.

2.1.3. ANTECEDENTES REGIONALES

Tarazona (2021), en Huánuco realizó una tesis titulada: *Clima laboral y desempeño laboral de los trabajadores CAS de la universidad nacional Hermilio Valdizán*. El objetivo fue determinar la relación entre el clima laboral y desempeño laboral. El método fue de tipo cuantitativa, con un nivel descriptivo correlacional, diseño no experimental de corte transversal. Se trabajó con una muestra de 79 trabajadores, siendo el muestreo probabilístico. Se utilizaron dos instrumentos para evaluar las variables estudiadas, mismos que fueron validados por 5 especialistas y se estableció su fiabilidad por medio del alfa de Cronbach, con lo que se obtuvo un índice de 0.911 para el clima de trabajo y de 0.906 para el rendimiento en el trabajo, ubicándose en la escala de sobresaliente. En función a los resultados hallados, se llega a la conclusión que hay una altísima correlación positiva con un valor de $r= 902$ y un valor p de nivel significativo $<, 000$, entre el ambiente laboral y el rendimiento de trabajo de los servidores CAS de la universidad nacional Hermilio Valdizán Huánuco.

Santillán (2021), en Huánuco realizó una investigación titulada: *Clima laboral y riesgo psicosociales en el trabajo del personal del centro de salud Puerto Inca*. Con el fin de determinar el vínculo entre el ambiente laboral y los riesgos psicosociales, el método de la investigación fue de enfoque cuantitativo, de tipo básico, transversal y prospectivo; con un diseño descriptivo correlacional. Se trabajó con una

muestra de 40 trabajadores. Se emplearon como instrumento escala de clima laboral (EDCO) y el cuestionario de valoración de riesgos psicosociales laborales. Como resultado, se obtuvo una buena asociación afirmativa y directa ($T_b=0,534$ $p=0,000$) entre los riesgos psicosociales y el ambiente de trabajo. Asimismo, se encontró una moderada y directa asociación positiva entre la implicación, la participación y la responsabilidad ($T_b=0,477$ $p=0,000$) y el ambiente de trabajo, y también se observó una buena y directa asociación positiva entre la información, la formación y la comunicación ($T_b=0,568$ $p=0,000$) como riesgos psicosociales y el ambiente de trabajo. Llegando a la conclusión que hay una asociación estadísticamente significativa entre el clima laboral y los riesgos psicosociales.

Pacheco (2020), en Huánuco realizó una investigación titulada *Estrés laboral en el personal de enfermería de los servicios de unidades críticas del Hospital Hermilio Valdizán Medrano*. El objetivo fue determinar el grado de estrés en el trabajo. Cuyo método de estudio fue descriptivo comparativo, prospectivo, transversal. Se trabajó con 132 personales de enfermería como muestra, el instrumento fue el test de estrés laboral. Obteniendo como resultado que el 48,5% de enfermeros manifestó estrés en el trabajo moderado; el 40,1% estrés severo y 11,4% estrés laboral leve; en cuando a las dimensiones de análisis, el 51,5% presentó estrés severo, en la dimensión cansancio emocional, 53% estrés moderado, en la dimensión despersonalización el 46,2% estrés moderado. Concluyendo que el personal tuvo un nivel moderado de estrés laboral.

2.2. BASES TEÓRICAS

2.2.1. CLIMA LABORAL

Como expresa Moos (1989), el clima en el trabajo es el entorno laboral, el medio físico y humano en el que se realiza efectivamente el trabajo, que influye en la sensación de bienestar y en la productividad, un buen ambiente de trabajo se orienta hacia metas generales y uno malo destruye el ambiente de trabajo, provocando conflictos situaciones y mal desempeño.

Palma (2004), sostiene que el clima laboral es como si los asalariados tuvieran su propio ambiente de trabajo y participaran en el desempeño de las tareas, deberes y responsabilidades asignadas en función del desempeño del empleado y la disponibilidad de información relevante. Trabajar coordinadamente con los colegas y en buenas condiciones laborales para el trabajo.

Likert y Gibson (1986) sostienen que el entorno de trabajo constituye una expresión utilizada para designar la estructura psíquica de una entidad, el sentimiento, la personalidad o las peculiaridades del entorno organizativo, o la calidad a largo término del entorno externo, el conjunto de organizaciones cuya vivencia por parte de sus afiliados influye en la conducta y puede llegar a describir cómo la valoración de un determinado conjunto de atributos o peculiaridades organizativas.

Scheinder (1983) nos dice que el clima laboral constituye el conjunto de percepciones del entorno de trabajo, que influyen en las acciones y comportamientos de los integrantes de la organización.

Refiriéndose al clima laboral, Heller (2006) sostiene que los siguientes aspectos se debe de tener en cuenta: seguridad laboral, escalas de salarios, áreas de influencia, garantías de independencia, selección o promoción, poder en el entorno laboral.

Palma (2004) se trata de la impresión que los individuos de una entidad poseen de los factores que la caracterizan y distinguen, estos factores están relacionados con procesos o estructuras tales como: estilos de gestión, normas, políticas, prácticas, recursos humanos, soporte, compensaciones, entre otros; los cuales inciden en las acciones y conductas de los integrantes de una institución.

Hall (1996), nos dice que el ambiente de trabajo es un cúmulo de cualidades del medio de trabajo, que perciben los empleados de forma directa o indirecta y que se considera una fuente de influencia en el comportamiento de los mismos.

Chiavenato (2000), el ambiente de trabajo se define como el grado de motivación de los empleados, que conduce a diferentes motivaciones según la estrecha interacción entre el socio colaborador y el ambiente de trabajo.

La expresión clima procede del latín *Clima* (ambiente), que designa una serie de ambientes de condiciones que caracteriza una solución o su consecuencia, o de circunstancias que rodean a una persona (Alles, 2005), y la palabra *Laboral* hace referencia al trabajo, por consiguiente, *Clima laboral* indica el conjunto de condicionantes que caracterizan una situación o coyuntura que envuelve a un individuo en su puesto de trabajo (Bergeron, 1983).

Méndez (2006) expone el clima laboral u organizacional bajo una óptica integral: como aquel medio ambiente organizacional que es captado y generado por la persona en función de cómo se integra con los demás integrantes, lo que va orientando la captación, participación, postura, determinando el comportamiento, satisfacción y motivación del colaborador.

De acuerdo con Chiavenato (2007) se vincula con el grado de motivación de los miembros o colaboradores, cuando este es elevado entre los integrantes, el ambiente organizacional se eleva y esto conduce a relaciones de satisfacción, estímulo, interés, cooperación, colaboración, entre otras; al contrario, se produce una escasa motivación a causa de la frustración en la satisfacción de sus necesidades, que se traduce en falta de interés, apatía, depresión, descontento, generando situaciones de agresividad, disconformidad. Además, se trata de la percepción o vivencia de la calidad del entorno organizativo por parte de los integrantes de la entidad, que incide en la conducta de los integrantes. La disconformidad de un empleado repercute en la baja productividad y se traduce en mala disposición en el entorno de trabajo.

Montoya (2016), plantea que el entorno laboral proporciona información sobre las actuales circunstancias de trabajo, los canales de comunicación y los vínculos profesionales existentes.

Aguí y Castro (2016) argumenta que el clima en el trabajo son impresiones que comparten los empleados sobre el trabajo, el entorno material y las interacciones interpersonales que se dan en él. Asimismo, apuntan que están implicados tanto aspectos individuales, como las posturas, la personalidad, los valores, el aprendizaje y la motivación,

como organizativos, como la propia comunicación y el proceso de adopción de decisiones.

Bordas (2016) comprende el clima de trabajo como la manera en que los miembros de una entidad califican su entorno laboral, en relación consigo mismos, con el colectivo y con la propia entidad. De acuerdo con la forma en que los miembros lo perciben.

2.2.2. ENFOQUES DEL CLIMA LABORAL

Bruner (1999), hace referencia a los siguientes enfoques:

- a) Enfoque Dimensional: supone que el clima laboral es una apreciación pluridimensional, lo que vendría a explicar la variedad de percepciones debida a la propia variabilidad en el desenvolvimiento de cada dimensión en las diferentes esferas organizativas en función de sus distintas coyunturas.
- b) Enfoque Tipológico: en el que el ambiente presentaría una composición total, compuesta por diferentes características, lo que demostraría la coexistencia de un macroambiente mundial de la entidad y su inactividad.

2.2.3. ELEMENTOS DEL CLIMA LABORAL

Moos (1989), explica que el clima de trabajo se agrupa por diferentes aspectos como: la apariencia personal de los trabajadores en la que se tienen en cuenta las actitudes, los valores, las impresiones, la personalidad, el aprendizaje y el estrés que el empleado llega a sentir en la entidad; colectivos en el seno de la entidad, procesos, estructura, grado de adhesión, reglas y funciones. Las necesidades, la motivación, el estímulo y el reforzamiento, el liderazgo, la influencia política o el ejercicio del poder, la configuración con dimensiones micro y macro, los procesos de organización, la valoración, el sistema de retribución, la comunicación y el proceso de adopción de decisiones.

2.2.4. DIMENSIONES DEL CLIMA LABORAL

Tarazona (2021), nos menciona las siguientes dimensiones del clima en el trabajo:

- a) Condiciones laborales: manifiesta que la índole, estado o cualidad de las cosas en que se pone adquiere el concepto de condición de la palabra latina condicio y que el trabajo consiste en una labor de producción por la que se percibe una paga o sueldo. Se considera una medida de dedicación que desarrolla el ser humano, ya que el esfuerzo está determinado por lo físico en donde se desarrolla la actividad (iluminación, confort, tipo de maquinaria, vestimenta), las medioambientales (aspectos ambientales) y las organizativas (tiempo de duración de la jornada laboral y descansos).

Como también manifiesta que las condiciones del trabajo están relacionados a la situación del entorno laboral, seguridad e higiene del ambiente los cuales pueden afectar la calma y la salud del obrero.

- b) Comunicación en el clima laboral

De igual forma el diálogo en el trabajo caracterizado como el instrumento más óptimo para dirigir las prácticas individuales como del equipo y la organización. El diálogo organizacional es el conjunto de actividades que están orientadas a facilitar el intercambio de mensajes que se presentan en el seno de la organización caracterizada por sus integrantes en la sociedad con el objetivo de incidir en las orientaciones y comportamientos de aquellos con el fin de mejorar la productividad de la organización.

- c) Autorrealización

Es la realización personal el cual un sujeto se siente realizada siendo distinta de lo que pueda sentir otra persona. Relacionado con la realización personal, haciendo que una persona (Tarazona,2021).

Warren y Dennis (1990) refieren que un sujeto en el desarrollo de sus tareas puede tener altos grados de potencialidad y responsabilidad, pero no se siente autorrealizada, algunos por el contrario tienden a sentirse satisfechos cuando cuentan con un trabajo seguro y ver a su familia protegida y feliz, otros cuando la mayoría de su vida lo realiza viajando otras al tener libertad financiera y así cada decide cuál es su realización.

d) Involucramiento laboral

Tarazona (2021), considera como el proceso libre del empleado incidiendo sus decisiones en la producción usando todas sus capacidades de los colaboradores con el objetivo de motivar el compromiso y los resultados, por lo tanto, siendo el involucramiento en la actividad referente a la vida laboral.

e) Supervisión laboral

Considerando como el periodo de relación que se tiene con la jefatura, a nivel del orden o mandato que impone sus decisiones realizadas entre el líder y su colaborador. Siendo el objetivo de su incorporación el grado de supervisión el cual debe cumplir la función de moderador entre el liderazgo y la satisfacción, la motivación y el ambiente organizativo y como ellos pueden inferir uno de otro (Nieves,2007).

2.2.5. TIPOS DE CLIMA LABORAL

Gan y Berbel (2007), nos mencionan que pueden ser de dos tipos, autoritarios y participativos

El tipo autoritario de clima laboral asigna por encima de los empleados las respuestas a lograr exigiendo constantemente los resultados favorables, los trabajadores no desarrollan su actividad laboral de manera adecuada no creyendo en su propia capacidad ni autonomía debido a las críticas constantes en lugar de educar.

El sistema autoritarismo explorador: el poder, direccionar o administrar no tiene compañerismo en el personal debido a ello se percibe de forma negativa el clima laboral siendo de manera negativa la relación subordinada y superior.

El sistema autoritarismo paternalista: se caracteriza por el grado de confianza en la interacción empleado director ofreciendo halagos y críticas en su convivencia como situaciones de premios o castigos.

Participativo: indican que el funcionamiento de este tipo de ambiente social está más orientado a mantener las relaciones interpersonales entre el grupo de trabajo y así lograr los resultados previstos.

Sistema consultivo: basado en la confianza que los jefes tienen en sus subalternos, permitiendo a los empleados adoptar decisiones concretas, buscando satisfacer las exigencias de apreciación, interactuando entre ambas partes, con delegación. El entorno de trabajo se define por el carácter dinámico y la gestión funcional en función de los fines que se persiguen.

Sistema Participativo (de grupo): la dirección tiene completa confianza en sus empleados, la adopción de decisiones busca la incorporación de todos los ámbitos, la comunicación es ascendente-ascendente-descendente y vertical-horizontal (León, 2017 p. 52).

2.2.6. EL ESTRÉS

Según Lazarus y Folkman (1986) refieren que es la asociación que existe de un individuo y su medio, que se percibe como molesto o angustiante, como disminución de sus potenciales como el descontrol.

El estrés es una respuesta adaptativa a una situación ambiental que impone exigencias físicas y/o psicológicas a los individuos determinadas por las habilidades específicas y los aspectos emocionales del objetivo (Matha, 2010).

Según Cardaba (2015) indica que la organización mundial de la salud (OMS) plante al estrés como la unión de respuestas a nivel fisiológico que el organismo tiene en cuenta para la actuación. Por lo tanto, se considera como un sistema de alerta biológico necesario para sobrevivir.

Uribe (2015) afirma que el estrés es una reacción natural de todo organismo siendo respuestas manifestaciones específicas o estímulos siendo positivo o negativa.

Centurión et al. (2016), sostiene que el estrés es la consecuencia biológica y fisiológica de un organismo a partir de un estímulo estresante, como una situación o estímulo ambiental.

El estrés es un fenómeno que siempre está latente en la humanidad desde su creación donde el filósofo Hipócrates mencionaba al estrés cuando refería de la adversidad, aflicción, experiencias negativas y sufrimiento, debido a la acumulación de energía que cada uno lleva por

lo que su conceptualización presenta naturaleza multifuncional (Félix, et al 2018).

2.2.7. ESTRÉS LABORAL

El estrés definido como las respuestas físicas y emocionales negativas generadas cuando los requerimientos laborales no son iguales a las potencialidades, los medios o necesidades del obrero. Siendo las principales causas los desajustes del personal ante el trabajo que realiza o la forma como se desarrolla. (Fernández 2010).

Como dice Otero (2011), el estrés en el ambiente de trabajo es difícil porque es de naturaleza multidimensional y dinámica, lo que forma parte de aspectos como aspectos modulares, patrón de respuesta y reacciones o consecuencias organizativas y específicas.

Gutiérrez y Ángeles (2012) mencionan que el estrés laboral son aspectos el cual incluyen la idea a los trabajadores de no estar en las mismas condiciones de los demás o no encontrarse preparado para su puesto para el cual fue contratado trayendo consigo reacciones de ansiedad, temor y frustración e irritabilidad lo cual disminuye el rendimiento laboral hasta provoca ciertas dolencias o enfermedades.

Cuando hablamos de estrés laboral consideramos la respuesta emocional y física ocasionado por la inseguridad de las necesidades perceptivas y los recursos y capacidad de percepción individual. Establecidos por la propia entidad, el diseño del puesto de trabajo y la vinculación profesional, cuando los deseos o exigencias no se satisfacen o superan la competencia, recursos o necesidades del trabajador, o cuando sus capacidades y aptitudes del empleado o grupo no se ajustan a las previsiones organizativas de la empresa (OIT, 2016).

Quispe (2016) lo alude como una reacción física, mental y conductual del personal que ante la presión interna y externa de su ambiente intenta adaptarse a ellas. En general, el estrés se entiende como la acción recíproca del sujeto y su grupo laboral, en la que las exigencias o requerimientos del medio determinan o exceden la capacidad de dominio del sujeto.

Gálvez y Loloy (2019) nos dicen que el estrés laboral son los cambios emocionales de una persona, el mal desempeño laboral, la incertidumbre, la desconfianza y el mal desempeño ante situaciones actuales de manera agresiva que daña su ambiente laboral y provoca daños físicos que afectan sus actividades de situación laboral.

En estos últimos años el estrés laboral está cobrando resultados alarmantes el cual conlleva hasta el abandono laboral debido a que el trabajo puede causar daños a la salud, no solo a través de accidentes de carácter físico sino también enfermedades profesionales relacionadas con la organización del trabajo y las relaciones que se desarrollan dando lugar a un estado de desgaste (OIT,2019).

En ese sentido Martínez (2020) plantea que la salud laboral se preocupa no solo del bienestar en el desarrollo del trabajo sino de las consecuencias que producen estas en el plano físico, mental y social.

2.2.8. TIPOS DE ESTRÉS LABORAL

Slipakp (1996) refiere que existen dos tipos: El episódico: el cual no se prolonga por mucho tiempo al hacerle frente es resuelto desapareciendo todos los síntomas y signos que se originaron y el **crónico**: presentándose de manera repetitiva siendo sometida a situaciones estresantes el cual sus síntomas aparecen en cada situación que se presenta y mientras el sujeto no enfrente la problemática no desaparecerá (p, 83).

2.2.9. FACTORES O CAUSAS DEL ESTRÉS LABORAL

David y Newstrom (1999) dedujeron un conjunto de los principales factores o causas de estrés laboral, siendo las percepciones y experiencias del sujeto en sus situaciones de interrelación emocional, relaciones humanas y económicas como de faltar a las normas y políticas del régimen laboral. También se encuentran presentes:

- Las actividades: Es la carga de la monotonía laboral, costumbre o rutina diaria llegando al sedentarismo.
- El medio ambiente laboral: De situaciones pésimas en donde labora el sujeto poniendo en riesgo su salud.

- La jornada laboral, rotación de áreas, horas extras, no respetar los descansos, la organización y función (p, 24).

Entre las principales fuentes de estrés en el trabajo, hay diez clases de características del trabajo, que se clasifican en dos grupos: En el primer bloque están los elementos relacionados con el equipo y el entorno laboral, las limitaciones de disponibilidad, la seguridad, el alojamiento y el mantenimiento; tipo de tareas, ausencia de variedad y breves episodios de trabajo; volumen de trabajo, carga de trabajo insuficiente o excesiva; y jornada laboral, horarios inflexibles y prolongados u horarios que no permiten una vida social.

De acuerdo al funcionamiento y la cultura de la organización, la escasa comunicación, los bajos niveles de apoyo para la solución de los problemas; papel en la organización, conflictividad y ambigüedad de papeles; evolución profesional, retraso e inseguridad profesional, bajo nivel retributivo; margen de autonomía en la adopción de decisiones, escasa implicación en la adopción de decisiones; las relaciones personales laborales, el aislamiento social y corporal, la escasa interacción con los jefes, y la relación hogar-trabajo, requisitos difíciles de cumplir entre el trabajo y el hogar (OIT, 2016).

2.2.10. FASES DEL ESTRÉS LABORAL

Selye (1974) señala que el estrés es la habilidad de un sujeto para afrontar una enfermedad y adecuarse a sus secuelas, mencionando paso a paso las tres etapas de la enfermedad.

- Alarma: es la respuesta que el organismo del sujeto vive cuando no está habituado a la estimulación o a la lucha, que se traduce en un aumento de la respiración y de la frecuencia cardíaca, la presión sanguínea y la midriasis o dilatación pupilar.
- Resistencia: se manifiesta cuando el organismo del sujeto llega o se está adaptando progresivamente a la situación estresante. Cuando esta situación se expande continua la fase siguiente.
- Agotamiento: el componente de afrontamiento resulta inútil, las características de la fase alerta vuelven a aparecer y la enfermedad psíquica o corporal suele agravarse, conduciendo a la muerte.

La realidad el cual nos encontramos viviendo el estrés, se considera como un proceso progresivo que maneja como causa para otras anomalías: gastritis, cáncer, hipertensión, diabetes mellitus, artritis, etc.

2.2.11. CONSECUENCIAS DEL ESTRÉS LABORAL

Hernández (2013), habla de las siguientes posibles repercusiones que podrían producirse a medio y largo plazo.

- A nivel motriz: Escalofríos, risa agitada, tartamudez, inapetencia o falta de apetito, comportamientos compulsivos, bostezos, ingesta de cigarrillos, alcohol, etc. Hablar rápido, voz entre cortada, imprecisión, expresiones emocionales, consumo de drogas legales como tabaco, etc
- A nivel cognitivo: Falta de tolerancia a las críticas, sentimiento de descontrol, cambios de humor, pérdida de atención y concentración, excesiva preocupación.
- A nivel corporal: Taquicardia, aumento de la presión arterial, transpiración, trastornos del ritmo respiratorio, incremento de la presión muscular, incremento de la glucosa en sangre, incremento del metabolismo basal, incremento del colesterol, inhibición del sistema inmunológico, dilatación de pupila, etc (p.165).

2.2.12. REDUCCIÓN Y PREVENCIÓN DEL ESTRÉS LABORAL

La Organización Mundial de la Salud (OMS, 2004), refiere sobre el peligro de estrés laboral puede ser reducido y previsto de distintas maneras, tales como:

1. Prevención primaria: a través de la disciplina, la ideación del trabajo y el diseño del entorno, la organización y la dirección consiguen disminuir el estrés.
2. Prevención secundaria: disminución del estrés mediante la formación y educación de los empleados.
3. Prevención terciaria: Crear un sistema de dirección más receptivo y sensible que reduzca los efectos del estrés y mejore los servicios sanitarios laborales brindados. La misma Entidad se encarga de financiar los distintos tipos de riesgos. La prevención de tipo terciario

enfatisa en la dotación de servicios de salud ocupacional eficientes y receptivos.

2.2.13. DIMENSIONES DEL ESTRÉS LABORAL

Según la Escala de estrés laboral elaborada por Mithely-Troht & Jenna Andersen (2001), se presentan las siguientes dimensiones:

- A. Relaciones con los jefes: Las relaciones entre supervisores y subordinados son un elemento importante; las relaciones entre supervisores y subordinados tardan mucho tiempo en desarrollarse, por lo que es importante que la comunicación entre los individuos y sus subordinados sea lo más honesta y precisa posible para crear un entorno de trabajo saludable (Rosas, 1995).
- B. Preparación inadecuada: Se trata de prácticas laborales inadecuadas y/o negligentes, formación inadecuada como empleado, falta de confianza en uno mismo y mantenimiento y fomento de actitudes laborales inapropiadas (Rosas, 1995).
- C. Carencia de sostén: Definida como la manifestación de factores de ineficacia percibida, ineficiencia, incompetencia y fracaso personal debido a la falta de relaciones con las personas en el lugar de trabajo, aislamiento social y estrés en el lugar de trabajo basado en creencias y grupos locales que proporcionan apoyo social en el lugar de trabajo (Rosas, 1995).
- D. Conflicto con otros trabajadores: Se trata de una disputa entre empresarios y trabajadores sobre derechos o intereses; en los casos más graves de conflictos laborales, los trabajadores pueden recurrir a la acción colectiva y los empresarios al cierre patronal (Rosas, 1995).
- E. Sobrecarga de trabajo: Se refiere a todas las exigencias mentales y físicas a las que se ven sometidos los empleados en el transcurso de una jornada laboral. En el pasado, solo se medía la carga de trabajo física; en la actualidad, también se evalúa la carga de trabajo psicológica (Rosas, 1995).
- F. Incertidumbre respecto al tratamiento: Según la definición de la Ley de Igualdad, se considera hostigamiento por motivos de género toda

conducta que tenga por fin o efecto tratar a un empleado de manera menos favorable (Rosas, 1995).

- G. Vulnerabilidad: Es la falta de habilidad para resolver problemas que involucran a grupos de trabajo (Huamachuco, 2016).
- H. Satisfacción: Este término se utiliza en el mercado laboral para referirse al nivel de armonía, satisfacción y aprecio que un empleado muestra hacia su trabajo, es decir, las funciones que desempeña y el ambiente en el que ejecuta su labor (Rosas, 1995).
- I. Autoestima: Es la percepción que tiene un individuo de su propio desempeño, generalmente medido en términos de lo que cree que puede hacer y lo que tiene que hacer. No tiene nada que ver con el conocimiento o la habilidad, sino con la percepción que el individuo tiene de su propio trabajo (Rosas, 1995).

2.3. DEFINICIONES CONCEPTUALES DE TÉRMINOS BÁSICOS

- Clima laboral: Es el lugar físico y ambiental donde se desarrolla la actividad laboral quien influye en el clima de trabajo satisfacción y por ende en la productividad laboral. Moos (1989).
- Relaciones: Considerado el grado de interés que presenta el trabajador frente a sus actividades laborales y el nivel de apoyo que recibe de sus superiores.
- Autorrealización u orientación: El cual se plasman con dirección a sus finalidades, autonomía, la organización como la presión el cual evalúa el grado en que se automotivan los colaboradores a ser eficientes y eficaces como a adoptar sus propias decisiones.
- Estabilidad / cambio: Encargado de evaluar el nivel de conocimiento que tienen los trabajadores sobre sus actividades diarias a desarrollar, son también las normas o reglamento el cual permite el control de los empleados creando un ambiente de trabajo agradable.
- Estrés laboral Gutiérrez y Ángeles (2012) refiere que es el proceso el cual presenta elementos donde desarrolla la idea a los trabajadores de que no se encuentran en la misma capacidad de los demás trayendo

consigo síntomas de ansiedad, frustración, cólera el cual disminuye el rendimiento lo que en situaciones puede provocar daños.

- Relaciones con los jefes: Las relaciones entre supervisores y subordinados son un elemento importante; tardan mucho tiempo en desarrollarse, por lo que es importante que la comunicación entre los individuos y sus subordinados sea lo más honesta y precisa posible para crear un entorno de trabajo saludable (Rosas, 1995).
- Preparación inadecuada: Se trata de prácticas laborales inadecuadas y/o negligentes, formación inadecuada como empleado, falta de confianza en uno mismo y mantenimiento y fomento de actitudes laborales inapropiadas (Rosas, 1995).
- Carencia de sostén: Definida como la manifestación de factores de ineficacia percibida, ineficiencia, incompetencia y fracaso personal debido a la falta de relaciones con las personas en el lugar de trabajo, aislamiento social y estrés en el lugar de trabajo basado en creencias y grupos locales que proporcionan apoyo social en el lugar de trabajo (Rosas, 1995).
- Conflicto con otros trabajadores: Se trata de una disputa entre empresarios y trabajadores sobre derechos o intereses; en los casos más graves de conflictos laborales, los trabajadores pueden recurrir a la acción colectiva y los empresarios al cierre patronal (Rosas, 1995).
- Sobrecarga de trabajo: Se refiere a todas las exigencias mentales y físicas a las que se ven sometidos los empleados en el transcurso de una jornada laboral. (Rosas, 1995).
- Incertidumbre respecto al tratamiento: Según la definición de la Ley de Igualdad, se considera hostigamiento por motivos de género toda conducta que tenga por fin o efecto tratar a un empleado de manera menos favorable (Rosas, 1995).
- Vulnerabilidad: Es la falta de habilidad para resolver problemas que involucran a grupos de trabajo (Huamachumo, 2016).
- Satisfacción: Es el nivel de armonía, satisfacción y aprecio que un empleado muestra hacia su trabajo, es decir, las funciones que desempeña y el ambiente en el que ejecuta su labor (Rosas, 1995).

- Autoestima: Es la percepción que tiene un individuo de su propio desempeño, generalmente medido en términos de lo que cree que puede hacer y lo que tiene que hacer. No tiene nada que ver con el conocimiento o la habilidad, sino con la percepción que el individuo tiene de su propio trabajo (Rosas, 1995).

2.4. HIPÓTESIS

2.4.1. HIPÓTESIS GENERAL

H_i: Existe relación entre el clima laboral y el estrés laboral en el personal de la Dirección Regional de Salud de Huánuco - 2024.

H₀: No existe relación entre el clima laboral y el estrés laboral en el personal de la Dirección Regional de Salud de Huánuco - 2024.

2.4.2. HIPÓTESIS ESPECÍFICAS

H₁: El personal de la DIRESA Huánuco – 2024, presenta niveles promedios del clima laboral.

H₀: El personal de la DIRESA Huánuco – 2024, no presenta niveles promedios del clima laboral.

H₂: El personal de la DIRESA Huánuco – 2024, presenta niveles mínimos de estrés laboral.

H₀: El personal de la DIRESA Huánuco – 2024, no presenta niveles mínimos de estrés laboral.

H₃: Existe relación entre la dimensión relación del clima laboral y el estrés laboral en personal de DIRESA Huánuco – 2024.

H₀: No existe relación entre la dimensión relación del clima laboral y estrés laboral en personal de la DIRESA Huánuco – 2024.

H₄: Existe relación entre la dimensión autorrealización del clima laboral y el estrés laboral en personal de la DIRESA Huánuco – 2024.

H₀: No existe relación entre la dimensión autorrealización del clima laboral y el estrés laboral en personal de la DIRESA Huánuco – 2024.

H₅: Existe relación entre la dimensión estabilidad - cambio del clima laboral y el estrés laboral en personal de la DIRESA Huánuco – 2024.

H₀: No existe relación entre la dimensión estabilidad - cambio del clima laboral y el estrés laboral en personal de la DIRESA Huánuco – 2024.

2.5. VARIABLES

2.5.1. VARIABLE 1

Clima laboral:

Moos (1989), nos menciona que el clima en el trabajo es el entorno laboral, el medio físico y humano en el que se realiza efectivamente el trabajo, que influye en la sensación de bienestar y en la productividad, un buen ambiente de trabajo se orienta hacia metas generales y uno malo destruye el ambiente de trabajo, provocando conflictos situaciones y mal desempeño.

2.5.2. VARIABLE 2

Estrés laboral:

Gutiérrez y Ángeles (2012) mencionan que el estrés laboral son aspectos el cual incluyen la idea a los trabajadores de no estar en las mismas condiciones de los demás o no encontrarse preparado para su puesto para el cual fue contratado trayendo consigo reacciones de ansiedad, temor y frustración e irritabilidad lo cual disminuye el rendimiento laboral hasta provoca ciertas dolencias o enfermedades.

2.6. TABLA DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Instrumento	Escala de medición
Clima laboral	Moos (1989), nos menciona que el clima laboral es el medio ambiente humano y físico en el que se desarrolla el trabajo corriente, influyendo en la satisfacción y por consiguiente en la productividad.	Es el medio ambiente donde se desenvuelve mediante sus relaciones, autorrealización, la estabilidad o cambio influyendo en la satisfacción como en la productividad	Relaciones Autorrealización Estabilidad - cambio	<ul style="list-style-type: none"> • Implicación • Cohesión • Apoyo • Autonomía • Organización • Presión • Claridad • Control • Innovación • Comodidad 	1, 2, 3, 11, 12, 13, 21, 22, 23, 31, 32, 33, 41, 42, 43, 51, 52, 53, 61, 62, 63, 71, 72, 73, 81, 82, 83 4, 5, 6, 14, 15, 16, 24, 25, 26, 34, 35, 36, 44, 45, 46, 54, 55, 56, 64, 65, 66, 74, 75, 76, 84, 85, 86 7, 8, 9, 10, 17, 18, 19, 20, 27, 28, 29, 30, 37, 38, 39, 40, 47, 48, 49, 50, 57, 58, 59, 60, 67, 68, 69, 70, 77, 78, 79, 80, 87, 88, 89, 90	Escala de clima laboral Wes de Moos Categorías: Excelente Buena Tiende a buena Promedio Malo Deficitario	Ordinal
estrés laboral	Gutiérrez y Ángeles (2012)	Es el proceso donde el trabajador	Relación con los jefes	Problemas de jefes y supervisores	(1,2,3,4,5)	Escala de estresores laborales Autores:	Ordinal

<p>mencionan que el estrés laboral son aspectos el cual incluyen la idea a los trabajadores de no estar en las mismas condiciones de los demás o no encontrarse preparado para su puesto para el cual fue contratado trayendo consigo reacciones de ansiedad, temor y frustración e irritabilidad lo cual disminuye el rendimiento laboral hasta provoca ciertas dolencias o enfermedades.</p>	<p>tiene la idea de no estar al nivel de todas las actividades provocando sensaciones de ansiedad, pavor frustración e ira todo esto asociado con el agotamiento emocional, despersonalización y la realización personal.</p>		Opinión de los jefes y supervisores		Mithely – Troht & Jenna G. Andersen
		Preparación inadecuada	Adaptación a lago nuevo	(6,7)	EEUU
		Carencia de sostén	Temor a cometer errores	(8,9,10)	Valores
		Conflictos con otros trabajadores	Carencia de oportunidades	(11,12,13,14)	0 = Ninguna 1= Alguna vez 2= Frecuentemente 3=Muy frecuentemente
		Sobrecarga de trabajo	Falta de compañerismo	(15,16,17,18)	Promedios
		Incertidumbre respecto al tratamiento	Horarios no flexibles	(19,20,21,22)	Ausencia de estrés 1 a 25 Nivel mínimo de estrés 26 – 43
		Vulnerabilidad	Falta de tiempo	(23,24,25,26,27,28,29,30,31,32,33,34,35)	Estrés manejable 44 – 57 Elevado nivel de estrés 58 – 74
		Satisfacción	Carencia de personal adecuado al puesto	(36,37,38,39)	Nivel alto de estrés 75 – 85 Muy alto nivel de estrés 86 - 100
			Comunicación inadecuada		
	Desconocimiento de información				
	Hábitos				
	Relaciones interpersonales o socialización				
	Bienestar en el trabajo				

	Disgusto por el trabajo	
Autoestima	Desanimado o desaliento	(40,41,42,43,44,45,46,4
	Seguridad de sí mismo	7,48)

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN

3.1.1. TIPO

La investigación básica también se denomina investigación pura, teórica o dogmática. Se caracteriza por qué parte de marco teórico y permanece en él. El objetivo es formular nuevas teorías o modificar las existentes, añadir conocimientos científicos y filosóficos, sin contraponerlas a ningún punto de vista práctico (Quezada, 2010).

El estudio desarrollado fue de tipo básica, siendo su finalidad de obtener nueva información sobre el clima y estrés laboral en los trabajadores de la Dirección Regional de Salud (DIRESA) de Huánuco y como esto está relacionado con el clima laboral permitió conocer las características de cada una de las variables.

3.1.2. ENFOQUE

Se trata de estudios basados en la medición numérica. La investigación con este enfoque se usa la recopilación y el procesamiento de datos para responder interrogantes de la investigación y comprobar las hipótesis previamente formuladas, y se basa en mediciones numéricas, conteos y, a menudo, en el uso de estadísticas para identificar características de la conducta de la población (Sánchez et al., 2018).

Este estudio fue de enfoque cuantitativo dando inicio con la evaluación del problema sobre el clima y estrés laboral el cual permitió formular objetivos e hipótesis lo que fueron sustentados con el marco teórico permitiéndonos conocer a profundidad del tema a investigar. Seleccionado la población y muestra y mediante el uso del instrumento seleccionado se procedió a la aplicación para luego ser procesado y analizado lo que conlleva a la elaboración de tablas y gráficos lo que permite dar respuesta a nuestro objetivo e hipótesis planteada por último formularemos conclusiones y las recomendaciones respectivas en lo que corresponde al personal de la DIRESA de Huánuco.

3.1.3. ALCANCE O NIVEL

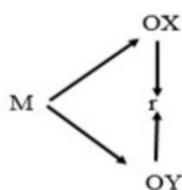
La principal ventaja de los estudios correlacionales es saber cómo podría comportarse un concepto o variable cuando se conoce el comportamiento de otras variables relacionadas. Es decir, pretende dar el promedio probable que presenta un grupo de sujetos o situaciones sobre la variable, a partir del valor que poseen en las variables relacionadas (Hernández-Sampieri, et al., 2014).

El nivel de investigación que se utilizó fue correlacional porque busca asociar las diferentes características, fenómenos, hechos correspondientes entre las variables que presentan el personal de la DIRESA de Huánuco.

3.1.4. DISEÑO

(Hernández et al, 2018), refiere que el motivo del estudio correlacional es identificar la relación entre dos o más variable en un contexto determinado, para lo cual se tiene en cuenta algún nivel de predicción.

El diseño de este estudio fue correlacional, ya que se encuentra dirigida a establecer la relación del clima y el estrés laboral de los trabajadores de la DIRESA de Huánuco, conformando una misma muestra cuyo diagrama es el siguiente



Donde:

M = Muestra del personal de la DIRESA de Huánuco.

Ox = Observación del clima laboral - variable X

y = Observación del nivel de estrés - variable Y

R = Relación entre ambas variables.

3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA

3.2.1. POBLACIÓN

Ñaupas et al. (2018), considera a la población como el total de unidades de estudio, que presentan las características solicitadas para ser como tales, pudiendo ser personas, objetos, hechos o fenómenos presentando características requeridas para el estudio

La población de estudio estuvo constituida por 334 trabajadores de la DIRESA de Huánuco.

Tabla 1

Población de trabajadores de la Dirección Regional de Salud Huánuco -2024

Nº	Áreas	f	%
1	Recursos Humanos	26	7,7
2	Dirección Ejecutiva de Planeamiento Estratégico	11	3,2
3	Dirección Ejecutiva de Salud de las Personas	65	19,4
4	Dirección Ejecutiva de Administración	2	0,5
5	Economía	15	4,4
6	Logística	27	8,0
7	Patrimonio	3	0,8
8	Oficina de Informática y estadística	10	2,9
9	Oficina de Asesoría Jurídica	6	1,7
10	Órgano de Control Interno	4	1,1
11	Dirección General	5	1,4
12	Promoción de la Salud	9	2,6
13	Dirección Ejecutiva de Salud Ambiental	11	3,2
14	Epidemiología	16	4,7
15	Laboratorio Referencial	30	8,9
16	Comunicaciones	2	0,5
17	Secretaría General	5	1,4
18	Archivo - Tramite Documentario	5	1,4
19	Centro de Prevención y Control de Emergencia y Desastres	46	13,7
20	Dirección de Medicamentos, Insumos y Drogas	36	10,7
Total		334	100%

Nota: Lista de trabajadores obtenidos del área de recursos humanos.

Criterio de inclusión

- Personal encontrándose laborando a la fecha de aplicación
- Con nivel de estudio secundaria a superior
- Varones y mujeres
- De 20 a 60 años.

Criterio de exclusión

- Personal con descanso médico.
- Personal con atención psiquiátrica o psicológica.
- Personal menor a 20 años o mayores a 60 años.

3.2.2. MUESTRA

La forma en que se define una muestra como una parte de la población

que tiene las características necesarias para el estudio es lo suficientemente clara como para evitar confusiones (Ñaupas, et al., 2018).

Estudio que se trabajó con una muestra de 179 personal de la DIRESA de Huánuco, la cual fue sometida mediante el muestreo probabilístico aleatorio simple, donde se espera que la muestra sea representativa y que presenten la misma probabilidad de ser elegido en este muestreo.

$$\frac{Z^2 (p) (q) N}{e^2 (N-1) + Z^2 (p) (q)} = n$$
$$\frac{1,96^2 (0,5) (0,5) (334)}{0,05^2 (334-1) + (1,96)^2 (0,5) (0,5)} = n179$$

Donde:

N = Población 334

Z² = Nivel de confianza 1,96

E = Error de estimación 5%

P = Probabilidad a favor 0,5

Q = Probabilidad en contra 0,5

N = Tamaño de la muestra 179

Tabla 2

Muestra de trabajadores de la Dirección Regional de Salud Huánuco – 2024

Nº	Áreas	f	%
1	Recursos humanos	14	7,8
2	Dirección Ejecutiva de Planeamiento Estratégico	6	3,3
3	Dirección Ejecutiva de Salud de las Personas	35	19,5
4	Dirección Ejecutiva de Administración	1	0,5
5	Economía	7	3,9
6	Logística	15	8,3
7	Patrimonio	2	1,1
8	Oficina de Informática y estadística	5	2,7
9	Oficina de Asesoría Jurídica	3	1,9
10	Órgano de Control Interno	2	1,1
11	Dirección General	3	1,6
12	Promoción de la Salud	5	2,7
13	Dirección Ejecutiva de Salud Ambiental	6	3,3
14	Epidemiología	7	3,9
15	Laboratorio Referencial	16	8,9
16	Comunicaciones	1	0,5
17	Secretaría General	3	1,9
18	Archivo - Tramite Documentario	3	1,9
19	Centro de Prevención y Control de Emergencia y Desastres	25	13,9
20	Dirección de Medicamentos, Insumos y Drogas	20	11,1
Total		179	100 %

3.3. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

3.3.1. TÉCNICAS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Roldan y Fachelli, (2008), plantean que el procedimiento de obtención de información fue desarrollado mediante la técnica de Psicométrica el cual se considera como la técnica de obtención de datos con la finalidad de recolectar de forma sistemática medidas sobre el clima y el estrés laboral que presentan los trabajadores de la DIRESA Huánuco.

Tabla 3*Instrumentos de recolección de datos*

Técnicas	Instrumentos
Observación	Ficha de observación
	Guía de observación
	Lista de cotejos
Encuesta	Cuestionario
Psicometría	Escala
	Inventarios
	Test
	Pruebas

3.3.2. INSTRUMENTOS

Instrumento para la variable 1

Escala de clima laboral Wes de Moos

Ficha Técnica

Nombre original: The Social Climate Scales: Familia, Work, Correctional Institutions and Classroom Environment Scales.

Autor: R.H. Moos, B.S. Moos y E. J. Trickett.

Adaptación española: Desarrollado por Fernández-Ballesteros, R. y Sierra. B., en Madrid 1984

Administración: Individual o colectiva.

Duración: 20 minutos por escala aproximadamente.

Aplicación: Adolescentes y adultos.

Significación: Son 4 escalas que evalúan los aspectos socio-ambientales y las relaciones personales en familia, trabajo, instituciones penitenciarias y centros escolares.

Tipificación: Baremos para cada dimensión con estudios peruanos.

Dimensiones: Conformado por 10 subescalas distribuidos en 3 dimensiones:

Relaciones es una dimensión integrada por las subescalas implicación cohesión y apoyo, evalúan el grado en los empleados están interesados y comprometidos en su trabajo y como la dirección apoya a los empleados.

Autorrealización se observa mediante sus escalas autonomía, organización y presión, que evalúan el grado en que se estimula a los empleados a ser autosuficientes y a tomar decisiones.

Estabilidad/ cambio mediante las subescalas claridad, control innovación y comodidad. Evalúan el nivel que los empleados conocen lo que esperan de su tarea diaria y el grado en que la dirección emplea las normas y la presión para controlar a los empleados.

Calificación

Se promedia los puntajes obtenidos de los 90 ítems en las respuestas de Verdadero (1) y falso (0)

Promedios generales de clima laboral

Excelente: 70 - 90

Buena: 61 - 69

Tiende a buena: 56 - 60

Promedio: 41 - 55

Mala: 31 - 40

Deficiente: 00 - 30

Relación

Excelente: 25 - +

Buena: 21 - 24

Tiende a buena: 16 - 20

Promedio: 11 - 15

Mala: 06 - 10

Deficiente: 00 - 05

Autorrealización

Excelente: 24 - +

Buena: 19 - 23

Tiende a buena: 15 - 18

Promedio: 10 - 14

Mala: 05 - 09

Deficiente: 00 - 04

Estabilidad - cambio

Excelente: 25 - +

Buena: 20 - 24

Tiende a buena: 16 - 19

Promedio: 14 - 15

Mala: 07 - 13

Deficiente: 00 - 06

Confiabilidad del Instrumento:

Fue realizada por Chacón (2018) en su estudio desarrollado sobre los resultados estadísticos de la escala de Clima Social Laboral WES en Comas – Lima, presentan un coeficiente Omega de ,843 y el Alfa de Cronbach de ,858 lo que significa que el instrumento muestra confianza por la regla de consistencia interna.

Validez del Instrumento:

Chacón (2018), obtiene evidencia de validez basada en contenido con criterios de jueces de la escala WES, tomando en cuenta la claridad, relevancia y pertinencia. Por lo tanto, el estudio constó de dos etapas para obtener el resultado, la primera de las cuales fue pilotada con el instrumento original de 18 elementos y validada por 5 expertos, resultando que ningún ítem amerita ser modificado o eliminado con la V de Aiken. Estos ítems fueron aplicados sobre 70 empleados, mediante la prueba del alfa de Cronbach, obteniendo un promedio 0.936, significando estabilidad interna.

Validación por juicio de expertos

Se procedió mediante juicio de expertos el protocolo de validación de los datos del instrumento de la escala de Wes de Moos, para llevar a cabo la investigación con la finalidad de obtener resultados confiables, quienes determinaron los resultados según la puntuación como aplicable cuyo método respalda la validez del instrumento.

Tabla 4

Validez de contenido por juicio de expertos del instrumento de la variable de clima laboral

Variable	Expertos	Desición
	Mg. Noya Ñape, Karina	Aplicable
Escala de clima laboral Wes de Moos	Mg. Salas Alarcon, Ronald Alexander	Aplicable
	Mg. Picoy Zambrano, Janet Elvira	Aplicable

Instrumento de la Variable 2

Escala de estresores laborales

Ficha Técnica

Nombre: Escala de estresores laborales

Autores: Mithely – Troht y Jenna G. Andersen

Lugar: Estados Unidos

Año: 2001

Traducción y adaptación: ACP 2009 (Caicay, C. y Guevara, C.)

Tiempo duración: 10 minutos

Tipo aplicación: Individual o grupal

Dimensiones:

- Relación con los jefes
- Preparación inadecuada
- Carencia de sostén
- Conflicto con otros trabajadores
- Sobrecarga de trabajo
- Incertidumbre respecto al tratamiento
- Vulnerabilidad
- Satisfacción
- Autoestima

Traducción: Traducida al español, por psicólogos organizacionales, y asistentes sociales.

Validez del instrumento: La adaptación peruana determinó la validez de constructo: convergente con el cuestionario de salud SF-36 los índices de correlación oscilan de 0,21 a 0,31. Se aplicó una prueba piloto a 50 agentes de seguridad de la empresa SEPSE.

Confiabilidad del instrumento:

Según la investigación realizada por Caicay, C. y Guevara, C. (2018), de la adaptación peruana del instrumento se determinó una confiabilidad interna mediante la prueba del alfa de Cronbach obteniendo un promedio de 0,92-y para sus dimensiones los valores oscilan entre 0,49 a 0,79.

Escala

- Ausencia de estrés: 1 a 25
- Nivel mínimo de estrés: 26 – 43
- Estrés manejable: 44 – 57
- Elevado nivel de estrés: 58 – 74
- Nivel alto de estrés: 75 – 85
- Muy alto nivel de estrés: 86 – 100

Validación por juicio de expertos

Se procedió mediante juicio de expertos el protocolo de validación de los datos del instrumento de los estresores laborales, para llevar a cabo la investigación con la finalidad de obtener resultados confiables, quienes determinaron los resultados según la puntuación como aplicable cuyo método respalda la validez del instrumento.

Tabla 5

Validez de contenido por juicio de expertos del instrumento de la variable de estrés laboral

Variable	Expertos	Desición
	Mg. Noya Ñape, Karina	Aplicable
Estrés laboral	Mg. Salas Alarcon, Ronald	
Estresores laborales	Alexander	Aplicable
	Mg. Picoy Zambrano, Janet Elvira	Aplicable

3.4. TÉCNICAS PARA EL PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE DATOS

3.4.1 PLAN DE TABULACIÓN

Fue procesado y analizado mediante la estadística descriptiva la cual describió los promedios obtenidos sobre el clima laboral y el estrés laboral que fueron presentados por medio de tablas de frecuencia y figuras para luego ser procesadas de acuerdo a las medidas de tendencia central, dispersión o variabilidad.

3.4.2 PRUEBAS ESTADÍSTICAS

El uso de las medidas de tendencia central permitió la obtención de valores medios sobre el clima y estrés laboral del personal de la DIRESA Huánuco, presentados mediante la tabla de distribución de frecuencias considerando las medidas de tendencia central como la moda, media y mediana siendo cada una de ellas apropiadas para la interpretación de los resultados.

Las medidas de variabilidad conformadas por el rango, desviación estándar y varianza los que indicaron la dispersión de los datos en la escala de medición de la variable en cuestión y responden a la pregunta sobre dónde están distanciadas las puntuaciones obtenidas para la muestra o casos.

De igual forma para corroborar la hipótesis realizado por medio de la prueba de normalidad de Kolmogorov Smirnow quien determinó el tipo de estadístico paramétrico siendo la correlación de Pearson.

Todo este proceso se realizó mediante el uso del IBM SPSS 26, lo cual permitió su desarrollo, ejecución e interpretación (Hernández et al. 2018).

Fórmula de la correlación de Pearson.

$$\rho_{X,Y} = \frac{\sigma_{XY}}{\sigma_X \sigma_Y} = \frac{E[(X - \mu_X)(Y - \mu_Y)]}{\sigma_X \sigma_Y},$$

Donde:

- σ_{XY} Es la covarianza de (X, Y)
- σ_X Es la desviación típica de la variable X
- σ_Y Es la desviación típica de la varianza Y

CAPÍTULO IV RESULTADOS

4.1. ANÁLISIS DE DATOS

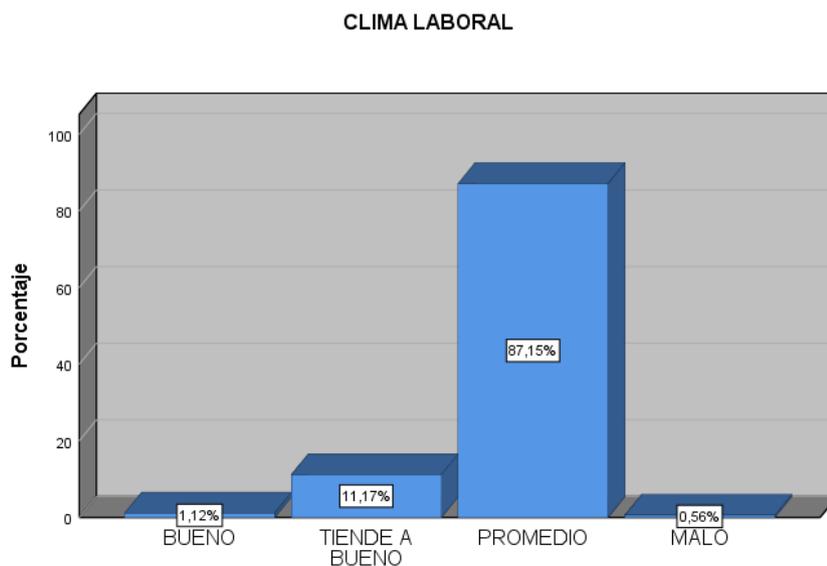
Tabla 6

Resultado del nivel de clima laboral del personal de la DIRESA – Huánuco-2024

	fi	%	% válido	% acumulado
Buena	2	1,1	1,1	1,1
Tiende a buena	20	11,2	11,2	12,3
Promedio	156	87,2	87,2	99,4
Malo	1	,6	,6	100,0
Total	179	100,0	100,0	

Figura 1

Resultado del nivel de clima laboral del personal de la DIRESA Huánuco-2024



Interpretación

En la tabla y la figura 4 del nivel clima laboral de los trabajadores de la DIRESA Huánuco, el 87,2% presenta nivel promedio el 11,2% tiende a buena, el 1,1% buena y el 0,6% malo.

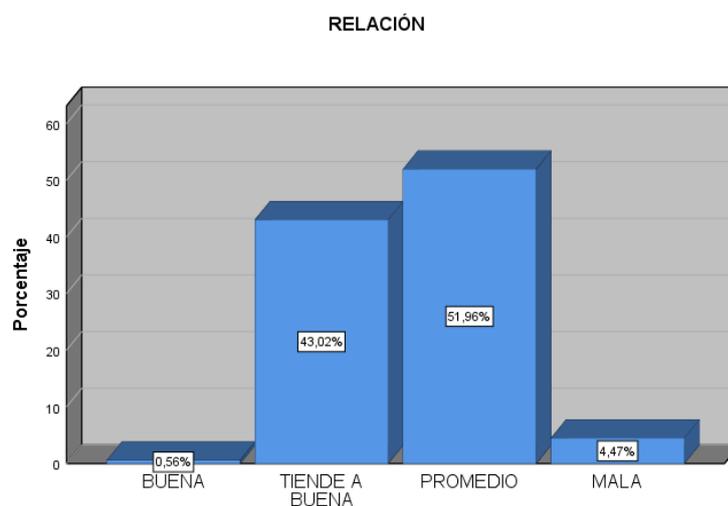
Tabla 7

Resultado de la dimensión relación del clima laboral del personal de la DIRESA Huánuco-2024

	fi	%	% válido	% acumulado
Buena	1	,6	,6	,6
Tiende a buena	77	43,0	43,0	43,6
Promedio	93	52,0	52,0	95,5
Mala	8	4,5	4,5	100,0
Total	179	100,0	100,0	

Figura 2

Resultado de la dimensión relación del clima laboral del personal de la DIRESA Huánuco-2024



Interpretación

En tabla y la figura 5 observamos que los resultados sobre la relación del clima laboral de los trabajadores de la DIRESA Huánuco, él 52% presenta nivel promedio, el 43% tiende a buena, el 4,5% es mala y el 0,6% es buena.

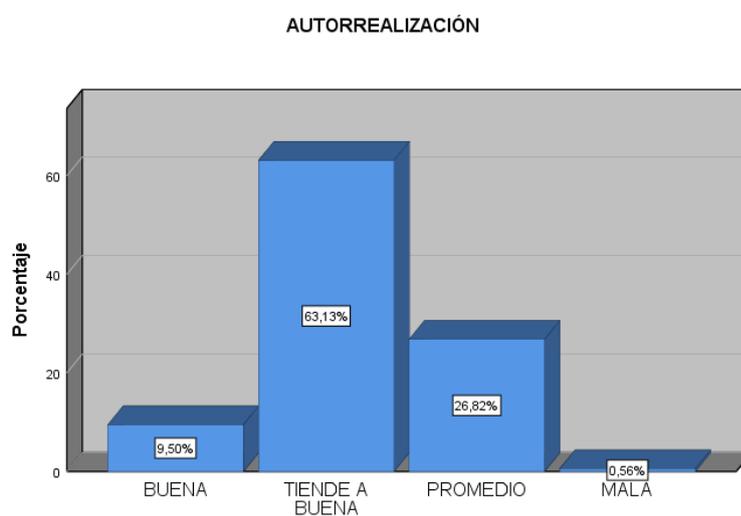
Tabla 8

Resultado de la dimensión autorrealización del clima laboral del personal de la DIRESA Huánuco-2024

	fi	%	% válido	% acumulado
Buena	17	9,5	9,5	9,5
Tiende a buena	113	63,1	63,1	72,6
Promedio	48	26,8	26,8	99,4
Mala	1	,6	,6	100,0
Total	179	100,0	100,0	

Figura 3

Resultado de la dimensión autorrealización del clima laboral del personal de la DIRESA Huánuco-2024



Interpretación

Los resultados de la tabla y figura 6 sobre la autorrealización del clima laboral de los trabajadores de la DIRESA Huánuco, el 63,1% tiende a buena, el 26,8% promedio, el 9,5% buena y el 0,6% es mala.

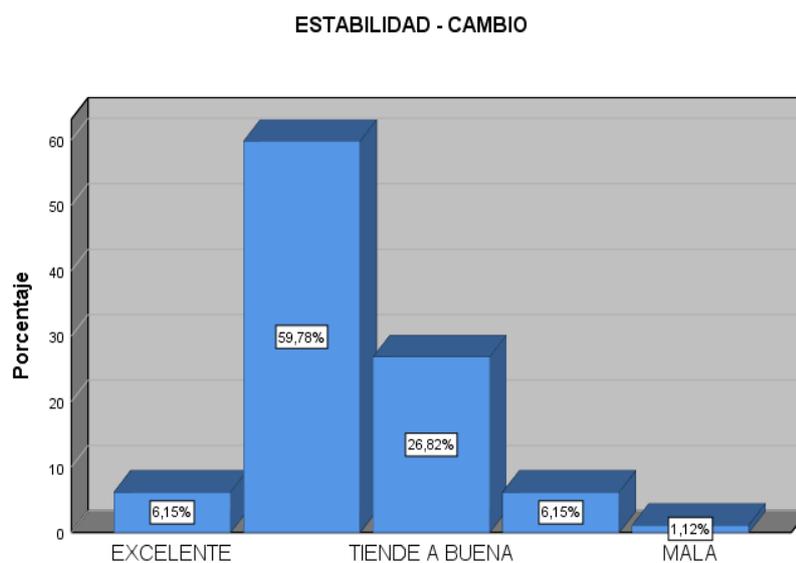
Tabla 9

Resultado de la dimensión estabilidad - cambio del clima laboral del personal de la DIRESA Huánuco-2024

Estabilidad - cambio				
	fi	%	% válido	% acumulado
Excelente	11	6,1	6,1	6,1
Buena	107	59,8	59,8	65,9
Tiende a	48	26,8	26,8	92,7
Promedio	11	6,1	6,1	98,9
Mala	2	1,1	1,1	100,0
Total	179	100,0	100,0	

Figura 4

Resultado de la dimensión estabilidad - cambio del clima laboral del personal de la DIRESA Huánuco-2024



Interpretación

En la tabla y figura 7 se observa en cuanto a la dimensión estabilidad – cambio del clima laboral de los trabajadores de la DIRESA Huánuco, el 59,8% es buena, el 26,8% tiende a buena, el 6,1% excelente, el 6,1 es promedio y el 1,1% mala.

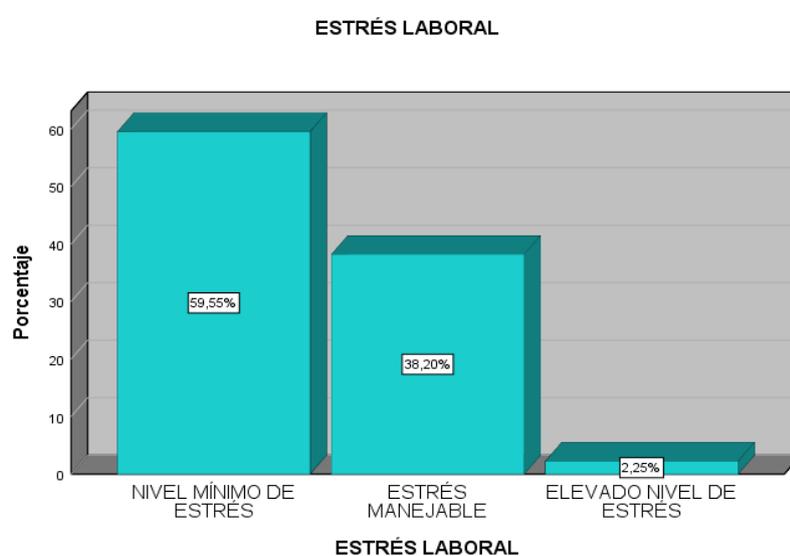
Tabla 10

Resultado del nivel de estrés laboral del personal de la DIRESA Huánuco-2024

	fi	%	% válido	% acumulado
Nivel mínimo de estrés	107	59,8	59,8	59,8
Estrés manejable	68	38,0	38,2	97,8
Elevado nivel de estrés	4	2,2	2,2	100,0
Total	179	100,0	100,0	

Figura 5

Resultado del nivel de estrés laboral del personal de la DIRESA Huánuco-2024



Interpretación

Según los resultados de la tabla y figura 8 sobre el nivel de estrés laboral de los trabajadores de la DIRESA Huánuco, el 59,8% presenta nivel mínimo de estrés, el 38% estrés manejable y el 2,2% elevado nivel de estrés.

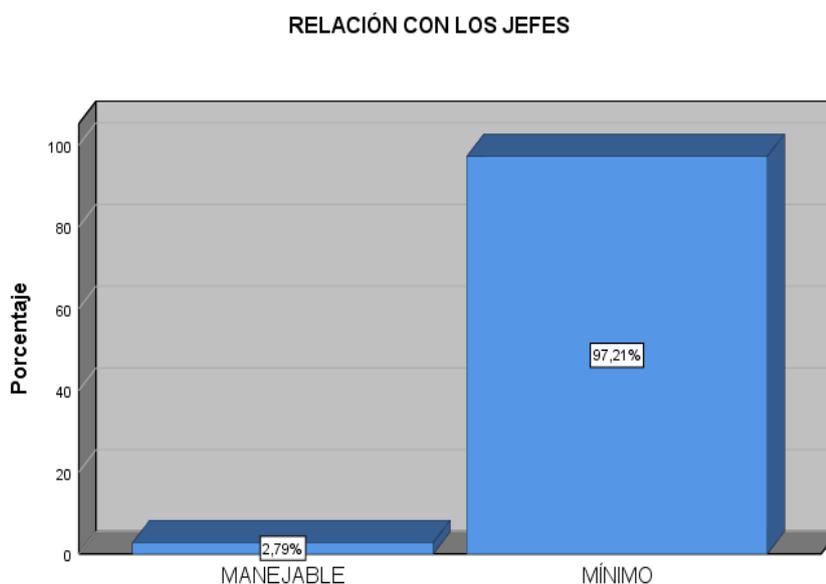
Tabla 11

Resultado de la dimensión relación con los jefes del estrés laboral del personal de la DIRESA Huánuco-2024

Relación con los jefes				
	fi	%	% válido	% acumulado
Estrés manejable	5	2,8	2,8	2,8
Nivel mínimo de estrés	174	97,2	97,2	100,0
Total	179	100,0	100,0	

Figura 6

Resultado de la dimensión relación con los jefes del estrés laboral del personal de la DIRESA Huánuco-2024



Interpretación

En la tabla y figura 9 de la dimensión relación con los jefes del estrés laboral de los trabajadores de la DIRESA Huánuco, el 97,2% presenta nivel mínimo de estrés y el 2,8% estrés manejable.

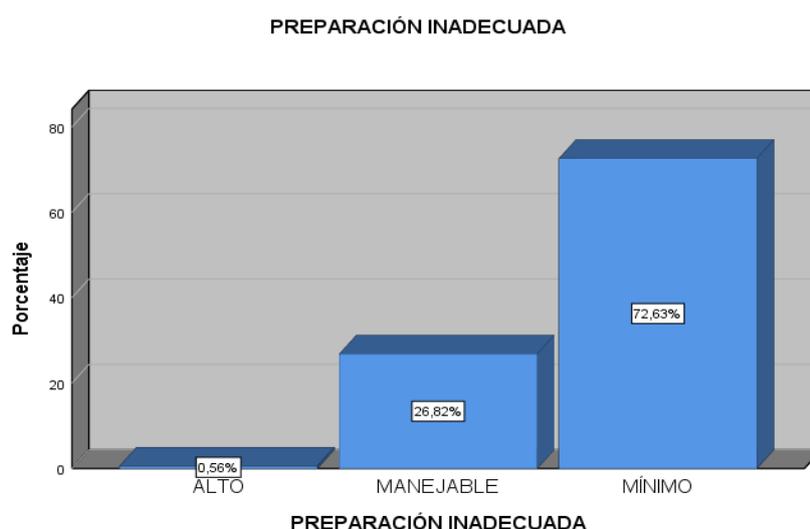
Tabla 12

Resultado de la dimensión preparación inadecuada del estrés laboral del personal de la DIRESA Huánuco-2024

Preparación inadecuada				
	fi	%	% válido	% acumulado
Nivel alto de estrés	1	,6	,6	,6
Estrés manejable	48	26,8	26,8	27,4
Nivel mínimo de estrés	130	72,6	72,6	100,0
Total	179	100,0	100,0	

Figura 7

Resultado de la dimensión preparación inadecuada del estrés laboral del personal de la DIRESA Huánuco-2024



Interpretación

En la tabla y figura 10 se observa en cuanto a la dimensión preparación inadecuada del estrés laboral de los trabajadores de la DIRESA Huánuco, el 72,6% nivel mínimo de estrés, el 26,8% estrés manejable y el ,6% nivel alto de estrés.

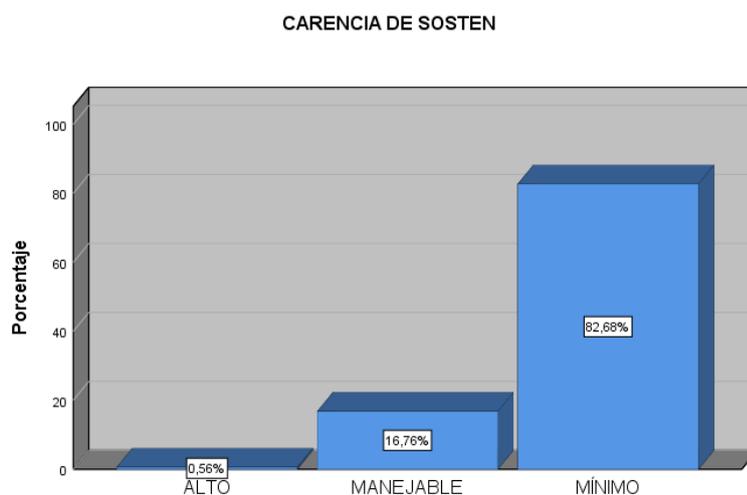
Tabla 13

Resultado de la dimensión carencia de sostén del estrés laboral del personal de la DIRESA Huánuco-2024

Carencia de sostén				
	fi	%	% válido	% acumulado
Nivel alto de estrés	1	,6	,6	,6
Estrés manejable	30	16,8	16,8	17,3
Nivel mínimo de estrés	148	82,7	82,7	100,0
Total	179	100,0	100,0	

Figura 8

Resultado de la dimensión carencia de sostén del estrés laboral del personal de la DIRESA Huánuco-2024



Interpretación

En la tabla y figura 11 se observa cuanto a la dimensión carencia de sostén del estrés laboral de los trabajadores de la DIRESA Huánuco, él 82,7% nivel mínimo de estrés, el 16,8% estrés manejable y el ,6% nivel alto de estrés.

Tabla 14

Resultado de la dimensión conflicto con otros trabajadores del estrés laboral del personal de la DIRESA Huánuco-2024

Conflictos con otros trabajadores				
	fi	%	% válido	% acumulado
Válido	Nivel alto de estrés	3	1,7	1,7
	Estrés manejable	65	36,3	38,0
	Nivel mínimo de estrés	111	62,0	100,0
Total		179	100,0	100,0

Figura 9

Resultado de la dimensión conflicto con otros trabajadores del estrés laboral del personal de la DIRESA Huánuco-2024



Interpretación

En la tabla y figura 12 se observa en cuanto a la dimensión conflicto con otros trabajadores del estrés laboral de los trabajadores de la DIRESA Huánuco, él 62% nivel mínimo de estrés, el 36,3% estrés manejable y el 1,7% nivel alto de estrés.

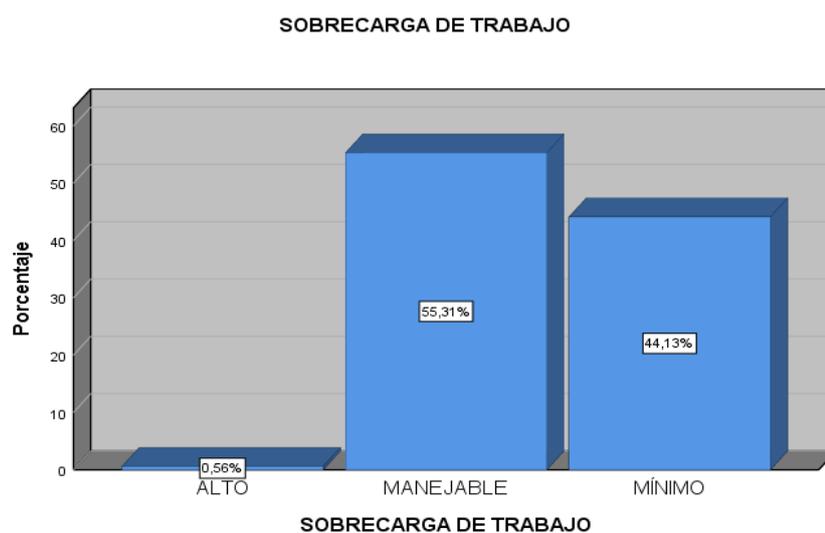
Tabla 15

Resultado de la dimensión sobrecarga de trabajo del estrés laboral del personal de la DIRESA Huánuco-2024

Sobrecarga de trabajo				
	fi	%	% válido	% acumulado
Nivel alto de estrés	1	,6	,6	,6
Estrés manejable	99	55,3	55,3	55,9
Nivel mínimo de estrés	79	44,1	44,1	100,0
Total	179	100,0	100,0	

Figura 10

Resultado de la dimensión sobrecarga de trabajo del estrés laboral del personal de la DIRESA Huánuco-2024



Interpretación

En la tabla y figura 13 se observa en cuanto a la dimensión sobrecarga de trabajo del estrés laboral de los trabajadores de la DIRESA Huánuco, el 55,3% estrés manejable, el 44,1% nivel mínimo de estrés y el ,6% nivel alto de estrés.

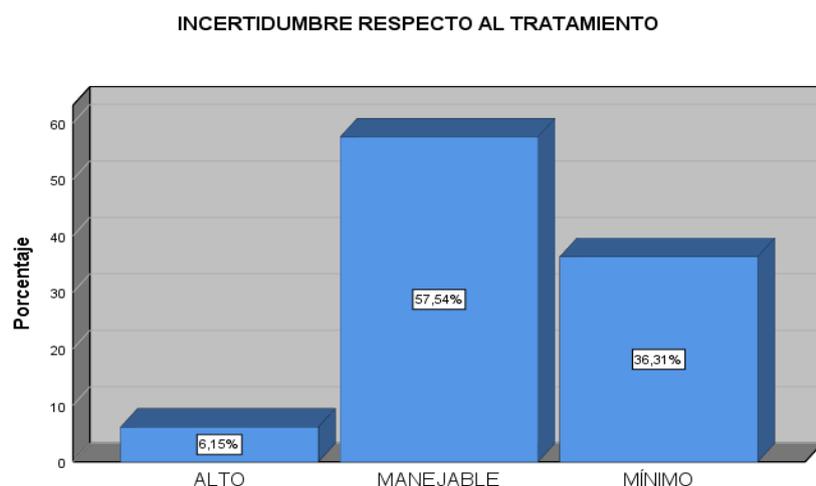
Tabla 16

Resultado de la dimensión incertidumbre respecto al tratamiento del estrés laboral del personal de la DIRESA Huánuco-2024

Incertidumbre respecto al tratamiento				
	fi	%	% válido	% acumulado
Nivel alto de estrés	11	6,1	6,1	6,1
Estrés manejable	103	57,5	57,5	63,7
Nivel mínimo de estrés	65	36,3	36,3	100,0
Total	179	100,0	100,0	

Figura 11

Resultado de la dimensión incertidumbre respecto al tratamiento del estrés laboral del personal de la DIRESA Huánuco-2024



Interpretación

En la tabla y figura 14 se observa que la dimensión incertidumbre respecto al tratamiento del estrés laboral de los trabajadores de la DIRESA Huánuco, el 57,5% estrés manejable, el 36,3% nivel mínimo de estrés y el 6,1% nivel alto de estrés.

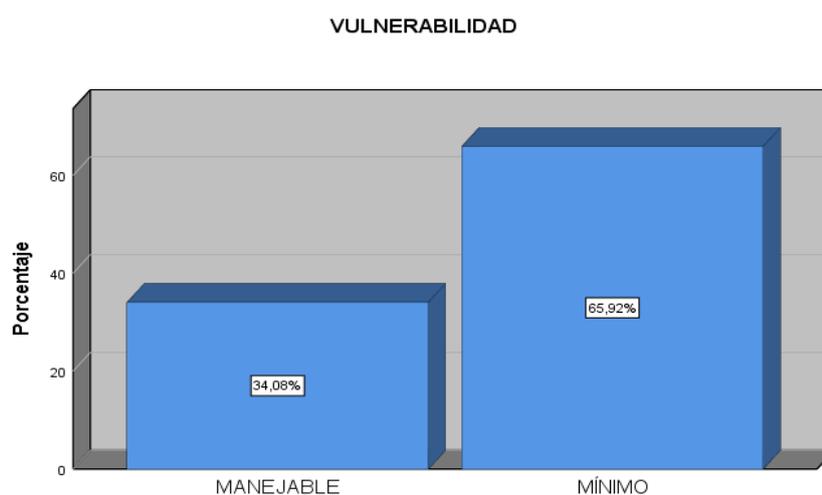
Tabla 17

Resultado de la dimensión vulnerabilidad del estrés laboral del personal de la DIRESA Huánuco-2024

	fi	%	% válido	% acumulado
Estrés manejable	61	34,1	34,1	34,1
Nivel mínimo de estrés	118	65,9	65,9	100,0
Total	179	100,0	100,0	

Figura 12

Resultado de la dimensión vulnerabilidad del estrés laboral del personal de la DIRESA Huánuco-2024



Interpretación

Los resultados de la tabla sobre la dimensión vulnerabilidad del estrés laboral de los trabajadores de la DIRESA Huánuco, el 65,9% nivel mínimo de estrés y el 34,1% estrés manejable.

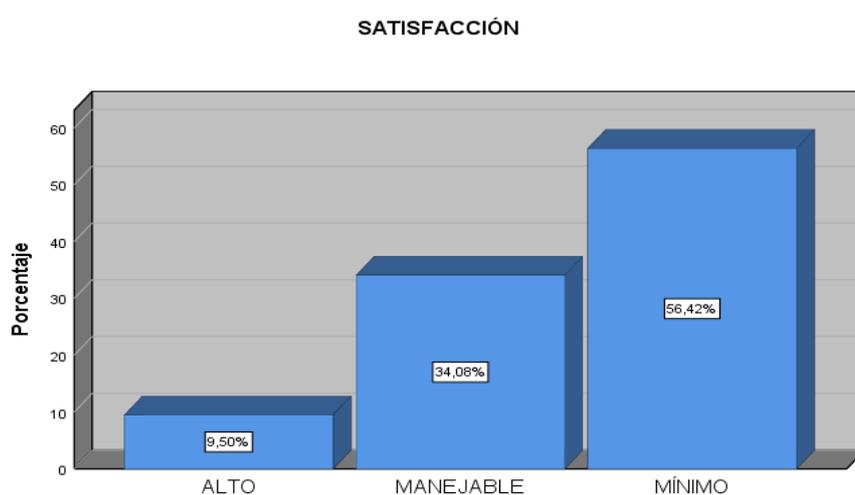
Tabla 18

Resultado de la dimensión satisfacción del estrés laboral del personal de la DIRESA Huánuco-2024

	fi	%	% válido	% acumulado
Nivel alto de estrés	17	9,5	9,5	9,5
Estrés manejable	61	34,1	34,1	43,6
Nivel mínimo de estrés	101	56,4	56,4	100,0
Total	179	100,0	100,0	

Figura 13

Resultado de la dimensión satisfacción del estrés laboral del personal de la DIRESA Huánuco-2024



Interpretación

Los resultados de la tabla sobre la dimensión satisfacción del estrés laboral de los trabajadores de la DIRESA Huánuco, el 56,4% nivel mínimo de estrés, el 34,1% estrés manejable y el 9,5% nivel alto de estrés.

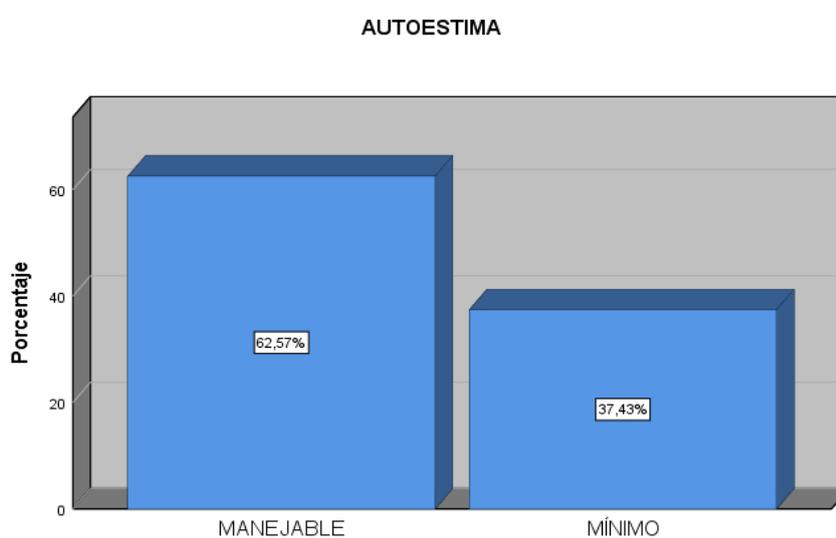
Tabla 19

Resultado de la dimensión autoestima del estrés laboral del personal de la DIRESA Huánuco-2024

	fi	%	% válido	% acumulado
Estrés manejable	112	62,6	62,6	62,6
Nivel mínimo de estrés	67	37,4	37,4	100,0
Total	179	100,0	100,0	

Figura 14

Resultado de la dimensión autoestima del estrés laboral del personal de la DIRESA Huánuco-2024



Interpretación

Los resultados de la tabla sobre la dimensión autoestima del estrés laboral de los trabajadores de la DIRESA Huánuco, el 62,6% estrés manejable y el 37,4% nivel mínimo de estrés.

Tabla 20

Prueba de normalidad del clima laboral y estrés laboral del personal de la DIRESA Huánuco-2024

	Pruebas de normalidad					
	Kolmogórov-Smirnov			Shapiro-Wilk		
	Estadís tico	gl	Sig.	Estadís tico	gl	Sig.
Clima laboral	,105	179	,000	,980	179	,012
Estrés laboral	,066	179	,057	,961	179	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Debido a que la muestra de estudio estuvo conformada por los trabajadores de la DIRESA Huánuco, siendo 179 la prueba de normalidad fue de Kolmogorov-Smirnov, obteniendo un valor promedio sig. de 057 y siguiendo la regla: Si $p\text{-valor} \geq \alpha$ no se rechaza la hipótesis nula por lo tanto la muestra sigue una distribución normal. Decidiendo el uso de medidas paramétricas para obtener la relación del clima laboral y el estrés laboral la prueba de correlación de Pearson.

4.2. ANÁLISIS INFERENCIAL Y CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS

4.2.1. PRUEBA DE HIPÓTESIS

Hipótesis general

H_i: Existe relación entre el clima laboral y el estrés laboral en el personal de la Dirección Regional de Salud de Huánuco - 2024.

H₀: No existe relación entre el clima laboral y el estrés laboral en el personal de la Dirección Regional de Salud de Huánuco - 2024.

Tabla 21

Relación del clima laboral y el estrés laboral del personal de la DIRESA Huánuco-2024

		Correlaciones	
		Clima laboral	Estrés laboral
CLIMA LABORAL	Correlación de Pearson	1	-,008
	Sig. (bilateral)		,914
	N	179	179
ESTRÉS LABORAL	Correlación de Pearson	-,008	1
	Sig. (bilateral)	,914	
	N	179	179

Realizando el análisis de los resultados obtenidos en el proceso de relación del clima laboral y el estrés laboral se obtuvo un Sig. (bilateral) de ,914 > 0,05 siendo mayor que alfa, por tanto, no existe relación entre el clima laboral y el estrés laboral de los trabajadores de la DIRESA Huánuco - 2024.

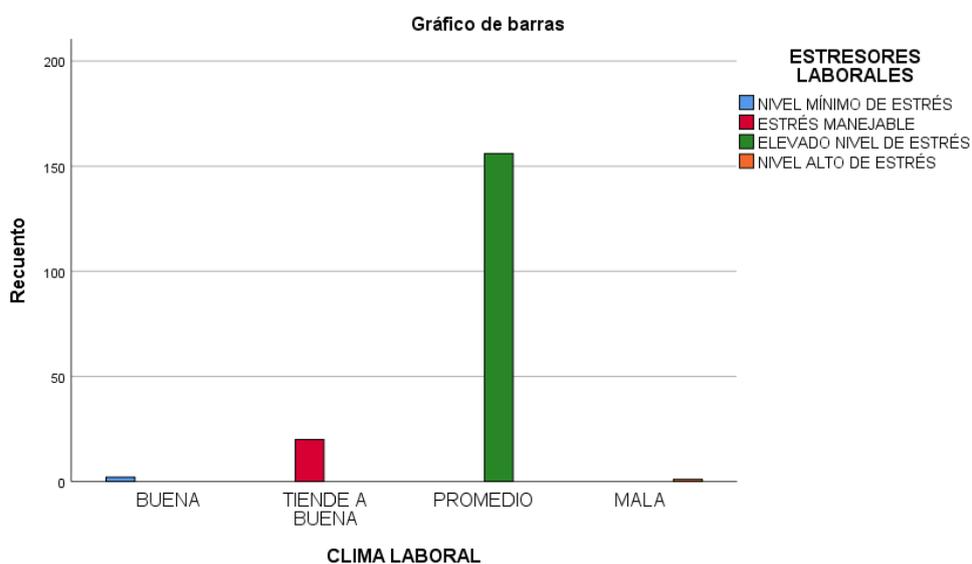
Tabla 22

Relación cruzada del clima laboral y estresores laborales del personal de la DIRESA Huánuco-2024

		ESTRESORES LABORALES				total
		Nivel mínimo de estrés	Estrés manejable	Elevado nivel de estrés	Nivel alto de estrés	
Clima laboral	Buena	2	0	0	0	2
	Tiende a buena	0	20	0	0	20
	Promedio	0	0	156	0	156
	Mala	0	0	0	1	1
Total		2	20	156	1	179

Figura 15

Relación cruzada del clima laboral y estresores laborales del personal de la DIRESA Huánuco-2024



Interpretación

Los resultados de la tabla cruzada sobre los estresores laborales y el clima laboral del estrés laboral de los trabajadores de la DIRESA Huánuco, vemos que 156 sujetos muestran elevado nivel de estrés con

un nivel promedio del clima laboral y 20 de ellos con su estrés manejable y tiende a buena en su clima laboral.

Hipótesis específica 1

H_{a1}: El personal de la Dirección Regional de Salud Huánuco – 2024, presenta niveles promedios del clima laboral.

H₀: El personal de la Dirección Regional de Salud Huánuco – 2024, no presenta niveles promedios del clima laboral.

Tabla 23

Nivel de clima laboral del personal de la DIRESA Huánuco-2024

Estadísticas para una muestra				
	N	Media	Desv. Desviación	Desv. Error promedio
Clima laboral	179	51,25	4,312	,322

Prueba para una muestra					
Valor de prueba = 60					
	t	gl	Sig. (bilateral)	Diferencia de medias	95% de intervalo de confianza de la diferencia Inferior Superior
Clima laboral	-27,144	178	,000	-8,749	-9,38 -8,11

Interpretación

Según los resultados de la prueba T sobre el clima laboral, presenta una media de 51,25, un valor T de -27,144 y un Sig. (bilateral) de ,000 < a 0,05 (valor de alfa) por lo tanto se acepta la hipótesis alterna donde: los trabajadores de la DIRESA Huánuco – 2024, presenta niveles promedios del clima laboral.

Hipótesis específica 2

H_{a2}: El personal de la Dirección Regional de Salud Huánuco – 2024, presenta niveles mínimos de estrés laboral.

H₀: El personal de la Dirección Regional de Salud Huánuco – 2024, no presenta niveles mínimos de estrés laboral.

Tabla 24

Nivel de estrés laboral del personal de la DIRESA Huánuco-2024

Estadísticas para una muestra				
	N	Media	Desv. Desviación	Desv. Error promedio
Estrés laboral	179	41,49	7,548	,564

Prueba para una muestra						
Valor de prueba = 35						
	t	gl	Sig. (bilateral)	Diferencia de medias	95% de intervalo de confianza de la diferencia	
					Inferior	Superior
Estrés laboral	11,507	178	,000	6,492	5,38	7,60

Interpretación

Según los resultados de la prueba T sobre el nivel de estrés laboral, presenta una media de 41.49, un valor T de 11,507 y un Sig. (bilateral) de ,000 < a 0,05 (valor de alfa) por lo tanto se acepta la hipótesis alterna donde: Los trabajadores de la DIRESA Huánuco – 2024, presenta niveles mínimos de estrés laboral.

Hipótesis específica 3

H_{a3}: Existe relación entre la dimensión relación del clima laboral y el estrés laboral en personal de la Dirección Regional de Salud Huánuco – 2024.

H₀: No existe relación entre la dimensión relación del clima laboral y estrés laboral en personal de la Dirección Regional de Salud Huánuco – 2024.

Tabla 25

Relación de la dimensión relación del clima laboral y el estrés laboral del personal de la DIRESA – Huánuco-2024

		Correlaciones	
		Relaciones	Estrés laboral
Relaciones	Correlación de Pearson	1	,015
	Sig. (bilateral)		,846
	N	179	179
Estrés laboral	Correlación de Pearson	,015	1
	Sig. (bilateral)	,846	
	N	179	179

Interpretación

Realizando el análisis de los resultados obtenidos en el proceso de relación de la dimensión relación del clima laboral y el estrés laboral en el personal de la Dirección Regional de Salud de Huánuco se obtuvo un Sig (bilateral) de,846 siendo $> 0,05$ (alfa) por lo tanto no existe relación entre la dimensión relación del clima laboral y el estrés laboral de los trabajadores de la DIRESA Huánuco – 2024.

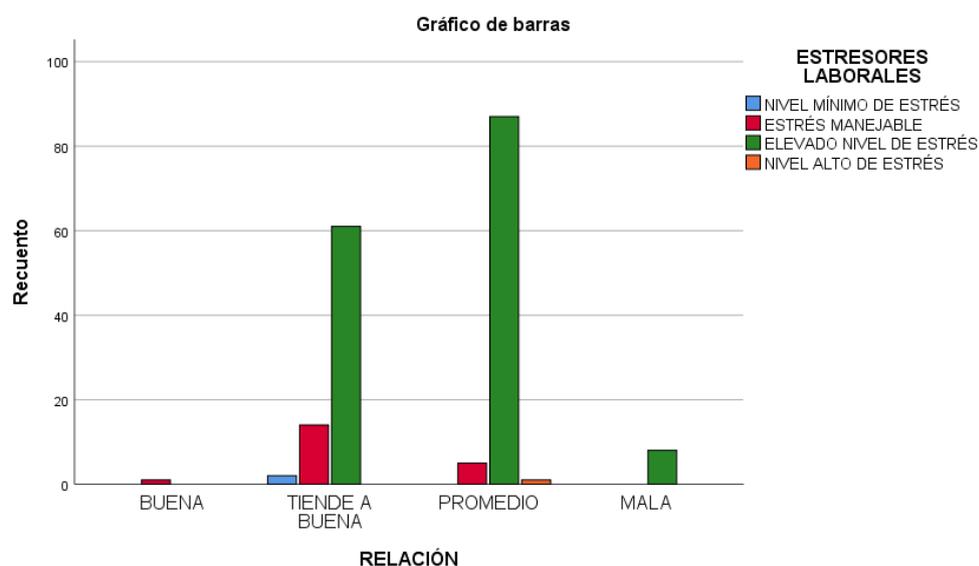
Tabla 26

Relación cruzada de la dimensión relación y los estresores laborales del personal de la DIRESA – Huánuco-2024

		ESTRESORES LABORALES				Total
		Nivel mínimo de estrés	Estrés manejable	Elevado nivel de estrés	Nivel alto de estrés	
Relación	Buena	0	1	0	0	1
	Tiende a Buena	2	14	61	0	77
	Promedio	0	5	87	1	93
	Mala	0	0	8	0	8
Total		2	20	156	1	179

Figura 16

Relación cruzada de la dimensión relación y los estresores laborales del personal de la DIRESA Huánuco-2024



Interpretación

Los resultados de la tabla cruzada sobre la dimensión relación del clima laboral y el estrés laboral de los trabajadores de la DIRESA Huánuco, vemos que 87 sujetos muestran elevado nivel de estrés con un nivel promedio de la relación, seguido de 61 trabajadores con elevado nivel de estrés su relación tiende a buena y 14 de ellos con estrés manejable con una relación que tiende a buena.

Hipótesis específica 4

H_{a4}: Existe relación entre la dimensión autorrealización del clima laboral y el estrés laboral en personal de la Dirección Regional de Salud Huánuco – 2024.

H₀: No existe relación entre la dimensión autorrealización del clima laboral y el estrés laboral en personal de la Dirección Regional de Salud Huánuco – 2024.

Tabla 27

Relación de la dimensión autorrealización y el estrés laboral del personal de la DIRESA Huánuco-2024

		Correlaciones	
		Autorealización	Estrés laboral
Autorealización	Correlación de Pearson	1	-,013
	Sig. (bilateral)		,858
	N	179	179
Estrés laboral	Correlación de Pearson	-,013	1
	Sig. (bilateral)	,858	
	N	179	179

Interpretación

Realizando el análisis de los resultados obtenidos en el proceso de la dimensión autorrealización del clima laboral y el estrés laboral de los trabajadores de la DIRESA Huánuco se obtuvo un Sig. (bilateral) de 0,858 siendo > a 0,05 (alfa) por consiguiente no existe relación entre la dimensión autorrealización del clima laboral y el estrés laboral en el personal de la Dirección Regional de Salud de Huánuco - 2024.

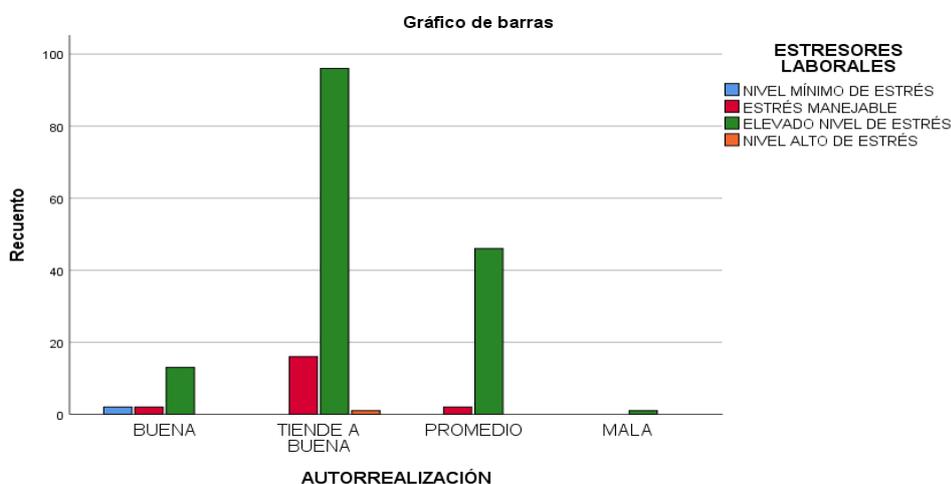
Tabla 28

Relación cruzada de la dimensión autorrealización y los estresores laborales del personal de la DIRESA Huánuco-2024

		ESTRESORES LABORALES				Total
		Nivel mínimo de estrés	Estrés manejable	Elevado nivel de estrés	Nivel alto de estrés	
Autorrealización	Buena	2	2	13	0	17
	Tiende a buena	0	16	96	1	113
	Promedio	0	2	46	0	48
	Mala	0	0	1	0	1
Total		2	20	156	1	179

Figura 17

Relación cruzada de la dimensión autorrealización y los estresores laborales del personal de la DIRESA Huánuco-2024



Interpretación

Los resultados de la tabla cruzada sobre la dimensión autorrealización del clima laboral y el estrés laboral de los trabajadores de la DIRESA Huánuco, vemos que 96 trabajadores muestran elevado nivel de estrés con un nivel que tiende a buena en su autorrealización, 46 de ellos con elevado nivel de estrés su autorrealización es promedio y 16 con estrés manejable tiende a buena su autorrealización.

Hipótesis específica 5

H_{a5}: Existe relación entre la dimensión estabilidad - cambio del clima laboral y el estrés laboral en personal de la Dirección Regional de Salud Huánuco – 2024.

H₀: No existe relación entre la dimensión estabilidad - cambio del clima laboral y el estrés laboral en personal de la Dirección Regional de Salud Huánuco – 2024.

Tabla 29

Relación de la dimensión estabilidad – cambio y el estrés laboral del personal de la DIRESA – Huánuco -2024

Correlaciones			
		Estabilidad - cambio	Estrés laboral
Estabilidad - cambio	Correlación de Pearson	1	-,014
	Sig. (bilateral)		,853
	N	179	179
Estrés laboral	Correlación de Pearson	-,014	1
	Sig. (bilateral)	,853	
	N	179	179

Interpretación

Realizando el análisis de los resultados obtenidos en el proceso de relación de la dimensión estabilidad – cambio del clima laboral y el estrés laboral en el personal de la Dirección Regional de Salud de Huánuco se obtuvo un Sig. (bilateral) de 0,853 > 0,05 (alfa) por tanto, no existe relación entre la dimensión estabilidad - cambio del clima laboral y el estrés laboral de los trabajadores de la DIRESA Huánuco - 2024.

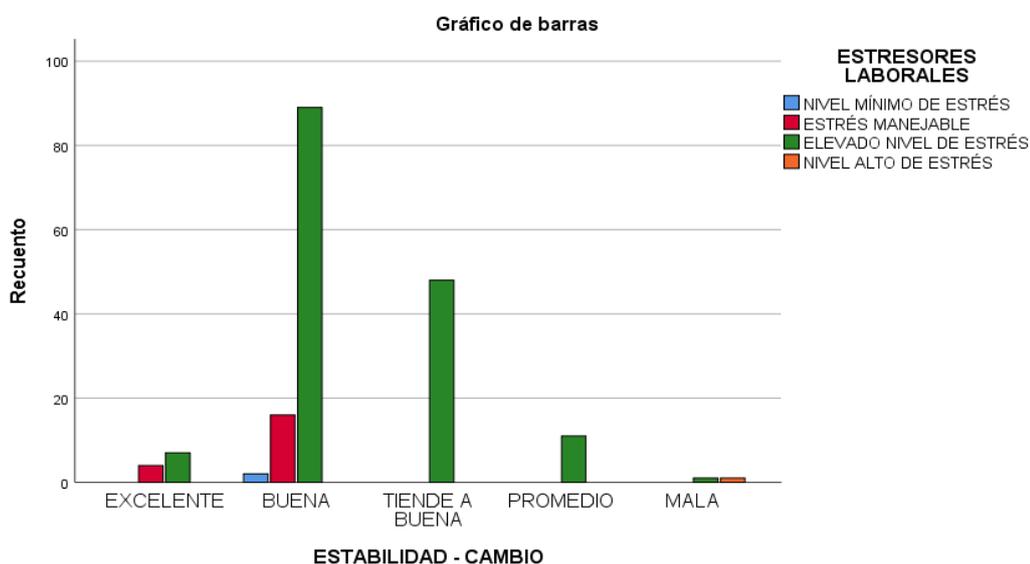
Tabla 30

Relación cruzada de la dimensión estabilidad – cambio y los estresores laborales del personal de la DIRESA – Huánuco -2024

		ESTRESORES LABORALES				Total
		Nivel mínimo de estrés	Estrés manejable	Elevado nivel de estrés	Nivel alto de estrés	
Estabilidad - cambio	Excelente	0	4	7	0	11
	Buena	2	16	89	0	107
	Tiende a Buena	0	0	48	0	48
	Promedio	0	0	11	0	11
	Mala	0	0	1	1	2
Total		2	20	156	1	179

Figura 18

Relación cruzada de la dimensión estabilidad – cambio y los estresores laborales del personal de la DIRESA – Huánuco-2024



Interpretación

Los resultados de la tabla cruzada sobre la dimensión estabilidad – cambio del clima laboral y el estrés laboral de los trabajadores de la DIRESA Huánuco, vemos que 89 trabajadores con elevado estrés muestran buena estabilidad cambio y 48 con elevado estrés su estabilidad cambio tiende a buena

CAPÍTULO V

DISCUSIÓN

Habiendo obtenido los resultados sobre el clima y estrés laboral se obtuvo un-Sig. (bilateral) de,914 > 0,05 siendo mayor que alfa, por tanto, no existe relación entre las variables en los trabajadores de la DIRESA de Huánuco – 2024, lo que llevo al rechazo de la hipótesis alterna y la aceptación de la hipótesis nula. Los resultados de la tabla cruzada sobre los estresores laborales y el clima laboral del personal de la DIRESA Huánuco, vemos que 156 sujetos muestran elevado nivel de estrés con un nivel promedio del clima laboral y 20 de ellos con su estrés manejable y tiende a buena en su clima laboral.

Resultado que nos permite relacionar con el estudio desarrollado por Alcarraz. (2021), en Andahuaylas titulada *clima laboral y estrés en el personal de enfermería de un centro de Salud*, siendo los resultados la existencia de relación contraria significativa de las variables estudiadas al obtenerse un coeficiente Rho=-,514.

Palma (2004), sostiene que el clima laboral es como si los asalariados tuvieran su propio ambiente de trabajo y participaran en el desempeño de las tareas, deberes y responsabilidades asignadas en función del desempeño del empleado y la disponibilidad de información relevante. Trabajar coordinadamente con los colegas y en buenas condiciones laborales para el trabajo.

Likert y Gibson (1986) sostienen que el entorno de trabajo constituye una expresión utilizada para designar la estructura psíquica de una entidad, el sentimiento, la personalidad o las peculiaridades del entorno organizativo, o la calidad a largo término del entorno externo, el conjunto de organizaciones cuya vivencia por parte de sus afiliados influye en la conducta y puede llegar a describir cómo la valoración de un determinado conjunto de atributos o peculiaridades organizativas.

Moos (1989), explica que el clima de trabajo se agrupa por diferentes aspectos como: la apariencia personal de los trabajadores en la que se tienen en cuenta las actitudes, los valores, las impresiones, la personalidad, el aprendizaje y el estrés que el trabajador puede llegar a sentir en la entidad;

colectivos en el seno de la entidad, procesos, estructura, grado de adhesión, reglas y funciones. Las necesidades, la motivación, el estímulo y el reforzamiento, el liderazgo, la influencia política o el ejercicio del poder, la configuración con dimensiones micro y macro, los procesos de organización, la valoración, el sistema de retribución, la comunicación y el proceso de adopción de decisiones.

Como dice Otero (2011), el estrés dentro del ambiente laboral es complicado porque es multidimensional y dinámica, lo que forma parte de aspectos como aspectos modulares, patrón de respuesta y reacciones o consecuencias organizativas y específicas.

Gan y Berbel (2007), nos mencionan que pueden ser de dos tipos, autoritarios y participativos

El tipo autoritario de clima laboral asigna por encima de los empleados las respuestas a lograr exigiendo constantemente los resultados favorables, los trabajadores no desarrollan su actividad laboral de manera adecuada no creyendo en su propia capacidad ni autonomía debido a las críticas constantes en lugar de educar.

El sistema autoritarismo explorador: el poder, direcciones o gerencias falta de compañerismo en el personal debido a ello se percibe de forma negativa el clima laboral siendo de manera negativa la relación subordinada y superior.

El sistema autoritarismo paternalista: se caracteriza por el grado de confianza en la interacción empleado director habiendo incitaciones positivas y negativas en dicha relación, como mecanismos positivos o negativos.

Participativo: indican que el funcionamiento de este tipo de ambiente social está más orientado a mantener las relaciones interpersonales entre el grupo de trabajo y así lograr los resultados previstos.

Sistema consultivo: basado en la familiaridad de los jefes ante los trabajadores permitiendo tomar decisiones determinadas, buscando satisfacer necesidades de apreciación, interactuando entre ambas partes existiendo una delegación. El clima laboral este definido por el dinamismo y la administración funcional partiendo de los objetivos a alcanzar.

Sistema Participativo (de grupo): la dirección tiene completa confianza en sus empleados, la adopción de decisiones busca la incorporación de todos

los ámbitos, la comunicación es ascendente-ascendente-descendente y vertical-horizontal (León, 2017 p. 52).

De acuerdo a los resultados específicos sobre la relación de las relaciones y el estrés laboral se obtuvo un Sig.(bilateral) de,846 siendo $> 0,05$ (alfa) por lo tanto no existe relación entre la dimensión relación y el estrés laboral, los resultados de la tabla cruzada vemos que 87 sujetos muestran elevado nivel de estrés con un nivel promedio de la relación, seguido de 61 trabajadores con elevado nivel de estrés su relación tiende a buena y 14 de ellos con estrés manejable con una relación que tiende a buena.

El análisis en el proceso de la autorrealización y el estrés laboral se obtuvo Sig. (bilateral) de 0,858 siendo $> 0,05$ (alfa) por consiguiente no existe relación, según la tabla cruzada sobre la autorrealización y el estrés laboral 96 empleados muestran elevado nivel de estrés con una autorrealización que tiende a buena, 46 con elevado nivel de estrés su autorrealización es promedio y 16 con estrés manejable tiende a buena su autorrealización.

De acuerdo a los resultados del proceso de relación de la estabilidad – cambio y el estrés laboral se obtuvo un-Sig. (bilateral) de 0,853 $> 0,05$ (alfa) por tanto, no existiendo relación, según los resultados cruzados 89 trabajadores con elevado estrés muestran buena estabilidad cambio y 48 con elevado estrés su estabilidad cambio tiende a buena.

Resultados que pueden ser comparados con el estudio de Tandalla (2021), en Quito donde se obtuvo como resultado una relación contraria del estrés y el clima laboral ($r = -0,275$, $p < 0,05$) demostrando que cuando el estrés aumenta el ambiente o clima laboral disminuye.

Refiriéndose al clima laboral, Heller (2006) sostiene que los siguientes aspectos se debe de tener en cuenta: seguridad laboral, escalas de salarios, áreas de influencia, garantías de independencia, selección o promoción, poder en el entorno laboral.

Palma (2004) se trata de la impresión que los individuos de una entidad poseen de los factores que la caracterizan y distinguen, estos factores están relacionados con procesos o estructuras tales como: estilos de gestión, normas, políticas, prácticas, recursos humanos, soporte, compensaciones,

entre otros; los cuales inciden en las acciones y conductas de los integrantes de una institución.

El estrés definido como las respuestas físicas y emocionales negativas generadas cuando los requerimientos laborales no son iguales a las potencialidades, los medios o necesidades del obrero. Siendo las principales causas los desajustes del personal ante el trabajo que realiza o la forma como se desarrolla. (Fernández 2010).

En estos últimos años el estrés laboral está cobrando resultados alarmantes el cual conlleva hasta el abandono laboral debido a que el trabajo puede causar daños a la salud, no solo a través de accidentes de carácter físico sino también enfermedades profesionales relacionadas con la organización del trabajo y las relaciones que se desarrollan dando lugar a un estado de desgaste (OIT,2019).

David y Newstrom (1999) dedujeron un conjunto de los principales factores o causas de estrés laboral, señalando a las percepciones y experiencias del sujeto como aspectos psicosociales de carácter emotiva, individual, relaciones humanas y económicas.

Siendo las actividades la carga de la monotonía laboral, costumbre o rutina diaria llegando al sedentarismo. Medio ambiente laboral: De situaciones pésimas en donde labora el sujeto poniendo en peligro su bienestar. Jornada Laboral: Rotación de áreas, horas extras de trabajo, no respetar los descansos. Organización y función (p, 24).

Entre las principales fuentes de estrés en el trabajo, hay diez clases de características del trabajo, que se clasifican en dos grupos: En el primer bloque están los elementos relacionados con el equipo y el entorno laboral, las limitaciones de disponibilidad, la seguridad, el alojamiento y el mantenimiento; tareas, diversidad y breves periodos de trabajo; volumen de trabajo, trabajo insuficiente o excesiva; y jornada laboral, horarios inflexibles y prolongados u horarios que no permiten una vida social.

En el segundo contexto laboral grupal se encuentran: el funcionamiento y la cultura de la organización, la escasa comunicación, los bajos grados de respaldo para la solución de las dificultades; papel en la empresa, conflictividad y ambigüedad de papeles; evolución profesional, detención e inseguridad profesional, bajo nivel retributivo; margen de autonomía en la

adopción de decisiones, escasa implicación en la adopción de decisiones; las relaciones personales laborales, el aislamiento social y corporal, la escasa interacción con los jefes, y la relación hogar-trabajo, requisitos difíciles de cumplir entre el trabajo y el hogar (OIT, 2016).

La Organización Mundial de la Salud (OMS, 2004), refiere que el estrés laboral puede ser reducido y previsto de distintas maneras, tales como: PreVENCIÓN primaria: a través de la ergonomía, la ideación del trabajo y el diseño del entorno, la organización y la dirección consiguen disminuir el estrés. PreVENCIÓN secundaria: disminución del estrés mediante la formación y educación de los empleados. PreVENCIÓN terciaria: Crear un sistema de dirección más receptivo y sensible que reduzca los efectos del estrés y mejore los servicios sanitarios laborales brindados. La misma Entidad se encarga de financiar los distintos tipos de riesgos. La prevención de tipo terciario enfatiza en la dotación de servicios de salud ocupacional eficientes y receptivos.

CONCLUSIONES

- En respuesta al objetivo general los resultados confirman que no existe relación entre el clima laboral y el estrés laboral en el personal de la Dirección Regional de Salud de Huánuco – 2024, con un Sig. (bilateral) de,914 > 0,05 siendo mayor que alfa, los resultados cruzados vemos que 156 sujetos muestran elevado nivel de estrés con un nivel promedio del clima laboral y 20 de ellos con su estrés manejable y tiende a buena en su clima laboral.
- Los resultados obtenidos del objetivo específico N° 1, confirman que el personal de la DIRESA Huánuco – 2024, presenta niveles promedios del clima laboral. Con una media de 51,25, un valor T de -27,144 y un Sig. (bilateral) de,000 < a 0,05 (valor de alfa). Según la dimensión de la relación el 52% presenta nivel promedio, el 43% tiende a buena, el 4,5% es mala y el,5% es buena. Los promedios de la dimensión autorrealización el 63,1% tiende a buena, el 26,8% promedio, el 9,5% buena y el,6% es mala y la dimensión estabilidad – cambio el 59,8% es buena, el 26,8% tiende a buena, el 6,1% excelente y mala y el 1,1% mala.
- Los resultados obtenidos del objetivo específico N° 2 confirman que el personal de la DIRESA Huánuco – 2024, presenta niveles mínimos de estrés laboral. Con una media de 41.49, un valor T de 11,507 y un Sig. (bilateral) de ,000 < a 0,05 (valor de alfa). De acuerdo a las dimensiones sobre la relación con los jefes el 97,2% es mínimo y el 2,8% manejable. Sobre la preparación inadecuada el 72,6% mínimo, el 26,8% manejable y el ,6% alto. La carencia de sostén el 82,7% mínimo, el 16,8% manejable y el ,6% alto. Sobre el conflicto con otros trabajadores el 62% mínimo, el 36,3% manejable y el 1,7% alto. Según la sobrecarga de trabajo el 55,3% manejable, el 44,1% mínimo y el ,6% alto. Referente a la dimensión incertidumbre respecto al tratamiento el 57,5% manejable, el 36,3% mínimo y el 6,1% alto y en la dimensión vulnerabilidad del estrés laboral el 65,9% mínimo y el 34,1% manejable. La dimensión

satisfacción el 56,4% mínimo, el 34,1% manejable y el 9,5% alto y su autoestima el 62,6% manejable y el 37,4% mínimo.

- Los resultados obtenidos del objetivo específico N° 3 confirman que no existe relación entre la dimensión relación del clima laboral y el estrés laboral en personal de la DIRESA Huánuco – 2024, con un Sig. (bilateral) de ,846 siendo $> 0,05$ (alfa), el análisis cruzado muestra que 87 sujetos con elevado estrés muestran nivel promedio de la relación, 61 trabajadores con elevado estrés su relación tiende a buena y 14 de ellos con estrés manejable con una relación que tiende a buena.

- Los resultados obtenidos del objetivo específico N° 4 confirman que no existe relación entre la dimensión autorrealización del clima laboral y el estrés laboral en el personal de la DIRESA Huánuco – 2024 con un Sig. (bilateral) de 0,858 siendo $> a 0,05$ (alfa), analizado de forma cruzada vemos que 96 trabajadores presenta elevado nivel de estrés su dimensión autorrealización del clima laboral tiende a buena, 46 de ellos con elevado estrés su dimensión autorrealización del clima laboral es promedio y 16 con estrés manejable tiende a buena en su dimensión autorrealización del clima laboral.

- Los resultados obtenidos del objetivo específico N° 5 confirman que no existe relación entre la dimensión estabilidad - cambio del clima laboral y el estrés laboral en el personal de la DIRESA Huánuco – 2024 con un Sig. (bilateral) de 0,853 $> 0,05$ (alfa), el análisis cruzado muestra que 89 trabajadores presenta elevado nivel estrés muestran buena en su dimensión estabilidad - cambio del clima laboral y 48 con elevado nivel de estrés su dimensión estabilidad – cambio del clima laboral tiende a buena.

RECOMENDACIONES

Al director de la DIRESA Huánuco

- Considerar dentro del plan de trabajo anual de la dirección regional de Salud Huánuco la atención psicológica de los trabajadores de forma colectiva o individual en coordinación con el área de salud mental.
- Desarrollar capacitaciones para todo el personal relacionados a temas de autocontrol frente a situaciones de adversidad al estrés laboral con los profesionales psicólogos de la Diresa Huánuco.
- Coordinar con el jefe de recursos humanos para brindar facilidades a los trabajadores para la participación continua en actividades psicológicas.

A la red de salud Huánuco

- Programar dentro del plan de trabajo intervenciones psicológicas individuales y grupales a través de los centros de salud mental comunitario, según la necesidad de los trabajadores de la dirección regional de salud Huánuco.

A Essalud- CAP III metropolitano de Huánuco

- Realizar de forma mensual y/o quincenales charlas, talleres, pausas activas a través del programa mi salud mi vida con temas relacionados: manejo de estrés, entornos saludables, relaciones interpersonales, entre otros.
- Realizar sesiones terapéuticas de relajación, yoga u otro que permita el control emocional de las dificultades laborales.

A los trabajadores de la DIRESA-Huánuco

- Participar en todas las actividades programadas de atención psicológica individual o grupal realizados por Essalud y centros de salud mental comunitarios.
- Realizar sus atenciones psicológicas individualizadas o de familia relacionados a problemas de índole familiar o laboral, abordando dichas dificultades para poder enfrentarlo en los centros de salud mental comunitarios más cercano.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alcarraz, F.M. (2021). *Clima laboral y estrés en los trabajadores del servicio de enfermería de un centro de salud de Andahuaylas, 2021*. Tesis de maestría, Universidad César Vallejo. Repositorio de la Universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/82574>
- Aranda, F. (2019). Síndrome de Burnout y su influencia en el entorno familiar del personal de enfermería del hospital Essalud Huánuco 2019. <https://repositorio.unheval.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13080/6679/PGS00173A66.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Arosemena, A y Córdova, N. (2023). *Impacto del estrés en el clima Organizacional en una institución de salud- República de Panamá*. Vol. 8 (N° 1), págs. 52,68: <https://orcid.org/0000-0003-3251-376X>
- Arroyo, S. (2020). Estrés y Clima Laboral en el personal administrativo de una universidad pública de Piura, 2020. Universidad César Vallejo, Lima – Perú. Link: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/64148>
- Baptista, P.; Fernández, C y Hernández, R. (2014). Metodología de la Investigación. México: McGraw-Hill Interamericana. <metodologia-de-la-investigacion-sexta-edicion.compressed.pdf>
- Bazán, F.A. y Briceño, G.M. (2023). *Clima laboral el personal administrativo de la Dirección Regional de Salud – sede Huacho 2023*. Trabajo de licenciatura, Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión – Huacho. Repositorio Universidad. Nacional José Faustino Sánchez Carrión. <http://hdl.handle.net/20.500.14067/8256>
- Belletich, E. (2023). Salud mental en el trabajo, cuidado con el estrés laboral. <https://www.udep.edu.pe/hoy/2023/01/salud-mental-en-el-trabajo-cuidado-con-el-estres->
- Castro, E. C. (2021). *Clima organizacional y estrés laboral de los trabajadores administrativos de la Red de Salud Puno 2021*. Tesis de licenciatura en trabajo social de la Universidad Nacional de

Altiplano. Alicia Concytec.

<http://repositorio.unap.edu.pe/handle/20.500.14082/18908>

Caicay, C.J., y Guevara, C. P. (20). *Clima laboral y estrés laboral en los agentes de seguridad de la empresa SEPSE S.R.L. Chiclayo (tesis de grado)*. Universidad de Cesar Vallejo.

Chacón, G. (2018). *Propiedades Psicométricas de la Escala de Clima Social Laboral WES en trabajadores de una empresa pública en Comas, Chiclayo (tesis de grado)*. Universidad de Cesar Vallejo.

<https://hdl.handle.net/20.500.12692/25477>

Chiang M, Sanhuela, C y Hernández, M (2022). Clima organizacional, ¿afecta al estrés laboral?: comparación entre funcionarios de la salud y seguridad pública: *AN - Revista Academia & Negocios*, vol. 8, núm. 1, 2022, pág.43. Recuperado:

https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=4018647

Félix RO, García C, Mercado SM (2018). El estrés en el entorno laboral revisión genérica desde la teoría. *Cult Cient Tecnol* [internet]. 2018 ene-abr;15 (64):31-42. Disponible en:

<http://revistas.uacj.mx/ojs/index.php/culcyt/article/view/2481>

FIDE (2022). Importancia del clima laboral. <https://www.fide.edu.pe/blog/detalle/117-importancia-del-clima-laboral/>

Flores Calle, Y. I. (2021). *Estrés laboral y clima laboral en trabajadores de la Microred Cumba, Bagua 2021*. Tesis de Licenciada en Psicología de la Universidad Autónoma del Perú. Alicia Concytec, <https://hdl.handle.net/20.500.13067/2018>

García, L. (2022). *Estrés laboral y compromiso organizacional en trabajadores de empresa de construcción en minería – 2021*. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/82001/Garcia_MLM-SD.pdf?sequence=1

Huamachumo, L., (2016). *Estrés laboral y satisfacción laboral en docentes de una institución educativa Nacional de Trujillo*. [Tesis para optar el título de licenciada en psicología. Universidad Privada Antenor Orrego]. Repositorio UPAO.

http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/1975/1/re_psico_uciana.huaman_chumo_estr%C3%A9s.laboral.docentes_datos.pdf

Martínez, L. (2020). Riesgos psicosociales y estrés laboral en tiempos de COVID – 19 instrumentos para su evaluación. Universidad Complutense de Madrid. *Revista de Comunicación y Salud*, 2020, Vol. 10, N.º 2, pp. 301-321 <http://www.revistadecomunicacionysalud.es/index.php/rcys/article/view/212/182>

Medina, N. M, y Heredia., F. D. (2023). Clima laboral en los servidores públicos de salud en Latinoamérica. *Una revisión literaria. Revista Internacional de Investigación En Ciencias Sociales*, 19(1), 55-68. <https://doi.org/10.18004/riics.2023.junio.55>

Ñaupas, P, H., Valdivia, D.M.R., Palacios, V.J.J., y Romero, D.H.E. (2018). *Metodología de la investigación cuantitativa – cualitativa y redacción de tesis: 5ª edición*. Ediciones de la U - Carrera 27 # 27-43 - Tel. (+57-1) 3203510

Organización Mundial de la Salud (2022). La OMS y la OIT piden nuevas medidas para abordar los problemas de salud mental en el trabajo. <https://www.who.int/es/news/item/28-09-2022-who-and-ilo-call-for-new-measures-to-tackle-mental-health-issues-at-work>

Organización Panamericana de la Salud (2023). Salud de los trabajadores. <https://www.paho.org/es/temas/salud-trabajadores>

Organización Internacional del Trabajo (2020) El COVID-19 y el mundo del trabajo. Tercera edición. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-/dgreports/-/dcomm/documents/briefingnote/wcms_743154.pdf

Observatorio de Relaciones Humanas (ORH) (2020). El 45% de los trabajadores sufren de estrés laboral. España. <https://www.observatoriorh.com/orh-posts/el-45-de-los-trabajadores-sufre-estres-laboral.html>

Organización Internacional del Trabajo (2020). El COVID-19 y el mundo del trabajo. Tercera edición Estimaciones actualizadas y análisis. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-/dgreports/-/dcomm/documents/briefingnote/wcms_743154.pdf

- Organización Mundial de la Salud (OMS), (2022). *La salud mental en el trabajo*. <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-at-workplace>
- Organización Mundial de la Salud (2020). *Salud ocupacional: Estrés en el lugar de trabajo*. <https://www.who.int/news-room/questions-and-answers/item/occupational-health-stress-at-the-workplace>
- Orozco, M. (2021). Estrés laboral del personal de enfermería del servicio de emergencias, relacionados con el covid-19 del hospital IESS del quito sur, enero – agosto 2021. Universidad técnica del norte Ibarra – Ecuador Recuperado: <http://repositorio.utn.edu.ec/handle/123456789/12155>
- López - Roldan y Fachelli (2015). Metodología de la investigación social cuantitativa. Universidad Autónoma de Barcelona. https://ddd.uab.cat/pub/caplli/2016/163564/metinvsocua_a2016_cap1-2.pdf
- Pacheco A. (2020). Estrés laboral en el personal de enfermería de los servicios de unidades críticas del Hospital Hermilio Valdizán Medrano Huánuco – 2020. Título de licenciada en enfermería de la Universidad de Huánuco. Repositorio UDH. <http://repositorio.udh.edu.pe/123456789/3898>
- Quezada, L.N. (2010). *Metodología de la Investigación: estadística aplicada a la investigación*, editorial: empresa editora macro E.I.R.L.
- Rosas, Edith. (1995). *Ansiedad, Estrés y condiciones laborales*. Buenos Aires: Paidós.
- Sánchez, C.H, Reyes, R.C y Mejía, S.K. (2018). *Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística*. Lima: Universidad Ricardo Palma.
- Sánchez, H. y Reyes, C. (2006). *Metodología y diseño en la investigación científica*. Perú.
- Santillán Leño, D, D. (2021) *clima laboral y riesgos psicosociales en el trabajo del personal del centro de salud Puerto Inca-2021*. Tesis de maestría, Universidad de Huánuco, Repositorio UDH, <http://repositorio.udh.edu.pe/123456789/3596>

Tandalla, A. (2021). *Estrés y Ambiente laboral en una corporación médica de Quito, durante el año 2021, tesis de pregrado*, Universidad tecnológica Indoamérica Quito Ecuador, recuperado: <http://repositorio.uti.edu.ec/handle/123456789/2446>

Tarazona, C. (2021). *Clima laboral y desempeño laboral de los trabajadores cas de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán de Huánuco periodo 2021*, tesis de maestría, Universidad Nacional Hermilio Valdizán, recuperado: <https://hdl.handle.net/20.500.13080/6797>

COMO CITAR ESTE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

Sánchez Bacilio, G. (2025). *Clima laboral y estrés en el personal de la Dirección Regional de Salud Huánuco, 2024*. [Tesis de pregrado, Universidad de Huánuco]. Repositorio Institucional UDH. ur: <http://...>

ANEXOS

ANEXO 1

MATRIZ DE CONSISTENCIA

Clima laboral y estrés laboral en el personal de la Dirección Regional de Salud Huánuco - 2024

Problema	Objetivo	Hipótesis	Variable	Dimensiones	Indicadores	Metodología
General ¿Qué relación existe entre el clima laboral y el estrés laboral en el personal de la Dirección Regional de Salud Huánuco - 2024? Específicos ¿Cuáles son los niveles promedios del clima laboral en el personal de la dirección Regional de Salud Huánuco - 2024?	General Establecer la relación que existe entre el clima laboral y el estrés laboral en el personal de la Dirección Regional de Salud Huánuco - 2024.	General Hi: Existe relación entre el clima laboral y el estrés laboral en el personal de la Dirección Regional de Salud de Huánuco - 2024. H0: No existe relación entre el clima laboral y el estrés laboral en el personal de la Dirección Regional de Salud de Huánuco - 2024.	Clima laboral	Relaciones Autorrealización Estabilidad - cambio	<ul style="list-style-type: none"> • Implicación • Cohesión • Apoyo • Autonomía • Organización • Presión • Claridad • Control • Innovación • Comodidad 	Tipo de investigación Básica Enfoque de investigación Cuantitativa Nivel de investigación Correlacional
	Específicos • Identificar los niveles promedios del clima laboral en el personal de la Dirección Regional de Salud Huánuco - 2024.	Específicas H1: El personal de la Dirección Regional de Salud Huánuco - 2024, presenta niveles promedios del clima laboral.	Estrés laboral	Relación con los jefes	Conflictos de jefes y supervisores • Crítica de los jefes y supervisores (1,2,3,4,5)	Diseño de investigación Correlacional

<p>¿Cuáles son los niveles mínimos del estrés laboral en el personal de la dirección Regional de Salud Huánuco - 2024?</p>	<p>• Identificar los niveles mínimos del estrés laboral en el personal de la dirección Regional de Salud Huánuco - 2024.</p>	<p>Ho: El personal de la Dirección Regional de Salud Huánuco – 2024, no presenta niveles promedios del clima laboral.</p> <p>H2: El personal de la Dirección Regional de Salud Huánuco – 2024, presenta niveles mínimos de estrés laboral.</p>	<p>Preparación inadecuada</p>	<p>• Adaptación a lago nuevo (6,7)</p>	<p>Población de investigación Conformada por 334 trabajadores</p>
<p>¿Cuál es la relación entre la dimensión relación del clima laboral y el estrés laboral en el personal de la dirección Regional de Salud Huánuco - 2024?</p>	<p>• Determinar la relación entre la dimensión relación del clima laboral y el estrés laboral en el personal de la dirección Regional de Salud Huánuco – 2024.</p>	<p>Ho: El personal de la Dirección Regional de Salud Huánuco – 2024, no presenta niveles mínimos de estrés laboral.</p> <p>H3: Existe relación entre la dimensión relación del clima laboral y el estrés laboral en el personal de la Dirección Regional de Salud Huánuco – 2024.</p>	<p>Conflictos con otros trabajadores</p>	<p>Falta de compañerismo Horarios no flexibles</p> <p>• (11,12,13,14)</p>	<p>de la Dirección Regional de Salud Huánuco - 2024</p>
<p>¿Cuál es la relación entre la dimensión autorrealización del clima laboral y el estrés laboral en el personal de la dirección Regional de Salud Huánuco - 2024?</p>	<p>• Determinar la relación entre la dimensión autorrealización del clima laboral y el estrés laboral en el personal de la dirección Regional de Salud Huánuco – 2024.</p>	<p>H0: No existe relación entre la dimensión relación del clima laboral y el estrés laboral en el personal de la Dirección Regional de Salud Huánuco – 2024.</p>	<p>Sobrecarga de trabajo</p>	<p>Falta de tiempo Carencia de personal adecuado al puesto</p> <p>• (15,16,17,18)</p>	<p>Muestra 179 trabajadores de acuerdo a la formula</p>
			<p>Incertidumbre respecto al tratamiento</p>	<p>Comunicación inadecuada Desconocimiento de información</p> <p>• (19,20,21,22)</p>	
			<p>Vulnerabilidad</p>	<p>Hábitos Relaciones interpersonales o socialización</p>	<p>Muestreo Estratificado Instrumento:</p>

<p>¿Cuál es la relación entre la dimensión estabilidad - cambio del clima laboral y el estrés laboral en el personal de la dirección Regional de Salud Huánuco - 2024?</p>	<p>• Determinar la relación entre la dimensión estabilidad - cambio del clima laboral y el estrés laboral en el personal de la dirección Regional de Salud Huánuco – 2024.</p>	<p>H4: Existe relación entre la dimensión autorealización del clima laboral y el estrés laboral en personal de la Dirección Regional de Salud Huánuco – 2024.</p> <p>H0: No existe relación entre la dimensión autorealización del clima laboral y el estrés laboral en personal de la Dirección Regional de Salud Huánuco – 2024.</p> <p>H5: Existe relación entre la dimensión estabilidad - cambio del clima laboral y el estrés laboral en personal de la Dirección Regional de Salud Huánuco – 2024.</p> <p>H0: No existe relación entre la dimensión estabilidad - cambio del clima laboral y el estrés laboral en personal de la Dirección Regional de Salud Huánuco – 2024.</p>	<p>• (23,24,25,26,27,28,29,30,31,32,33,34,35)</p> <p>Satisfacción</p> <p>Bienestar en el trabajo</p> <p>Disgusto por el trabajo</p> <p>• (36,37,38,39)</p> <p>Autoestima</p> <p>Desanimo o desaliento</p> <p>Seguridad de sí mismo</p> <p>(40,41,42,43,44,45,46,47,48)</p>	<p>Escala de clima laboral Wes de Moos</p> <p>Escala de estresores laborales.</p>
--	--	---	--	---

ANEXO 2

CONSENTIMIENTO INFORMADO



UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO
ESCUELA ACADÉMICA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA



CONSENTIMIENTO INFORMADO

Estimado(a) participante:

La presente investigación es conducida por Gloria Sánchez Bacilio, bachiller en Psicología de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad de Huánuco, autora del proyecto de investigación titulada: “Clima laboral y estrés en el personal de la Dirección Regional de Salud Huánuco - 2024” Cuyo objetivo del estudio es Establecer la relación que existe entre el clima laboral y el estrés laboral en el personal de la Dirección Regional de Salud Huánuco - 2024, con la finalidad de optar el grado de título de Licenciada en Psicología.

Se firma el presente, habiendo accedido a participar en este estudio, conociendo los objetivos y fines de la investigación, y procediendo a desarrollar el instrumento denominado: **Escala de estresores labores y Escala de clima laboral Wes de Moos.**

La participación en este estudio es estrictamente voluntaria.

La información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de esta investigación. Las respuestas son anónimas, por lo que no se está consignando los nombres ni apellidos en el instrumento.

Huánuco..... de ...del. 20....

ANEXO 3

INSTRUMENTO DE MEDICIÓN DE VARIABLES

Variable 1

Escala de clima laboral Wes de Moos

Instrucciones

A continuación, encontrará unas frases relacionadas con el trabajo. Aunque están pensadas para muy distintos ambientes laborales, es posible que algunas no se ajusten del todo al lugar donde Ud. Trabaja. Trate de acomodarlas a su propio caso y decida si son verdaderas o falsas en relación con su centro de trabajo.

En las frases, el jefe es la persona de autoridad (capataz, encargado, supervisor, director, etc.) con quien UD. se relaciona. La palabra empleado se utiliza en sentido general, aplicado a todos los que forman parte del personal del centro o empresa.

Anote las contestaciones en la hoja de respuestas. Si cree que la frase, aplicada a su lugar de trabajo, es verdadera o casi siempre verdadera, anote una x en el espacio correspondiente a la V (verdadero). Si cree que la frase es falsa o casi siempre falsa, anote una x en el espacio correspondiente a la F (falso).

1. El trabajo es realmente estimulante.	V	F
2. La gente no se esfuerza en ayudar a los recién contratados para que estén a gusto.	V	F
3. Los jefes suelen dirigirse al personal en tono autoritario.	V	F
4. Son pocos los empleados que tienen responsabilidades algo importantes.	V	F
5. El personal presta mucha atención a la terminación del trabajo.	V	F
6. Existe una continua presión para que no se deje de trabajar.	V	F
7. Las cosas están a veces bastantes desorganizadas.	V	F
8. Se da mucha importancia a mantener la disciplina y seguir las normas.	V	F
9. Se valora positivamente el hacer las cosas de modo diferente.	V	F
10. A veces hace demasiado calor en el trabajo.	V	F
11. No existe mucho espíritu de grupo.	V	F
12. El ambiente es bastante impersonal.	V	F
13. Los jefes suelen felicitar al empleado que hace algo bien.	V	F

14. Los empleados poseen bastante libertad para actuar como crean mejor.	V	F
15. Se pierde mucho tiempo por falta de eficacia.	V	F
16. Aquí parece que las cosas siempre son urgentes.	V	F
17. Las actividades están bien planificadas.	V	F
18. En el trabajo se puede ir vestido con ropa extravagante si se quiere.	V	F
19. Aquí siempre se están experimentando ideas nuevas y diferentes.	V	F
20. La iluminación es muy buena.	V	F
21. Muchos parecen estar sólo pendientes del reloj para dejar el trabajo.	V	F
22. La gente se ocupa personalmente por los demás.	V	F
23. Los jefes no alientan el espíritu crítico de los subordinados.	V	F
24. Se anima a los empleados para que tomen sus propias decisiones.	V	F
25. Muy pocas veces las cosas se dejan para otro día.	V	F
26. La gente no tiene oportunidad para relajarse (expansionarse).	V	F
27. Las reglas y normas son bastante vagas y ambiguas.	V	F
28. Se espera que la gente haga su trabajo siguiendo unas reglas establecidas.	V	F
29. Esta institución sería una de las primeras en ensayar nuevas ideas.	V	F
30. El lugar de trabajo está terriblemente abarrotado de gente.	V	F
31. La gente parece estar orgullosa de la organización.	V	F
32. Los empleados raramente participan juntos en otras actividades fuera del trabajo.	V	F
33. Normalmente los jefes valoran las ideas aportadas por los empleados.	V	F
34. La gente puede utilizar su propia iniciativa para hacer las cosas.	V	F
35. Nuestro grupo de trabajo es muy eficiente y práctico.	V	F
36. Aquí nadie trabaja duramente.	V	F
37. Las responsabilidades de los jefes están claramente definidas.	V	F
38. Los jefes mantienen una vigilancia bastante estrecha sobre los empleados.	V	F
39. La variedad y el cambio no son especialmente importantes aquí.	V	F
40. El lugar de trabajo es agradable y de aspecto moderno.	V	F
41. Los empleados ponen gran esfuerzo en lo que hacen.	V	F
42. En general, la gente expresa con franqueza lo que piensa.	V	F
43. A menudo los jefes critican a los empleados por cosas de poca importancia.	V	F
44. Los jefes animan a los empleados a tener confianza en sí mismos cuando surge un problema.	V	F
45. Aquí es importante realizar mucho trabajo.	V	F
46. No se meten prisas para cumplir las tareas.	V	F

47. Normalmente se explican al empleado los detalles de las tareas encomendadas.	V	F
48. Se obliga a cumplir con bastante rigor las reglas y normas.	V	F
49. Se han utilizado los mismos métodos durante mucho tiempo.	V	F
50. Sería necesaria una decoración nueva en el lugar de trabajo.	V	F
51. Aquí hay pocos voluntarios para hacer algo.	V	F
52. A menudo los empleados comen juntos a mediodía.	V	F
53. Normalmente el personal se siente libre para solicitar un aumento de sueldo.	V	F
54. Generalmente los empleados no intentan ser especiales o independientes.	V	F
55. Se toma en serio la frase el trabajo antes que el juego.	V	F
56. Es difícil mantener durante tiempo el esfuerzo que requiere el trabajo.	V	F
57. Muchas veces los empleados tienen dudas porque no saben exactamente lo que tienen que hacer.	V	F
58. Los jefes están siempre controlando al personal y le supervisan muy estrechamente.	V	F
59. En raras ocasiones se intentan nuevas maneras de hacer las cosas.	V	F
60. Aquí los colores y la decoración hacen alegre y agradable el lugar de trabajo.	V	F
61. En general, aquí se trabaja con entusiasmo.	V	F
62. Los empleados con tareas muy distintas en esta organización no se llevan bien entre sí.	V	F
63. Los jefes esperan demasiado de los empleados.	V	F
64. Se anima a los empleados a que aprendan cosas, aunque no sean directamente aplicables a su trabajo.	V	F
65. Los empleados trabajan muy intensamente.	V	F
66. Aquí se pueden tomar las cosas con calma y no obstante realizar un buen trabajo.	V	F
67. Se informa totalmente al personal de los beneficios obtenidos.	V	F
68. Los jefes no suelen ceder a las presiones de los empleados.	V	F
69. Las cosas tienden a continuar siempre del mismo modo.	V	F
70. A veces hay molestas corrientes de aire en el lugar de trabajo.	V	F
71. Es difícil conseguir que el personal haga un trabajo extraordinario.	V	F
72. Frecuentemente los empleados hablan entre sí de sus problemas personales.	V	F
73. Los empleados comentan con los jefes sus problemas personales.	V	F
74. Los empleados actúan con gran independencia de los jefes.	V	F
75. El personal parece ser muy poco eficiente.	V	F

76. Siempre se tropieza uno con la rutina o con una barrera para hacer algo.	V	F
77. Las normas y los criterios cambian constantemente.	V	F
78. Se espera que los empleados cumplan muy estrictamente las reglas y costumbres.	V	F
79. El ambiente de trabajo presenta novedades y cambios.	V	F
80. El mobiliario está, normalmente, bien colocado.	V	F
81. De ordinario, el trabajo es muy interesante.	V	F
82. A menudo, la gente crea problemas hablando de otros a sus espaldas.	V	F
83. Los jefes apoyan realmente a sus subordinados.	V	F
84. Los jefes se reúnen regularmente con sus subordinados para discutir proyectos futuros.	V	F
85. Los empleados suelen llegar tarde al trabajo.	V	F
86. Frecuentemente, hay tanto trabajo que hay que hacer horas extraordinarias.	V	F
87. Los jefes estimulan a los empleados para que sean precisos y ordenados.	V	F
88. Si un empleado llega tarde, puede compensarlo saliendo también más tarde.	V	F
89. Aquí parece que el trabajo está cambiando siempre.	V	F
90. Los locales están siempre bien ventilados.	V	F

COMPRUEBE SI HA CONTESTADO A TODAS LAS FRASES

Variable 2

Escala de estresores laborales

En la siguiente hoja usted encontrará una serie de situaciones valoradas del 0 al 3 (0 1 2 3), otorgue un valor a cada situación, considerando cómo le afecta.

Nunca (0), alguna vez (1), frecuentemente (2), muy frecuentemente (3)

N o	SITUACIONES DE PREOCUPACION O DE INTERES	CRITERIO	
1	Exceso de crítica por parte de los jefes o supervisores.	0123	
2	Conflictos con los jefes o supervisores (Falta de comunicación, no se respetan roles).	0123	
3	Temor de cometer errores en la atención al usuario.	0123	
4	Desacuerdo en la atención al cliente o usuario.	0123	
5	Tomar una decisión concerniente al usuario cuando el supervisor no se encuentra de inmediato disponible.	0123	
6	Ser interrogado(a) por el usuario sobre cuestiones que no poseo una respuesta satisfactoria.	0123	
7	Sentir inadecuada preparación para enfrentar las necesidades de los clientes o usuarios.	0123	
8	Carencia de oportunidades para hablar francamente con los compañeros acerca de los problemas de la institución o empresa.	0123	
9	Carencia de oportunidades para compartir experiencias con otros compañeros en la institución.	0123	
1 0	Carencia de oportunidades para expresar a otros compañeros de la institución mis sentimientos negativos hacia los usuarios.	0123	
1 1	Conflictos con mis superiores.	0123	
1 2	Dificultades para trabajar con un compañero en particular de otra área.	0123	
1 3	Exceso de críticas de los superiores.	0123	
1 4	Dificultades para trabajar con un compañero en particular de la misma área.	0123	
1 5	Grupo de compañeros en donde no existe la comunicación laboral y horarios impredecibles.	0123	
1 6	Carencia de tiempo para ofrecer atención empática al usuario.	0123	

1 7	Carencia de tiempo para completar todas mis tareas.	0123	
1 8	Carencia de personal adecuado para cubrir el área.	0123	
1 9	Inadecuada información del jefe sobre el usuario.	0123	
2 0	Indicación del jefe o supervisor que parece ser inapropiada para la correcta atención al usuario.	0123	
2 1	Desconocimiento de lo que puede informarse a un cliente o usuario.	0123	
2 2	Incertidumbre respecto al funcionamiento de un equipo de la institución.	0123	
2 3	Dormir por lo menos 4 noches a la semana durante 7 u 8 horas.	0123	
2 4	Confiar en un familiar cercano dentro de un radio de 10 km.	0123	
2 5	Hacer ejercicios hasta sudar.	0123	
2 6	Fumar.	0123	
2 7	Tomar bebidas alcohólicas (Reuniones, etc.).	0123	
2 8	Tomar café.	0123	
2 9	Asistir a actividades sociales o recreativas.	0123	
3 0	Confiar mis problemas personales a mis amigos.	0123	
3 1	Enfermar.	0123	
3 2	Conversar sobre asuntos domésticos con las personas que convivo.	0123	
3 3	Divertirme cada vez que tengo tiempo o cuando me siento con ánimos.	0123	
3 4	Dedicar durante el día un rato a mi tranquilidad.	0123	
3 5	Organizar racionalmente mí tiempo.	0123	

3 6	Me siento feliz con mi trabajo.	0123	
3 7	Quisiera cambiar de actividad.	0123	
3 8	Quisiera cambiar de institución en la que trabajo.	0123	
3 9	Me siento feliz en mi hogar (Familiares hacen que me sienta feliz).	0123	
4 0	Los problemas me afectan.	0123	
4 1	Puedo tomar una decisión fácilmente.	0123	
4 2	Me gustaría ser otra persona.	0123	
4 3	Soy una persona simpática (Carismática, agradable a los demás).	0123	
4 4	Me cuesta trabajo acostumbrarme a algo nuevo.	0123	
4 5	Soy popular entre las personas de mi edad.	0123	
4 6	Se tienen en cuenta mis sentimientos	0123	
4 7	Me doy por vencido (a) fácilmente. (No me gusta esforzarme)	0123	
4 8	Me cuesta mucho trabajo aceptarme como soy, A veces siento que debo cambiar para ser feliz conmigo misma (o).	0123	

ANEXO 4

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

PROTOCOLO DE VALIDACIÓN

SOLICITA: VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

DISTINGUIDO PROFESIONAL:

Yo, Gloria Sanchez Bacilio identificado con DNI N° 42527831, con código N°1201811136 estudiante de la Facultad de Ciencias de la Salud, Programa Académico de Psicología de la Universidad de Huánuco, ante usted con el debido respeto me presento y expongo:

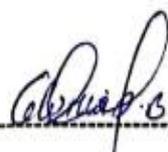
Que, siendo requisito indispensable la validación del instrumento de investigación, por motivos de población, conocedor de su destacada experiencia profesional en este campo, solicito a usted, valide el instrumento denominado: **escala de estresores laborales y escala de clima laboral Wes de Moos**. Sus observaciones y recomendaciones como juez de validación serán de gran aporte para la recolección de datos en el proceso de investigación.

Atentamente,



Psic. Karinka Noya Inape
UNIDAD DE PROTECCIÓN ESPECIAL HUÁNUCO
DIRECCIÓN GENERAL DE NIÑAS, NIÑOS Y ADOLESCENTES
MIMP

Huánuco, 08 de junio 2024



Firma del estudiante

VALIDACIÓN DE DATOS DEL INSTRUMENTO

EVALUADORA: Mg. KARINA NOYA IÑAPE

PROFESIÓN: PSICÓLOGA N° DE COLEGIATURA: 21522

INSTITUCIÓN DONDE TRABAJA: UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO

CARGO QUE DESEMPEÑA: DOCENTE

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: ESCALA DE CLIMA LABORAL WES DE MOOS

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

4	Excelente (76% - 80%)	30-40
3	Bueno (51% - 75%)	22-32
2	Regular (26% - 50%)	11-21
1	Deficiente (01% - 25%)	00-10

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

Lugar y fecha: Huánuco, 08 de junio 2024



 Psic. Karina Noya Iñape
 UNIDAD DE PROTECCIÓN ESPECIAL HUÁNUCO
 DIRECCIÓN GENERAL DE NIÑAS, NIÑOS Y ADOLESCENTES
 FIRMA/SELLO DEL VALIDADOR
 D.N.I: 44758826

VALIDACIÓN DE DATOS DEL INSTRUMENTO

EVALUADORA: Mg. KARINA NOYA IÑAPE

PROFESIÓN: PSICÓLOGA N° DE COLEGIATURA: 21522

INSTITUCIÓN DONDE TRABAJA: UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO

CARGO QUE DESEMPEÑA: DOCENTE

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: ESCALA DE ESTRESORES LABORALES

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

4	Excelente (76% - 80%)	30-40	/
3	Buena (51% - 75%)	22-32	
2	Regular (26% - 50%)	11-21	
1	Deficiente (01% - 25%)	00-10	

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

Lugar y fecha: Huánuco, 08 de junio 2024



 Psic. Karina Noya Inape
 UNIDAD DE PROTECCIÓN ESPECIAL HUÁNUCO
 DIRECCIÓN GENERAL DE NIÑOS, NIÑOS Y ADOLESCENTES
 FIRMA/SELLADO DEL VALIDADOR
 D.N.I: 44758826

VALIDACIÓN DE DATOS DEL INSTRUMENTO

EVALUADORA: Mg. RONALD ALEXANDER SALAS ALARCON

PROFESIÓN: PSICÓLOGO N° DE COLEGIATURA: 11788

INSTITUCIÓN DONDE TRABAJA: UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO

CARGO QUE DESEMPEÑA: DOCENTE

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: ESCALA DE ESTRESORES LABORALES

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

4	Excelente (76%)	30-40 ✓
3	Buena (51% - 75%)	22-32
2	Regular (26% - 50%)	11-21
1	Deficiente (01% - 25%)	00-10

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

Lugar y fecha: Huánuco, 08 de junio 2024



FIRMA/SELLO DEL VALIDADOR
 D.N.I. N° 40834722

VALIDACIÓN DE DATOS DEL INSTRUMENTO

EVALUADORA: Mg. JANET ELVIRA PICOY ZAMBRANO

PROFESIÓN: PSICÓLOGA N° DE COLEGIATURA: 14398

INSTITUCIÓN DONDE TRABAJA: UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO

CARGO QUE DESEMPEÑA: DOCENTE

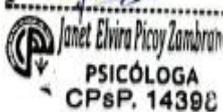
NOMBRE DEL INSTRUMENTO: ESCALA DE CLIMA LABORAL WES DE MOOS

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

4	Excelente (76%)	30-40
3	Bueno (51% - 75%)	22-32
2	Regular (26% - 50%)	11-21
1	Deficiente (01% - 25%)	00-10

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

Lugar y fecha: Huánuco, 08 de junio 2024

FIRMA/SELLO DEL VALIDADOR
 D.N.I. 42023153

VALIDACIÓN DE DATOS DEL INSTRUMENTO

EVALUADORA: Mg. JANET ELVIRA PICOY ZAMBRANO

PROFESIÓN: PSICÓLOGA N° DE COLEGIATURA: 14398

INSTITUCIÓN DONDE TRABAJA: UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO

CARGO QUE DESEMPEÑA: DOCENTE

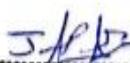
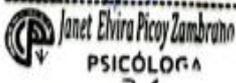
NOMBRE DEL INSTRUMENTO: ESCALA DE ESTRESORES LABORALES

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

4	Excelente (76%)	30-40	✓
3	Bueno (51% - 75%)	22-32	
2	Regular (26% - 50%)	11-21	
1	Deficiente (01% - 25%)	00-10	

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

Lugar y fecha: Huánuco, 08 de junio 2024

FIRMA/SELLO DEL VALIDADOR
 D.N.I. 42023153

**REGISTRO NACIONAL DE
GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES**

Graduado	Grado o Título	Institución
NOYA IÑAPE, KARINA DNI 44758826	LICENCIADO EN PSICOLOGIA Fecha de diploma: 21/08/2013 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILO VALDIZÁN DE HUÁNUCO PERU
NOYA IÑAPE, KARINA DNI 44758826	BACHILLER EN PSICOLOGIA Fecha de diploma: 05/06/2013 Modalidad de estudios: - Fecha matricula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILO VALDIZÁN DE HUÁNUCO PERU
NOYA IÑAPE, KARINA DNI 44758826	MAESTRO EN SISTEMA DE PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS DEL NIÑO, NIÑA Y ADOLESCENTE FRENTE A LA VIOLENCIA Fecha de diploma: 01/02/18 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matricula: 21/02/2015 Fecha egreso: 28/08/2016	UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILO VALDIZÁN DE HUÁNUCO PERU

**REGISTRO NACIONAL DE
GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES**

Graduado	Grado o Título	Institución
SALAS ALARCON, RONALD ALEXANDER DNI 40834722	PSICOLOGO Fecha de diploma: 07/01/2005 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN AGUSTÍN DE AREQUIPA PERU
SALAS ALARCON, RONALD ALEXANDER DNI 40834722	MAESTRO EN CIENCIAS DE LA SALUD CON MENCIÓN EN SALUD PÚBLICA Y DOCENCIA UNIVERSITARIA Fecha de diploma: 06/05/19 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matricula: 30/03/2012 Fecha egreso: 05/10/2013	UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO PERU
SALAS ALARCON, RONALD ALEXANDER DNI 40834722	BACHILLER EN PSICOLOGÍA Fecha de diploma: 7/05/2004 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matricula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN AGUSTÍN DE AREQUIPA PERU

REGISTRO NACIONAL DE
GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

Graduado	Grado o Título	Institución
PICOY ZAMBRANO, JANET ELVIRA DNI 42023153	BACHILLER EN PSICOLOGIA Fecha de diploma: 15/07/2008 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILO VALDIZÁN DE HUÁNUCO PERU
PICOY ZAMBRANO, JANET ELVIRA DNI 42023153	LICENCIADO EN PSICOLOGIA Fecha de diploma: 22/01/2009 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILO VALDIZÁN DE HUÁNUCO PERU
PICOY ZAMBRANO, JANET ELVIRA DNI 42023153	MAESTRA EN CIENCIAS DE LA SALUD CON MENCIÓN EN SALUD PÚBLICA Y DOCENCIA UNIVERSITARIA Fecha de diploma: 06/05/19 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 30/03/2012 Fecha egreso: 05/10/2013	UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO PERU

ANEXO 4 AUTORIZACIONES



"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

Solicito: Permiso para Realizar Trabajo de Investigación



Doctor: Rollin A. CRUZ MALPARTIDA
DIRECTOR DE LA DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD HUÁNUCO

Yo Gloria Sánchez Bacilio, identificado con DNI N.º 42527831, domiciliada en Jr. Carlos Showin S/N - Cayhuayna Baja del distrito de Píllcomarca, provincia y departamento de Huánuco, celular N.º 966098890, de profesión técnica en enfermería de condición nombrada en nuestra institución DIRESA- HUÁNUCO, ante usted con el debido respeto me presento y expongo:

Que, habiendo culminado la carrera profesional de **Psicología** de la Facultad de Ciencias de La Salud, Programa Académico de Psicología, de la Universidad de Huánuco, solicito a Ud. permiso para realizar trabajo de investigación en la institución que Ud. dirige, cuyo título del proyecto es "Estrés laboral y clima laboral en el personal de la Dirección Regional de Salud Huánuco", con la finalidad de optar el grado de licenciada en Psicología, así complementar mi formación profesional.

Posteriormente se regularizará el documento formal de la Universidad de Huánuco.

POR LO EXPUESTO:

Ruego a Usted, señor director, tenga a bien acceder mi petición favorablemente para un desempeño y formación profesional exitoso que espero con su apoyo alcanzar.

Adjunto:

- Copia de D.N.I
- Copia simple de bachiller
- Proyecto de investigación anillado (46 pág.)

Huánuco, 12 de marzo del 2024.


Gloria Sánchez Bacilio
DNI: 42527831

"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra independencia, y de la conmemoración de los heroicos batallas de Junín y Ayacucho"

Huánuco, 18 MAR 2024!

CARTA N° 003 -2024- GRH-DRS-DEGORR.HH/DDRR.HH/UL

Tec. Enf. GLORIA SANCHEZ BASILIO
Servidora de la Dirección Regional de Salud Huánuco
Cel N° 966 098 890

Asunto : Facilidades para realizar investigación en la DRESA HCO.

Referencia : Expediente N° 02846003
Solicitud para realizar Informe final de Investigación en la DRESA HCO

Atención :

De mi mayor consideración:

Me dirijo a usted con la finalidad de extender la presente carta, de presentación para que se le brinde las facilidades del caso, adjuntando el Proyecto de Investigación, a fin de que se preste las facilidades de recabar información del caso para la realización del Informe final de Investigación, solicitada, dentro de la línea de investigación de Psicología.

El proyecto "ESTRÉS LABORAL Y CLIMA LABORAL EN EL PERSONAL DE LA DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD HUÁNUCO 2023: con mención en Psicología para ostentar el Título Profesional de Licenciado en Psicología, en la Universidad de Huánuco.

Al concluir el informe final de investigación, se presentara copia a la Dirección Regional de Salud, para ser ejecutada por ser vinculante la investigación a las actividades de salud.

Atentamente,


RACM/COMENCO-HHWG
CC. Archivo
Hca. 18/03/2024


DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD
HUÁNUCO
DIRECCIÓN DE REGISTRO Y CONTROL
DIRECCIÓN DE INVESTIGACIÓN Y EVALUACIÓN
DIRECCIÓN DE PROMOCIÓN Y PREVENCIÓN
DIRECCIÓN DE ATENCIÓN PRIMARIA Y ESPECIALIZADA
DIRECCIÓN DE ATENCIÓN ESPECIALIZADA EN SALUD MENTAL Y ADICCIONES

Registro de del. E
Registro de Exp.





Año del Bicentenario de la Consolidación de la Heroicas Batallas de Junín y Ayacucho

CONSTANCIA DE APLICACIÓN DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

EL DIRECTOR GENERAL Y EL DIRECTOR DE LA OFICINA EJECUTIVA DE
GESTIÓN Y DESARROLLO DE RECURSOS HUMANOS DE LA DIRECCIÓN
REGIONAL DE SALUD HUÁNUCO, QUE AL FINAL SUSCRIBEN

HACEN CONSTAR:

Que la Srta. **GLORIA SANCHEZ BACILIO**, con DNI N° **42527831**, Servidora de la
DIRECCION REGIONAL DE SALUD HUANUCO (DEMID) y egresada de la
CARRERA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA DE LA FACULTAD DE CIENCIAS
DE LA SALUD DE LA UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO.

Ha cumplido con la aplicación de instrumentos de investigación, realizado el 2 de
agosto 2024, en la culminación de su informe final de tesis, para ser sustentada en
su graduación y optar el grado profesional de Psicóloga en la Universidad de
Huánuco.

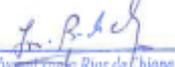
Se le expide la presente constancia para los fines consiguientes del caso

Huánuco, 02 de Octubre de 2024

GABS/Y2RCH/Y2RCH/hwsg
C.C. ARCHIVO
Hco.02/10/2024

GOBIERNO REGIONAL HUANUCO
DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD DE HUANUCO

M.C. **Gustavo Alipio Barrera Sulca**
CMP. 205 21
DIRECTOR REGIONAL

GOBIERNO REGIONAL HUANUCO
DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD HUANUCO

Mg. **Yvonne Zúñiga Ríos de Chiang**
DIRECTORA EJECUTIVA DE GESTIÓN
Y DESARROLLO DE RECURSOS HUMANOS

Registro de doc.

Registro de Exp.





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”

Huánuco, 02 de agosto de 2024

OFICIO N° 943-2024-C.A. PA-PSIC-FCS-UDH-HCO

Señor : M.C Gustavo Barrera Sulca
Director de Dirección Regional de Salud Huánuco
Huánuco.

Asunto : Autorización para Aplicar un instrumento

Tengo el agrado de dirigirme a usted para hacerle llegar un saludo cordial a nombre del Programa académico de Psicología de la UDH.

El presente tiene la finalidad de solicitar brinde su apoyo a la estudiante **GLORIA SANCHEZ BACILIO**, para la ejecución de su tesis titulado “CLIMA LABORAL Y ESTRÉS EN EL PERSONAL DE LA DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD HUÁNUCO - 2024”.

En ese contexto, estamos agradecidos por las facilidades que brinde a nuestra estudiante en beneficio de su formación como futuro psicóloga. No sin antes referir nuestra reciprocidad cuando su institución lo requiera.

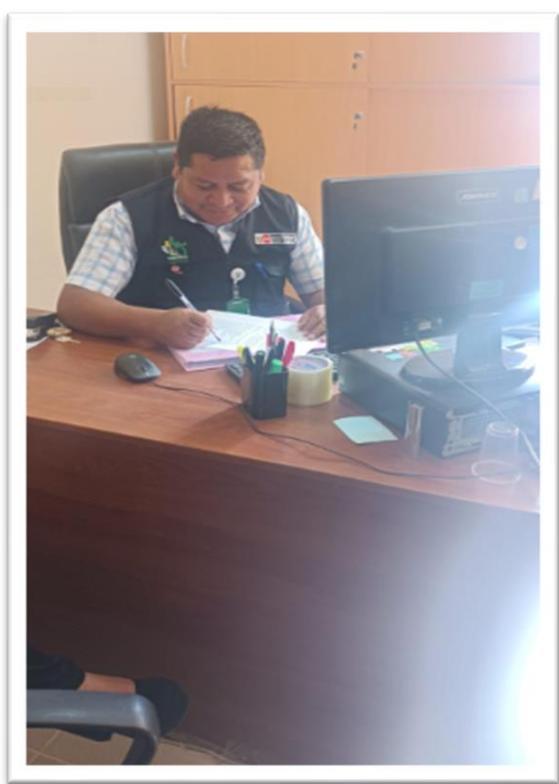
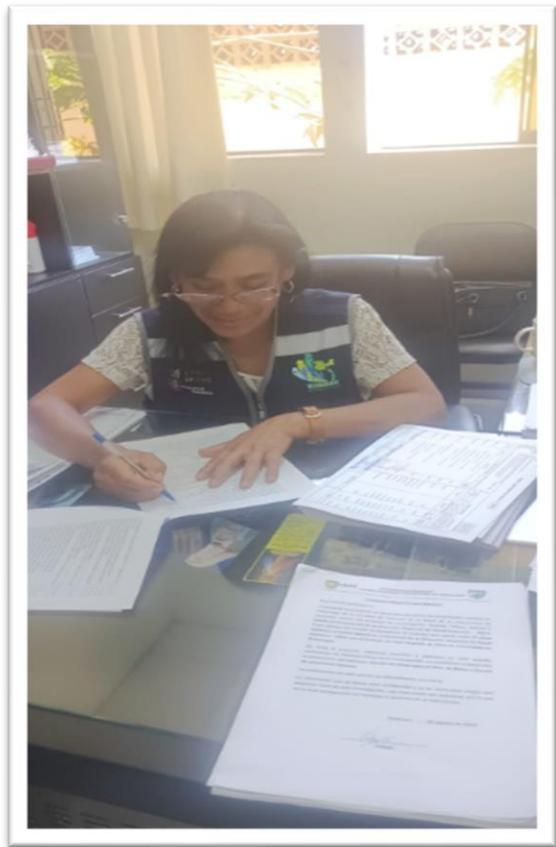
Es propicia la oportunidad, para expresarle las muestras de mi consideración y estima personal.

Atentamente;


UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO
Dr. Kyrona Viquez Diezro Cabrerá
DIRECTORA GENERAL DE PSICOLOGÍA

ANEXO 5
EVIDENCIAS FOTOGRÁFICAS







CONSENTIMIENTO INFORMADO

Estimado(a) participante:

La presente investigación es conducida por Gloria Sánchez Bacilio, bachiller en Psicología de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad de Huánuco, autora del proyecto de investigación titulada: "Clima laboral y estrés en el personal de la Dirección Regional de Salud Huánuco - 2024" Cuyo objetivo del estudio es Establecer la relación que existe entre el clima laboral y el estrés laboral en el personal de la Dirección Regional de Salud Huánuco - 2024, con la finalidad de optar el grado de título de Licenciada en Psicología.

Se firma el presente, habiendo accedido a participar en este estudio, conociendo los objetivos y fines de la investigación, y procediendo a desarrollar el instrumento denominado: **Escala de clima laboral Wes de Moos y Escala de estresores labores.**

La participación en este estudio es estrictamente voluntaria.

La información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de esta investigación. Las respuestas son anónimas, por lo que no se está consignando los nombres ni apellidos en el instrumento.

Huánuco, 02 de agosto de 2024

FIRMA

INSTRUMENTO N° 1

Escala de clima laboral Wes de Moos

Instrucciones

A continuación, encontrará unas frases relacionadas con el trabajo. Aunque están pensadas para muy distintos ambientes laborales, es posible que algunas no se ajusten del todo al lugar donde Ud. Trabaja. Trate de acomodarlas a su propio caso y decida si son verdaderas o falsas en relación con su centro de trabajo.

En las frases, el jefe es la persona de autoridad (capataz, encargado, supervisor, director, etc.) con quien UD. se relaciona. La palabra empleado se utiliza en sentido general, aplicado a todos los que forman parte del personal del centro o empresa.

Anote las contestaciones en la hoja de respuestas. Si cree que la frase, aplicada a su lugar de trabajo, es verdadera o casi siempre verdadera, anote una x en el espacio correspondiente a la V (verdadero). Si cree que la frase es falsa o casi siempre falsa, anote una x en el espacio correspondiente a la F (falso).

1. El trabajo es realmente estimulante.	<input checked="" type="checkbox"/>	F
2. La gente no se esfuerza en ayudar a los recién contratados para que estén a gusto.	<input checked="" type="checkbox"/>	F
3. Los jefes suelen dirigirse al personal en tono autoritario.	<input checked="" type="checkbox"/>	F
4. Son pocos los empleados que tienen responsabilidades algo importantes.	V	<input checked="" type="checkbox"/>
5. El personal presta mucha atención a la terminación del trabajo.	<input checked="" type="checkbox"/>	F
6. Existe una continua presión para que no se deje de trabajar.	V	<input checked="" type="checkbox"/>
7. Las cosas están a veces bastantes desorganizadas.	<input checked="" type="checkbox"/>	F
8. Se da mucha importancia a mantener la disciplina y seguir las normas.	V	<input checked="" type="checkbox"/>
9. Se valora positivamente el hacer las cosas de modo diferente.	V	<input checked="" type="checkbox"/>
10. A veces hace demasiado calor en el trabajo.	<input checked="" type="checkbox"/>	F
11. No existe mucho espíritu de grupo.	<input checked="" type="checkbox"/>	F
12. El ambiente es bastante impersonal.	<input checked="" type="checkbox"/>	F
13. Los jefes suelen felicitar al empleado que hace algo bien.	V	<input checked="" type="checkbox"/>
14. Los empleados poseen bastante libertad para actuar como creen mejor.	<input checked="" type="checkbox"/>	F
15. Se pierde mucho tiempo por falta de eficacia.	<input checked="" type="checkbox"/>	F
16. Aquí parece que las cosas siempre son urgentes.	<input checked="" type="checkbox"/>	F
17. Las actividades están bien planificadas.	V	<input checked="" type="checkbox"/>
18. En el trabajo se puede ir vestido con ropa extravagante si se quiere.	<input checked="" type="checkbox"/>	F
19. Aquí siempre se están experimentando ideas nuevas y diferentes.	V	<input checked="" type="checkbox"/>
20. La iluminación es muy buena.	V	<input checked="" type="checkbox"/>
21. Muchos parecen estar sólo pendientes del reloj para dejar el trabajo.	<input checked="" type="checkbox"/>	F

22. La gente se ocupa personalmente por los demás.	<input checked="" type="checkbox"/>	F
23. Los jefes no alientan el espíritu crítico de los subordinados.	<input checked="" type="checkbox"/>	F
24. Se anima a los empleados para que tomen sus propias decisiones.	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
25. Muy pocas veces las "cosas se dejan para otro día".	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
26. La gente no tiene oportunidad para relajarse (expansionarse).	<input checked="" type="checkbox"/>	F
27. Las reglas y normas son bastante vagas y ambiguas.	<input checked="" type="checkbox"/>	F
28. Se espera que la gente haga su trabajo siguiendo unas reglas establecidas.	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
29. Esta institución sería una de las primeras en ensayar nuevas ideas.	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
30. El lugar de trabajo está terriblemente abarrotado de gente.	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
31. La gente parece estar orgullosa de la organización.	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
32. Los empleados raramente participan juntos en otras actividades fuera del trabajo.	<input checked="" type="checkbox"/>	F
33. Normalmente los jefes valoran las ideas aportadas por los empleados.	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
34. La gente puede utilizar su propia iniciativa para hacer las cosas.	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
35. Nuestro grupo de trabajo es muy eficiente y práctico.	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
36. Aquí nadie trabaja duramente.	<input checked="" type="checkbox"/>	F
37. Las responsabilidades de los jefes están claramente definidas.	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
38. Los jefes mantienen una vigilancia bastante estrecha sobre los empleados.	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
39. La variedad y el cambio no son especialmente importantes aquí.	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
40. El lugar de trabajo es agradable y de aspecto moderno.	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
41. Los empleados ponen gran esfuerzo en lo que hacen.	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
42. En general, la gente expresa con franqueza lo que piensa.	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
43. A menudo los jefes critican a los empleados por cosas de poca importancia.	<input checked="" type="checkbox"/>	F
44. Los jefes animan a los empleados a tener confianza en sí mismos cuando surge un problema.	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
45. Aquí es importante realizar mucho trabajo.	<input checked="" type="checkbox"/>	F
46. No se meten "prisas" para cumplir las tareas.	<input checked="" type="checkbox"/>	F
47. Normalmente se explican al empleado los detalles de las tareas encomendadas.	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
48. Se obliga a cumplir con bastante rigor las reglas y normas.	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
49. Se han utilizado los mismos métodos durante mucho tiempo.	<input checked="" type="checkbox"/>	F
50. Sería necesaria una decoración nueva en el lugar de trabajo.	<input checked="" type="checkbox"/>	F
51. Aquí hay pocos voluntarios para hacer algo.	<input checked="" type="checkbox"/>	F
52. A menudo los empleados comen juntos a mediodía.	<input checked="" type="checkbox"/>	F
53. Normalmente el personal se siente libre para solicitar un aumento de sueldo.	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
54. Generalmente los empleados no intentan ser especiales o independientes.	<input checked="" type="checkbox"/>	F
55. Se toma en serio la frase "el trabajo antes que el juego".	<input checked="" type="checkbox"/>	F
56. Es difícil mantener durante tiempo el esfuerzo que requiere el trabajo.	<input checked="" type="checkbox"/>	F
57. Muchas veces los empleados tienen dudas porque no saben exactamente lo que tienen que hacer.	<input checked="" type="checkbox"/>	F

58. Los jefes están siempre controlando al personal y le supervisan muy estrechamente.	V	<input checked="" type="checkbox"/>
59. En raras ocasiones se intentan nuevas maneras de hacer las cosas.	<input checked="" type="checkbox"/>	F
60. Aquí los colores y la decoración hacen alegre y agradable el lugar de trabajo.	V	<input checked="" type="checkbox"/>
61. En general, aquí se trabaja con entusiasmo.	V	<input checked="" type="checkbox"/>
62. Los empleados con tareas muy distintas en esta organización no se llevan bien entre sí.	<input checked="" type="checkbox"/>	F
63. Los jefes esperan demasiado de los empleados.	V	<input checked="" type="checkbox"/>
64. Se anima a los empleados a que aprendan cosas, aunque no sean directamente aplicables a su trabajo.	V	<input checked="" type="checkbox"/>
65. Los empleados trabajan muy intensamente.	V	<input checked="" type="checkbox"/>
66. Aquí se pueden tomar las cosas con calma y no obstante realizar un buen trabajo.	<input checked="" type="checkbox"/>	F
67. Se informa totalmente al personal de los beneficios obtenidos.	V	<input checked="" type="checkbox"/>
68. Los jefes no suelen ceder a las presiones de los empleados.	<input checked="" type="checkbox"/>	F
69. Las cosas tienden a continuar siempre del mismo modo.	<input checked="" type="checkbox"/>	F
70. A veces hay molestas corrientes de aire en el lugar de trabajo.	<input checked="" type="checkbox"/>	F
71. Es difícil conseguir que el personal haga un trabajo extraordinario.	<input checked="" type="checkbox"/>	F
72. Frecuentemente los empleados hablan entre sí de sus problemas personales.	V	<input checked="" type="checkbox"/>
73. Los empleados comentan con los jefes sus problemas personales.	V	<input checked="" type="checkbox"/>
74. Los empleados actúan con gran independencia de los jefes.	<input checked="" type="checkbox"/>	F
75. El personal parece ser muy poco eficiente.	<input checked="" type="checkbox"/>	F
76. Siempre se tropieza uno con la rutina o con una barrera para hacer algo.	<input checked="" type="checkbox"/>	F
77. Las normas y los criterios cambian constantemente.	<input checked="" type="checkbox"/>	F
78. Se espera que los empleados cumplan muy estrictamente las reglas y costumbres.	<input checked="" type="checkbox"/>	F
79. El ambiente de trabajo presenta novedades y cambios.	V	<input checked="" type="checkbox"/>
80. El mobiliario está, normalmente, bien colocado.	V	<input checked="" type="checkbox"/>
81. De ordinario, el trabajo es muy interesante.	V	<input checked="" type="checkbox"/>
82. A menudo, la gente crea problemas hablando de otros a sus espaldas.	<input checked="" type="checkbox"/>	F
83. Los jefes apoyan realmente a sus subordinados.	V	<input checked="" type="checkbox"/>
84. Los jefes se reúnen regularmente con sus subordinados para discutir proyectos futuros.	V	<input checked="" type="checkbox"/>
85. Los empleados suelen llegar tarde al trabajo.	<input checked="" type="checkbox"/>	F
86. Frecuentemente, hay tanto trabajo que hay que hacer horas extraordinarias.	V	<input checked="" type="checkbox"/>
87. Los jefes estimulan a los empleados para que sean precisos y ordenados.	V	<input checked="" type="checkbox"/>
88. Si un empleado llega tarde, puede compensarlo saliendo también más tarde.	V	<input checked="" type="checkbox"/>
89. Aquí parece que el trabajo está cambiando siempre.	<input checked="" type="checkbox"/>	F
90. Los locales están siempre bien ventilados.	V	<input checked="" type="checkbox"/>

COMPRUEBE SI HA CONTESTADO A TODAS LAS FRASES

INSTRUMENTO Nº 2

Escala de estresores laborales

En la siguiente hoja usted encontrará una serie de situaciones valoradas del 0 al 3 (0 1 2 3), otorgue un valor a cada situación, considerando cómo le afecta.

Nunca (0), alguna vez (1), frecuentemente (2), muy frecuentemente (3).

Nº	SITUACIONES DE PREOCUPACION O DE INTERÉS	CRITERIO	
1	Exceso de crítica por parte de los jefes o supervisores.	0123	2
2	Conflictos con los jefes o supervisores (Falta de comunicación, no se respetan roles).	0123	2
3	Temor de cometer errores en la atención al usuario.	0123	1
4	Desscuerdo en la atención al usuario.	0123	2
5	Tomar una decisión concerniente al usuario cuando el supervisor no se encuentra de inmediato disponible.	0123	1
6	Ser interrogado(a) por el usuario sobre cuestiones que no posee una respuesta satisfactoria.	0123	0
7	Sentir inadecuada preparación para enfrentar las necesidades de los clientes o usuarios.	0123	1
8	Carencia de oportunidades para hablar francamente con los compañeros acerca de los problemas de la institución o empresa.	0123	2
9	Carencia de oportunidades para compartir experiencias con otros compañeros en la institución.	0123	2
10	Carencia de oportunidades para expresar a otros compañeros de la institución mis sentimientos negativos hacia los usuarios.	0123	2
11	Conflictos con mis superiores.	0123	1
12	Dificultades para trabajar con un compañero en particular de otra área.	0123	1
13	Exceso de críticas de los superiores.	0123	2
14	Dificultades para trabajar con un compañero en particular de la misma área.	0123	1
15	Grupo de compañeros en donde no existe la comunicación laboral y horarios impredecibles.	0123	1
16	Carencia de tiempo para ofrecer atención empática al usuario.	0123	1
17	Carencia de tiempo para completar todas mis tareas.	0123	1
18	Carencia de personal adecuado para cubrir el área.	0123	2
19	Inadecuada información del jefe sobre el usuario.	0123	1

20	Indicación del jefe o supervisor que parece ser inapropiada para la correcta atención al usuario.	0123	1
21	Desconocimiento de lo que pueda informarse a un cliente o usuario.	0123	1
22	Incertidumbre respecto al funcionamiento de un equipo de la institución .	0123	1
23	Dormir por lo menos 4 noches a la semana durante 7 u 8 horas.	0123	1
24	Confiar en un familiar cercano dentro de un radio de 10 km.	0123	2
25	Hacer ejercicios hasta sudar.	0123	2
26	Fumar.	0123	0
27	Tomar bebidas alcohólicas (Reuniones, etc.).	0123	1
28	Tomar café.	0123	1
29	Asistir a actividades sociales o recreativas.	0123	1
30	Confiar mis problemas personales a mis amigos.	0123	1
31	Enfermar.	0123	1
32	Conversar sobre asuntos domésticos con las personas que convivo.	0123	2
33	Divertirme cada vez que tengo tiempo o cuando me siento con ánimos.	0123	2
34	Dedicar durante el día un rato a mi tranquilidad.	0123	1
35	Organizar racionalmente mi tiempo.	0123	2
36	Me siento feliz con mi trabajo.	0123	2
37	Quisiera cambiar de actividad.	0123	1
38	Quisiera cambiar de institución en la que trabajo.	0123	0
39	Me siento feliz en mi hogar (Familiares hacen que me sienta feliz).	0123	3
40	Los problemas me afectan.	0123	2
41	Puedo tomar una decisión fácilmente.	0123	2
42	Me gustaría ser otra persona.	0123	3
43	Soy una persona simpática (Carismática, agradable a los demás).	0123	2
44	Me cuesta trabajo acostumbrarme a algo nuevo.	0123	1
45	Soy popular entre las personas de mi edad.	0123	2
46	Se tienen en cuenta mis sentimientos	0123	1
47	Me doy por vencido (a) fácilmente. (No me gusta esforzarme)	0123	1
48	Me cuesta mucho trabajo aceptarme como soy. A veces siento que debo cambiar para ser feliz conmigo misma (o).	0123	0



CONSENTIMIENTO INFORMADO

Estimado(a) participante:

La presente investigación es conducida por Gloria Sánchez Bacilio, bachiller en Psicología de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad de Huánuco, autora del proyecto de investigación titulada: **“Clima laboral y estrés en el personal de la Dirección Regional de Salud Huánuco - 2024”** Cuyo objetivo del estudio es **Establecer la relación que existe entre el clima laboral y el estrés laboral en el personal de la Dirección Regional de Salud Huánuco - 2024**, con la finalidad de optar el grado de título de Licenciada en **Psicología**.

Se firma el presente, habiendo accedido a participar en este estudio, conociendo los objetivos y fines de la investigación, y procediendo a desarrollar el instrumento denominado: **Escala de clima laboral Wes de Moos y Escala de estresores labores**.

La participación en este estudio es estrictamente voluntaria.

La información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de esta investigación. Las respuestas son anónimas, por lo que no se está consignando los nombres ni apellidos en el instrumento.

Huánuco, ⁰² de agosto de 2024

FIRMA

INSTRUMENTO N° 1

Escala de clima laboral Wes de Moos

Instrucciones

A continuación, encontrará unas frases relacionadas con el trabajo. Aunque están pensadas para muy distintos ambientes laborales, es posible que algunas no se ajusten del todo al lugar donde Ud. Trabaja. Trate de acomodarlas a su propio caso y decida si son verdaderas o falsas en relación con su centro de trabajo.

En las frases, el jefe es la persona de autoridad (capataz, encargado, supervisor, director, etc.) con quien UD. se relaciona. La palabra empleado se utiliza en sentido general, aplicado a todos los que forman parte del personal del centro o empresa.

Anote las contestaciones en la hoja de respuestas. Si cree que la frase, aplicada a su lugar de trabajo, es verdadera o casi siempre verdadera, anote una x en el espacio correspondiente a la V (verdadero). Si cree que la frase es falsa o casi siempre falsa, anote una x en el espacio correspondiente a la F (falso).

1. El trabajo es realmente estimulante.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	F
2. La gente no se esfuerza en ayudar a los recién contratados para que estén a gusto.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	F
3. Los jefes suelen dirigirse al personal en tono autoritario.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	F
4. Son pocos los empleados que tienen responsabilidades algo importantes.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	F
5. El personal presta mucha atención a la terminación del trabajo.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	F
6. Existe una continua presión para que no se deje de trabajar.	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	F
7. Las cosas están a veces bastantes desorganizadas.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	F
8. Se da mucha importancia a mantener la disciplina y seguir las normas.	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	F
9. Se valora positivamente el hacer las cosas de modo diferente.	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	F
10. A veces hace demasiado calor en el trabajo.	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	F
11. No existe mucho espíritu de grupo.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	F
12. El ambiente es bastante impersonal.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	F
13. Los jefes suelen felicitar al empleado que hace algo bien.	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	F
14. Los empleados poseen bastante libertad para actuar como crean mejor.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	F
15. Se pierde mucho tiempo por falta de eficacia.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	F
16. Aquí parece que las cosas siempre son urgentes.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	F
17. Las actividades están bien planificadas.	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	F
18. En el trabajo se puede ir vestido con ropa extravagante si se quiere.	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	F
19. Aquí siempre se están experimentando ideas nuevas y diferentes.	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	F
20. La iluminación es muy buena.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	F
21. Muchos parecen estar sólo pendientes del reloj para dejar el trabajo.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	F

22. La gente se ocupa personalmente por los demás.	V	F
23. Los jefes no alientan el espíritu crítico de los subordinados.	V	F
24. Se anima a los empleados para que tomen sus propias decisiones.	V	F
25. Muy pocas veces las "cosas se dejan para otro día".	V	F
26. La gente no tiene oportunidad para relajarse (expansionarse).	V	F
27. Las reglas y normas son bastante vagas y ambiguas.	V	F
28. Se espera que la gente haga su trabajo siguiendo unas reglas establecidas.	V	F
29. Esta institución sería una de las primeras en ensayar nuevas ideas.	V	F
30. El lugar de trabajo está terriblemente abarrotado de gente.	V	F
31. La gente parece estar orgullosa de la organización.	V	F
32. Los empleados raramente participan juntos en otras actividades fuera del trabajo.	V	F
33. Normalmente los jefes valoran las ideas aportadas por los empleados.	V	F
34. La gente puede utilizar su propia iniciativa para hacer las cosas.	V	F
35. Nuestro grupo de trabajo es muy eficiente y práctico.	V	F
36. Aquí nadie trabaja duramente.	V	F
37. Las responsabilidades de los jefes están claramente definidas.	V	F
38. Los jefes mantienen una vigilancia bastante estrecha sobre los empleados.	V	F
39. La variedad y el cambio no son especialmente importantes aquí.	V	F
40. El lugar de trabajo es agradable y de aspecto moderno.	V	F
41. Los empleados ponen gran esfuerzo en lo que hacen.	V	F
42. En general, la gente expresa con franqueza lo que piensa.	V	F
43. A menudo los jefes critican a los empleados por cosas de poca importancia.	V	F
44. Los jefes animan a los empleados a tener confianza en sí mismos cuando surge un problema.	V	F
45. Aquí es importante realizar mucho trabajo.	V	F
46. No se meten "prisas" para cumplir las tareas.	V	F
47. Normalmente se explican al empleado los detalles de las tareas encomendadas.	V	F
48. Se obliga a cumplir con bastante rigor las reglas y normas.	V	F
49. Se han utilizado los mismos métodos durante mucho tiempo.	V	F
50. Sería necesaria una decoración nueva en el lugar de trabajo.	V	F
51. Aquí hay pocos voluntarios para hacer algo.	V	F
52. A menudo los empleados comen juntos a mediodía.	V	F
53. Normalmente el personal se siente libre para solicitar un aumento de sueldo.	V	F
54. Generalmente los empleados no intentan ser especiales o independientes.	V	F
55. Se toma en serio la frase "el trabajo antes que el juego".	V	F
56. Es difícil mantener durante tiempo el esfuerzo que requiere el trabajo.	V	F
57. Muchas veces los empleados tienen dudas porque no saben exactamente lo que tienen que hacer.	V	F

58. Los jefes están siempre controlando al personal y le supervisan muy estrechamente.	V	F
59. En raras ocasiones se intentan nuevas maneras de hacer las cosas.	V	F
60. Aquí los colores y la decoración hacen alegre y agradable el lugar de trabajo.	V	F
61. En general, aquí se trabaja con entusiasmo.	V	F
62. Los empleados con tareas muy distintas en esta organización no se llevan bien entre sí.	X	F
63. Los jefes esperan demasiado de los empleados.	V	F
64. Se anima a los empleados a que aprendan cosas, aunque no sean directamente aplicables a su trabajo.	V	F
65. Los empleados trabajan muy intensamente.	V	F
66. Aquí se pueden tomar las cosas con calma y no obstante realizar un buen trabajo.	X	F
67. Se informa totalmente al personal de los beneficios obtenidos.	V	F
68. Los jefes no suelen ceder a las presiones de los empleados.	X	F
69. Las cosas tienden a continuar siempre del mismo modo.	X	F
70. A veces hay molestas corrientes de aire en el lugar de trabajo.	X	F
71. Es difícil conseguir que el personal haga un trabajo extraordinario.	X	F
72. Frecuentemente los empleados hablan entre sí de sus problemas personales.	X	F
73. Los empleados comentan con los jefes sus problemas personales.	V	F
74. Los empleados actúan con gran independencia de los jefes.	X	F
75. El personal parece ser muy poco eficiente.	X	F
76. Siempre se tropieza uno con la rutina o con una barrera para hacer algo.	X	F
77. Las normas y los criterios cambian constantemente.	X	F
78. Se espera que los empleados cumplan muy estrictamente las reglas y costumbres.	V	F
79. El ambiente de trabajo presenta novedades y cambios.	V	F
80. El mobiliario está, normalmente, bien colocado.	V	F
81. De ordinario, el trabajo es muy interesante.	V	F
82. A menudo, la gente crea problemas hablando de otros a sus espaldas.	X	F
83. Los jefes apoyan realmente a sus subordinados.	V	F
84. Los jefes se reúnen regularmente con sus subordinados para discutir proyectos futuros.	V	F
85. Los empleados suelen llegar tarde al trabajo.	V	F
86. Frecuentemente, hay tanto trabajo que hay que hacer horas extraordinarias.	X	F
87. Los jefes estimulan a los empleados para que sean precisos y ordenados.	V	F
88. Si un empleado llega tarde, puede compensarlo saliendo también más tarde.	X	F
89. Aquí parece que el trabajo está cambiando siempre.	X	F
90. Los locales están siempre bien ventilados.	V	F

COMPRUEBE SI HA CONTESTADO A TODAS LAS FRASES

INSTRUMENTO N° 2

Escala de estresores laborales

En la siguiente hoja usted encontrara una serie de situaciones valoradas del 0 al 3 (0 1 2 3), otorgue un valor a cada situación, considerando cómo le afecta.

Nunca (0), alguna vez (1), frecuentemente (2), muy frecuentemente (3).

N°	SITUACIONES DE PREOCUPACION O DE INTERES	CRITERIO	
1	Exceso de crítica por parte de los jefes o supervisores.	0123	0
2	Conflictos con los jefes o supervisores (Falta de comunicación, no se respetan roles).	0123	3
3	Temor de cometer errores en la atención al usuario.	0123	2
4	Desacuerdo en la atención al usuario.	0123	0
5	Tomar una decisión concerniente al usuario cuando el supervisor no se encuentra de inmediato disponible.	0123	1
6	Ser interrogado(a) por el usuario sobre cuestiones que no poseo una respuesta satisfactoria.	0123	2
7	Sentir inadecuada preparación para enfrentar las necesidades de los clientes o usuarios.	0123	0
8	Carencia de oportunidades para hablar francamente con los compañeros acerca de los problemas de la institución o empresa.	0123	3
9	Carencia de oportunidades para compartir experiencias con otros compañeros en la institución.	0123	3
10	Carencia de oportunidades para expresar a otros compañeros de la institución mis sentimientos negativos hacia los usuarios.	0123	0
11	Conflictos con mis superiores.	0123	1
12	Dificultades para trabajar con un compañero en particular de otra área.	0123	1
13	Exceso de críticas de los superiores.	0123	2
14	Dificultades para trabajar con un compañero en particular de la misma área.	0123	3
15	Grupo de compañeros en donde no existe la comunicación laboral y horarios impredecibles.	0123	3
16	Carencia de tiempo para ofrecer atención empática al usuario.	0123	0
17	Carencia de tiempo para completar todas mis tareas.	0123	3
18	Carencia de personal adecuado para cubrir el área.	0123	3
19	Inadecuada información del jefe sobre el usuario.	0123	2

20	Indicación del jefe o supervisor que parece ser inapropiada para la correcta atención al usuario.	0123	1
21	Desconocimiento de lo que puede informarse a un cliente o usuario.	0123	0
22	Incertidumbre respecto al funcionamiento de un equipo de la institución .	0123	3
23	Dormir por lo menos 4 noches a la semana durante 7 u 8 horas.	0123	2
24	Confiar en un familiar cercano dentro de un radio de 10 km.	0123	2
25	Hacer ejercicios hasta sudar.	0123	3
26	Fumar.	0123	0
27	Tomar bebidas alcohólicas (Reuniones, etc.).	0123	1
28	Tomar café.	0123	2
29	Asistir a actividades sociales o recreativas.	0123	1
30	Confiar mis problemas personales a mis amigos.	0123	0
31	Enfermar.	0123	1
32	Conversar sobre asuntos domésticos con las personas que convivo.	0123	3
33	Divertirme cada vez que tengo tiempo o cuando me siento con ánimos.	0123	3
34	Dedicar durante el día un rato a mi tranquilidad.	0123	1
35	Organizar racionalmente mi tiempo.	0123	3
36	Me siento feliz con mi trabajo.	0123	3
37	Quisiera cambiar de actividad.	0123	3
38	Quisiera cambiar de institución en la que trabajo.	0123	3
39	Me siento feliz en mi hogar (Familiares hacen que me sienta feliz).	0123	3
40	Los problemas me afectan.	0123	3
41	Puedo tomar una decisión fácilmente.	0123	2
42	Me gustaría ser otra persona.	0123	0
43	Soy una persona simpática (Carismática, agradable a los demás).	0123	3
44	Me cuesta trabajo acostumbrarme a algo nuevo.	0123	3
45	Soy popular entre las personas de mi edad.	0123	1
46	Se tienen en cuenta mis sentimientos	0123	0
47	Me doy por vencido (a) fácilmente. (No me gusta esforzarme)	0123	0
48	Me cuesta mucho trabajo aceptarme como soy, A veces siento que debo cambiar para ser feliz conmigo misma (o).	0123	0