

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



TESIS

**“Estrés y satisfacción laboral de los trabajadores del
departamento de patología clínica del Hospital Regional
Hermilio Valdizán Huánuco – 2025”**

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

AUTOR: Ventura Bernilla, Ignacio

ASESORA: Calderon Carrillo, Manuel Santiago

HUÁNUCO – PERÚ

2026

U

D

H

TIPO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN:

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

LÍNEAS DE INVESTIGACIÓN: Psicología clínica y de la salud

AÑO DE LA LÍNEA DE INVESTIGACIÓN (2020)

CAMPO DE CONOCIMIENTO OCDE:

Área: Ciencias sociales

Subárea: Psicología

Disciplina: Psicología (incluye relaciones hombre - máquina)

DATOS DEL PROGRAMA:

Nombre del Grado/Título a recibir: Título Profesional de licenciado en psicología

Código del Programa: P05

Tipo de Financiamiento:

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

DATOS DEL AUTOR:

Documento Nacional de Identidad (DNI): 47090023

DATOS DEL ASESOR:

Documento Nacional de Identidad (DNI): 22414679

Grado/Título: Magister en psicología educativa

Código ORCID: 0009-0004-7493-863X

DATOS DE LOS JURADOS:

Nº	APELLIDOS Y NOMBRES	GRADO	DNI	Código ORCID
1	Celis Victorio, Maximiliana	Maestro en sistema de protección de los derechos del niño, niña y adolescente frente a la violencia	42176066	0009-0008-1495-109X
2	Miraval Tarazona, Lincoln Abraham	Magister en psicología educativa	22404062	0000-0003-0269-8599
3	Calero Bravo, Roberto Angelo	Magister en economía	71586889	0000-0002-7060-7866



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

"AÑO DE LA ESPERANZA Y EL FORTALECIMIENTO DE LA DEMOCRACIA"

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

En la ciudad de Huánuco, siendo las **16:30 P.M.** horas del día **09** del mes de **julio** del año dos mil veintiséis, 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. MAXIMILIANA CELIS VICTORIO **PRESIDENTE**
- MG. LINCOLN ABRAHAM MIRAVAL TARAZONA **SECRETARIO**
- MG. ROBERTO ANGELO CALERO BRAVO **VOCAL**
- MG. CARMEN MENDOZA MORALES (**JURADO ACCESITARIO**)
- **ASESOR DE TESIS MG. MANUEL SANTIAGO CALDERÓN CARRILLO**

Nombrados mediante Resolución N° 0548-2026-D-FCS-UDH, para evaluar la Tesis titulada. **"ESTRÉS Y SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES DEL DEPARTAMENTO DE PATOLOGÍA CLÍNICA DEL HOSPITAL REGIONAL HERMILIO VALDIZAN HUÁNUCO - 2025"**; Presentado por el Bachiller en Psicología, **SR. VENTURA BERNILLA, IGNACIO**, para optar el Título Profesional de **LICENCIADO EN PSICOLOGÍA**.

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

Habiendo absuelto las objeciones que le fueron formuladas por los miembros del jurado y de conformidad con las respectivas disposiciones reglamentarias, procedieron a deliberar y calificar, declarándolo (a) APROBADO por UNANIMIDAD con el calificativo cuantitativo de 15 y cualitativo de BIENO.

Siendo las, 5:20 Horas del día 09 del mes de JULIO del año 2026, los miembros del Jurado Calificador firman la presente Acta en señal de conformidad.

MG. MAXIMILIANA CELIS VICTORIO

0009-0008-1495-109X- DNI: 42176066

PRESIDENTE

MG. LINCOLN ABRAHAM MIRAVAL TARAZONA

MG. ROBERTO ANGELO CALERO BRAVO

0000-0003-0269-8599- DNI: 72404066

SECRETARIA

0000-0002-7060-7866- DNI: 71586889

VOCAL



CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD

El comité de integridad científica, realizó la revisión del trabajo de investigación del estudiante: **IGNACIO VENTURA BERNILLA**, de la investigación titulada "**ESTRÉS Y SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES DEL DEPARTAMENTO DE PATOLOGÍA CLÍNICA DEL HOSPITAL REGIONAL HERMILIO VALDIZAN HUÁNUCO - 2025**", con asesor(a): **MANUEL SANTIAGO CALDERÓN CARRILLO**, designado(a) mediante documento: **RESOLUCIÓN N° 2224-2025-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, 02 de junio de 2026



MANUEL E. ALIAGA VIDURIZAGA
D.N.I.: 71345687
cod. ORCID: 0009-0004-1375-5004

Nota: La presente constancia tendrá una **vigencia de cuatro (4) meses**, conforme a lo establecido en la **Directiva del Software de Identificación de Similitud y Originalidad**, aprobada mediante **Resolución N° 532-2024-P-CD-UDH**.

Vencido dicho plazo, el solicitante deberá realizar nuevamente el procedimiento correspondiente para la emisión de una nueva constancia.

Válida hasta el 02 de octubre de 2026.

129. IGNACIO VENTURA BERNILLA.docx

INFORME DE ORIGINALIDAD

24%

INDICE DE SIMILITUD

24%

FUENTES DE INTERNET

14%

PUBLICACIONES

12%

TRABAJOS DEL
ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1

repositorio.udh.edu.pe

Fuente de Internet

9%

2

hdl.handle.net

Fuente de Internet

3%

3

repositorio.ucv.edu.pe

Fuente de Internet

2%

4

Submitted to Universidad Andina Nestor
Caceres Velasquez

Trabajo del estudiante

1%

5

repositorio.umsa.bo

Fuente de Internet

1%



MANUEL E. ALIAGA VIDURIZAGA
D.N.I.: 71345687
cod. ORCID: 0009-0004-1375-5004

DEDICATORIA

Con todo mi corazón y cariño para mis queridos papás y mi amado hijo.

AGRADECIMIENTOS

Mi sincero agradecimiento a todas las instituciones y personas quienes contribuyeron en el desarrollo de mi carrera profesional:

- Al personal Jerárquico, Administrativo y Docentes de la Universidad de Huánuco, carrera profesional de psicología por sus enseñanzas y su respaldo continuo.
- A mis padres, familiares, esposa por su paciencia y comprensión durante los momentos más difíciles.
- A mis compañeros y amigos de aula por su apoyo incondicional y paciencia durante los momentos de clase colegiado.
- A mi asesor Mag. Manuel Santiago Calderón Carrillo por su apoyo, enseñanza y esmero en el desarrollo del estudio.
- A las autoridades y al personal de la unidad de Patología Clínica del Hospital Hermilio Valdizán por su apoyo y colaboración en el desarrollo del estudio.

ÍNDICE

DEDICATORIA	II
AGRADECIMIENTOS	III
ÍNDICE	IV
ÍNDICE DE TABLAS	VII
ÍNDICE DE FIGURAS	IX
RESUMEN	X
ABSTRACT	XI
INTRODUCCIÓN	XII
CAPÍTULO I	14
PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	14
1.1 DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA	14
1.2 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	16
1.2.1 PROBLEMA GENERAL	16
1.2.2 PROBLEMAS ESPECÍFICOS	16
1.3 OBJETIVO GENERAL	17
1.4 OBJETIVOS ESPECÍFICOS	17
1.5 JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN	18
1.5.1 JUSTIFICACIÓN TEÓRICA	18
1.5.2 JUSTIFICACIÓN METODOLÓGICA	18
1.5.3 JUSTIFICACIÓN PRÁCTICA	19
1.6 LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN	19
1.7 VIABILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN	19
CAPÍTULO II	21
MARCO TEÓRICO	21
2.1 ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN	21
2.1.1 ANTECEDENTES INTERNACIONALES	21
2.1.2 ANTECEDENTES NACIONALES	22

2.1.3	ANTECEDENTES LOCALES	24
2.2	BASES TEÓRICAS.....	25
2.2.1	ESTRÉS LABORAL.....	25
2.2.2	SATISFACCIÓN LABORAL.....	41
2.3	DEFINICIONES CONCEPTUALES.....	45
2.4	HIPÓTESIS.....	46
2.4.1	HIPÓTESIS GENERAL	46
2.4.2	HIPÓTESIS ESPECÍFICAS.....	46
2.5	VARIABLES	49
2.5.1	VARIABLE DEPENDIENTE:.....	49
2.5.2	VARIABLE INDEPENDIENTE:	49
2.6	OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES	50
CAPITULO III.....		54
METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN		54
3.1	TIPO DE INVESTIGACIÓN.....	54
3.1.1	ENFOQUE	54
3.1.2	NIVEL.....	54
3.1.3	DISEÑO	55
3.2	POBLACIÓN Y MUESTRA	55
3.2.1	POBLACIÓN	55
3.2.2	MUESTRA.....	55
3.3	TÉCNICAS E INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS	56
3.3.1	PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS	56
3.3.2	PARA LA PRESENTACIÓN DE DATOS	57
3.3.3	PARA EL ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE DATOS..	63
CAPITULO IV		66
RESULTADOS		66

4.1 PROCESAMIENTO DE DATOS.....	66
4.2 CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS Y PRUEBA DE HIPÓTESIS.....	78
4.2.1 CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS ESPECÍFICA 1.....	79
4.2.2 CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS ESPECÍFICA 2.....	80
4.2.3 CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS ESPECÍFICA 3.....	81
.....	82
4.2.4 CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS ESPECÍFICA 4.....	83
4.2.5 CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS ESPECÍFICA 5.....	84
4.2.6 CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS ESPECÍFICA 6.....	85
4.2.7 CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS ESPECÍFICA 7.....	86
CAPITULO V	88
DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	88
5.1 PRESENTAR LA CONTRASTACIÓN DE LOS RESULTADOS DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN	88
CONCLUSIONES	92
RECOMENDACIONES.....	94
REFERENCIA BIBLIOGRÁFICAS	95
ANEXOS	102

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Población de trabajadores del departamento de patología clínica del Hospital Regional Hermilio Valdizan – Huánuco	56
Tabla 2 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	56
Tabla 3 Datos del análisis del área de agotamiento emocional.....	59
Tabla 4 Estadísticas de fiabilidad del análisis del área de agotamiento emocional	60
Tabla 5 Datos estadísticos del análisis del área de agotamiento emocional	60
Tabla 6 Tabla de validación por psicólogos expertos	60
Tabla 7 Resumen del procesamiento de casos de la escala de Satisfacción laboral SL - DPC.....	62
Tabla 8 Estadísticas de fiabilidad para la escala de Satisfacción laboral SL - DPC.....	62
Tabla 9 Datos estadísticos de la escala de Satisfacción laboral SL - DPC ..	62
Tabla 10 Psicólogos expertos sobre la aplicación del instrumento de la escala de Satisfacción laboral SL - DPC.....	63
Tabla 11 Resultado del estrés laboral.....	66
Tabla 12 Resultado del agotamiento laboral	67
Tabla 13 Resultado de la despersonalización.....	67
Tabla 14 Resultado de la realización personal.....	68
Tabla 15 Resultado de la satisfacción laboral	69
Tabla 16 Resultado de las condiciones físicas y/o materiales.....	70
Tabla 17 Resultado de los beneficios laborales y/o remunerativos	71
Tabla 18 Resultado de las políticas administrativas	73
Tabla 19 Resultado de las relaciones sociales	74
Tabla 20 Resultado del desarrollo personal	75
Tabla 21 Resultado del desempeño de tareas.....	75
Tabla 22 Resultado de la relación con la autoridad.....	76
Tabla 23 Resultado de la prueba de normalidad.....	77
Tabla 24 Relación del estrés laboral y la satisfacción laboral	78
Tabla 25 Relación del estrés laboral y las condiciones físicas y/o materiales	79

Tabla 26 Relación del estrés laboral y los beneficios laborales y/o remunerativos.....	80
Tabla 27 Relación del estrés laboral y las políticas administrativas	82
Tabla 28 Relación del estrés laboral y las relaciones sociales	83
Tabla 29 Relación del estrés laboral y el desarrollo personal	84
Tabla 30 Relación del estrés laboral y el desempeño de tareas	85
Tabla 31 Relación del estrés laboral y la relación con la autoridad	87

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Resultado del estrés laboral	66
Figura 2 Resultado del agotamiento emocional	67
Figura 3 Resultado de la despersonalización.....	68
Figura 4 Nivelado de la arena con regla metálica y limpieza del exceso	69
Figura 5 Resultado de la satisfacción laboral.....	70
Figura 6 Pesaje de la arena proveniente de las perforaciones en balanza de precisión	71
Figura 7 Resultado de los beneficios laborales y/o remunerativos.....	72
Figura 8 Resultado de las políticas administrativas.....	73
Figura 9 Resultado de las relaciones sociales	74
Figura 10 Resultado del desarrollo personal.....	75
Figura 11 Resultado del desempeño de tareas.....	76
Figura 12 Resultado de la relación con la autoridad	77
Figura 13 Relación del estrés laboral y la satisfacción laboral	78
Figura 14 Resultado del estrés laboral.....	79
Figura 15 Relación del estrés laboral y los beneficios laborales y/o remunerativos.....	81
Figura 16 Relación del estrés laboral y las políticas administrativas	82
Figura 17 Relación del estrés laboral y las relaciones sociales.....	83
Figura 18 Relación del estrés laboral y el desarrollo personal	84
Figura 19 Relación del estrés laboral y el desempeño de tareas	86
Figura 20 Relación del estrés laboral y la relación con la autoridad.....	87

RESUMEN

Estudio a cerca del estrés laboral y la satisfacción laboral quien presentó como finalidad determinar la relación del estrés y la satisfacción laboral de los trabajadores del departamento de patología clínica del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano de Huánuco 2025. Realizado mediante un estudio de tipo fundamental, alcance correlacional, enfoque cuantitativo y de diseño no experimental – transeccional y correlacional, empleando una población de 80 trabajadores varones y mujeres del departamento de patología clínica del hospital, obtenido mediante un muestreo no probabilístico censal. Los instrumentos de obtención de datos fueron el inventario de Bornout de Maslash con una fiabilidad demostrada a través de la prueba del alfa de Cronbach de (0,705 aceptable) y la escala de Satisfacción Laboral SL – SPC presentando una confiabilidad de (0,795 aceptable), ambos instrumentos fueron validados por expertos. Los hallazgos acerca de la correlación entre el estrés y la satisfacción laboral fueron de ,124 (correlación positiva baja) y un Sig. (bilateral) de ,272 > 0,05. El 53,8% presenta nivel medio y el 46,3% alto de estrés laboral y el 73,8% nivel satisfecho y el 26,3% promedio de satisfacción laboral. Concluyendo que no existe relación entre el estrés y la satisfacción laboral de los trabajadores del departamento de patología clínica del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano de Huánuco 2025. Las respuestas fisiológicas que posee el organismo quienes van a afrontar una situación que se advierte como una amenaza no guardan relación con sus sentimientos y emociones que posee de forma favorable.

Palabras clave: Estrés laboral, cansancio, despersonalización, realización, satisfacción, condiciones, beneficios, políticas, relaciones, desarrollo, desempeño.

ABSTRACT

This study on work-related stress and job satisfaction aimed to determine the relationship between stress and job satisfaction among employees of the clinical pathology department at the Hermilio Valdizan Medrano Regional Hospital in Huánuco in 2025. This study was conducted as a basic research study with a correlational scope, using a quantitative approach and a non-experimental—cross-sectional and correlational—design, with a sample of 80 male and female workers from the hospital's clinical pathology department, selected through non-probabilistic census sampling. The data collection instruments were the Maslach Burnout Inventory, with reliability demonstrated by Cronbach's alpha (0.705, acceptable), and the Job Satisfaction Scale (SL-SPC), with a reliability of 0.795 (acceptable); both instruments were validated by experts. The findings regarding the correlation between stress and job satisfaction were 0.124 (low positive correlation) and a Sig. (two-tailed) of 0.272 > 0.05. 53.8% reported a moderate level of work-related stress and 46.3% a high level, while 73.8% reported a high level of job satisfaction and 26.3% an average level. In conclusion, there is no relationship between stress and job satisfaction among workers in the clinical pathology department of the Hermilio Valdizan Medrano Regional Hospital in Huánuco in 2025. The physiological responses of those facing a perceived threat are not correlated with their feelings and emotions, which are generally positive.

Keywords: Work-related stress, fatigue, depersonalization, fulfillment, satisfaction, conditions, benefits, policies, relationships, development, performance.

INTRODUCCIÓN

Siendo la finalidad del estudio conocer la relación que presenta el estrés y la satisfacción laboral en los trabajadores del departamento de patología clínica del Hospital Regional Hermilio Valdizan Medrano de Huánuco, los resultados nos muestra que la mayoría de los evaluados presentan estrés o el síndrome de estar quemado por el trabajo debido a su alto nivel de despersonalización y cansancio emocional como también bajo nivel de realización personal en suma demuestra presencia de síndrome de Burnout o estrés laboral pero teniendo como factores protectores su alto y promedio nivel de satisfacción laboral que puede controlar o servir de aliado para el control del síndrome.

Ethikos Global (2025), plantea que según reporte de la Organización Mundial de la Salud (OMS), aproximadamente el 15% de los adultos en edad laboral experimentan algún trastorno de salud mental, repercutiendo en la productividad y el bienestar general en los espacios de trabajo. Menciona algunos factores que generan estrés en el trabajo, como las exigencias y baja autonomía (con cargas laborales excesivas y poca capacidad de decisión incrementando el agotamiento y la frustración), las condiciones laborales precarias (falta de seguridad en el trabajo, jornadas prolongadas y ausencia de reconocimiento afectando su salud mental) y los ambientes laborales tóxicos (liderazgos negativos, acoso y discriminación generando ansiedad reduciendo el compromiso de los trabajadores).

El informe de tesis se encuentra estructurado en capítulos que fueron realizadas de manera sistemática, siendo distribuido: Capítulo I: Problema de investigación, siendo la descripción y formulación del problema, objetivo general y específicos, justificación, limitaciones y viabilidad de la investigación. Capítulo II: Marco Teórico: Antecedentes de la investigación, bases teóricas, definiciones conceptuales de términos básicos, hipótesis, variables y la operacionalización. Capítulo III: Metodología de la investigación: tipo de investigación, enfoque, alcance o nivel, diseño, población muestra, muestreo, técnicas e instrumentos de recopilación de datos y las técnicas de procesamiento y análisis de la información. Capítulo IV: Resultados: Presentación de tablas y figuras estadísticos, contrastación y prueba de

hipótesis. Capítulo V: Discusión. Conclusiones. Recomendaciones.
Referencias bibliográficas y los anexos.

CAPÍTULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1 DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

Cuando hablamos acerca del estrés, hacemos mención que viene a ser un problema que aqueja a nivel mundial, puesto que en su gran mayoría las personas sufren de enfermedades que pueden ser causadas o acentuadas por este padecimiento, como bien sabemos el estrés va a afectar el sistema nervioso quien a su vez es el encargado de controlar a todo nuestro organismo.

De acuerdo con la Organización Mundial de la Salud (OMS - 2024), el estrés en el trabajo consiste en un conjunto de respuestas afectivas, psíquicas, comportamentales y cognitivas que surgen cuando las demandas profesionales exceden las capacidades y aptitudes requeridas para un desempeño óptimo.

El equipo de SingleCare (2025) refiere que más de las tres cuartas partes de los adultos reportan síntomas de estrés, dolor de cabeza, cansancio y depresión a nivel mundial, el 31% de adultos encuestados en todo el mundo considera al estrés como el mayor problema de salud, 284 millones de personas padecen trastorno de ansiedad. Entre las naciones con mayor índice de estrés: Chipre del Norte (65%), Israel (62%), Nigeria (59%), Egipto, Grecia, Líbano, Tanzania, Turquía (58%), Malta (55%), Bolivia (54%). A nivel de los Estados Unidos el 23% experimentó problemas de salud mental, el 43% reportaron sentirse ansiosos.

La OMS (2024), refieren que los altos niveles de estrés, agotamiento, absentismo laboral afectan al personal sanitario y asistencial son síntomas del estado actual de su salud. Siendo normales debido a la falta de personal, bajos salarios, condiciones laborales inadecuadas e inseguras, entornos estresantes y las faltas de medidas de protección. A nivel mundial los trabajadores de la salud están levantando la voz sobre las exigencias laborales y las faltas de recursos.

Según la plataforma en línea Statista (2024) quien refiere que el problema del estrés es lo más importante conocerlo en estos últimos días, el

41% de los trabajadores a nivel mundial refieren que experimentaron mucho estrés en el trabajo, A nivel de Medio Oriente y África del Norte registraron el 52% de estrés, en América Latina y el Caribe el 44% y en Europa el 37%. En todo en el mundo el estrés fue mayor en los trabajadores menores de 35 años.

Ante esta situación, el personal de la sección de patología clínica del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano de Huánuco no son ajenos a este padecimiento, pues debido a que son sometidos a una ardua labor en la mayoría de las veces con mucha presión debido a la carga laboral, al frecuente cambio de los horarios, los contratos, las quejas, el clima laboral entre otros acontecimientos tanto internos como externos al ámbito laboral, muchas veces llevándoles a presentar deterioros en la salud tanto física como psicológica lo que les con lleva a presentar un rendimiento bajo lo que acarrea como consecuencia la insatisfacción laboral, de parte de estos trabajadores lo que no va ser beneficioso para los pacientes, institución e incluso para ellos mismos.

Según el Ministerio de Salud (MINSA - 2023), el estrés laboral puede causar problemas de salud y puede aumentar las tasas de lesiones y accidentes laborales. Algunas posibles causas de estrés laboral son el exceso de trabajo, la falta de claridad en las instrucciones, plazos poco realistas, falta de toma de decisiones, inseguridad laboral.

Según MINSA (2024) en una encuesta realizada por IPSOS identificaron que el 45% de los peruanos consideran que la salud mental es el principal problema de salud que enfrenta el país y un 39% se encontró estresado al punto que no fueron a trabajar. También refieren que en el caso del trabajo existen determinantes de violencia verbal psicológica, el mobbing entre profesionales conllevando a presentar algún trastorno como depresión, ansiedad, trastorno bipolar entre otros.

Garrate (2025) en su estudio realizado en Lima sobre el clima laboral y la satisfacción laboral del personal de enfermería del Hospital de Vitarte, el 46,8% muestran nivel medio, el 28,7% bajo y el 24,5% alto en su satisfacción laboral. De acuerdo a las dimensiones de acuerdo a la significación de tareas el 47,9% nivel medio, el 31,9% bajo y el 20,2% alto. Según las condiciones de

trabajo el 51,1% muestra nivel medio, el 25,5% bajo y el 23,4% alto. Según el reconocimiento de personal y social el 41,5% nivel medio, el 35,1% bajo y el 23,4% alto por último según los beneficios económicos el 44,7% presentan nivel medio de satisfacción, el 31,9% nivel bajo y solo el 23,4% presentan alta satisfacción.

Castro (2023) en su estudio sobre los índices de estrés del personal sanitario de Aclas Pillco Marca, determino que el 59,3% presentan nivel medio de estrés, el 55,6% muestran nivel medio de agotamiento emocional, el 51,9% nivel medio de despersonalización y solo el 14,8% muestra nivel alto de realización personal.

Ante ello se pretende abordar este tema debido a la problemática que afrontan los trabajadores del departamento de patología clínica del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano de Huánuco, identificando el nivel de estrés y cómo se ve afectado en la satisfacción laboral.

1.2 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.2.1 PROBLEMA GENERAL

¿Cuál es la relación del estrés y la satisfacción laboral en los trabajadores del departamento de patología clínica del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano de Huánuco 2025?

1.2.2 PROBLEMAS ESPECÍFICOS

¿Cuál es la relación del estrés con las condiciones físicas y/o materiales de los trabajadores del departamento de patología clínica del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano de Huánuco 2025?

¿Cuál es la relación del estrés con los beneficios laborales y/o remunerativos de los trabajadores del departamento de patología clínica del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano de Huánuco 2025?

¿Cuál es la relación del estrés con las políticas administrativas de los trabajadores del departamento de patología clínica del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano de Huánuco 2025?

¿Cuál es la relación del estrés con las relaciones sociales de los trabajadores del departamento de patología clínica del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano de Huánuco 2025?

¿Cuál es la relación del estrés con el desarrollo personal de los trabajadores del departamento de patología clínica del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano de Huánuco 2025?

¿Cuál es la relación del estrés con el desempeño de tareas de los trabajadores del departamento de patología clínica del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano de Huánuco 2025?

¿Cuál es la relación del estrés y la relación con la autoridad de los trabajadores del departamento de patología clínica del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano de Huánuco 2025?

1.3 OBJETIVO GENERAL

Determinar la relación del estrés y la satisfacción laboral de los trabajadores del departamento de patología clínica del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano de Huánuco 2025.

1.4 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Identificar la relación del estrés con las condiciones físicas y/o materiales de los trabajadores del departamento de patología clínica del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano de Huánuco.

Precisar la relación del estrés y los beneficios Laborales y/o Remunerativos de los trabajadores del departamento de patología clínica del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano de Huánuco.

Indicar la relación del estrés y las Políticas Administrativas de los trabajadores del departamento de patología clínica del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano de Huánuco.

Describir la relación del estrés y las Relaciones Sociales en los trabajadores del departamento de patología clínica del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano de Huánuco.

Detallar la relación del estrés y el Desarrollo Personal de los trabajadores del departamento de patología clínica del Hospital Regional Hermilio Valdizan Medrano de Huánuco.

Establecer la relación del estrés y el desempeño de Tareas de los trabajadores del departamento de patología clínica del Hospital Regional Hermilio Valdizan Medrano de Huánuco.

Demostrar la relación del estrés y la relación con la Autoridad en los trabajadores del departamento de patología clínica del Hospital Regional Hermilio Valdizan Medrano de Huánuco.

1.5 JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

El presente informe se justificó por las siguientes razones:

1.5.1 JUSTIFICACIÓN TEÓRICA

Chiang et al. (2018), en un estudio sobre la relación entre la satisfacción laboral, el estrés laboral y sus consecuencias en los empleados de una institución, señalan que el estrés ejerce una influencia perjudicial sobre la salud y la satisfacción profesional de los colaboradores, lo que a su vez afecta negativamente a la organización a la que pertenecen.

Por lo que el presente trabajo investigativo, ayudará a la creación de planes para mitigar el impacto nocivo sobre la salud y la satisfacción laboral de los trabajadores.

1.5.2 JUSTIFICACIÓN METODOLÓGICA

El presente trabajo se justificó debido al uso de los instrumentos estructurados quienes respondieron las variables planteadas y permitirá ser analizado y tratado mediante el programa SPSS-26 permitiendo analizar y mediar las variables que posteriormente obtener los resultados demostrando la existencia o no de relación sobre el estrés y la satisfacción laboral existente en el personal del Hospital Hermilio Valdizán. También el procedimiento metodológico se estructuro con un tipo de estudio básica y el enfoque cuantitativo exigiendo rigor

sistemático en la obtención de la información como en su procesamiento estadístico.

Resultados que permitieron a otros investigadores hacer uso de los instrumentos válidos y fiables para el desarrollo de posteriores estudios relacionados al tema.

1.5.3 JUSTIFICACIÓN PRÁCTICA

Siendo el estrés unos de los padecimientos más relevantes más aún si está relacionado con la satisfacción laboral, y dificultando las relaciones humanas, clima laboral, satisfacción en lo que se hace, se pretende diseñar planes de intervención de carácter individual o grupal de manera articulada con el propósito de incrementar la satisfacción de los empleados.

1.6 LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN

Los límites se encuentran enmarcados en los siguientes aspectos:

La negativa de participar en el proceso de evaluación de algunos trabajadores del hospital regional Hermilio Valdizán, debido a represalias que puedan ser empleadas con los resultados, siendo superados por una explicación individualizada y que los instrumentos fueron de carácter anónimo.

La limitada disponibilidad de tiempo debido a la carga de trabajo de los empleados del hospital regional Hermilio Valdizan, coordinando con cada trabajador para obtener su horario personal y pudiendo ser evaluado.

1.7 VIABILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN

- El presente trabajo ha sido posible debido a que se cuenta con las capacidades y conocimientos necesarios acerca del estrés y la satisfacción laboral como también la disponibilidad de tiempo y acceso al campo de estudio para el desarrollo de la presente investigación.
- Se realizaron las coordinaciones verbales con el Gerente del Hospital Regional Hermilio Valdizán para el permiso respectivo sobre el desarrollo del estudio.
- El Hospital Regional Hermilio Valdizan se encuentra en la ciudad de Huánuco, a cuatro calles de la plaza de armas entre los jirones Hermilio

Valdizán y constitución con una altitud que oscila de 160 msnm y 3 850 msnm, con pobladores amables, responsables.

- Se dispuso de los medios materiales y humanos requeridos para la realización del estudio.
- Se tuvo los instrumentos como la escala SL SPC y el inventario de Burnout de Maslash, que permitieron la obtención de información
- Como también se contó con los recursos económicos quien financiará el desarrollo de la investigación.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

2.1.1 ANTECEDENTES INTERNACIONALES

Vallejo (2022), en Bolivia el estudio titulado: El estrés laboral y su relación con la satisfacción laboral: Un estudio de caso en una empresa privada de investigación de mercados. Sustentada en la Universidad Andina Simón Bolívar. Teniendo como propósito señalar el estado de estrés y satisfacción en el trabajo dentro de la empresa. Metodológicamente el estudio manifestó un enfoque cuantitativo, tipo de investigación correlacional, diseño no experimental, siendo la muestra 64 trabajadores de la empresa, siendo su instrumento el test de estrés laboral de OIT- OMS y la encuesta de satisfacción laboral S20/23. De ello se desprende que, en lo que respecta al estrés, se ha podido constatar que, aunque en términos generales el nivel se mantiene en valores bajos, si se adopta un enfoque detallado, existen ciertos elementos que influyen de manera directa sobre la aparición de estrés en los empleados; en cuanto al análisis de los valores de satisfacción en el trabajo, en términos generales puede observarse que la satisfacción es elevada. No obstante, se percibe una cierta insatisfacción con respecto a la asignación de objetivos a cumplir, las posibilidades de promoción y capacitación, y la escasez de espacios de trabajo privados, lo que, en este último caso, agrava una de las fuentes de estrés descritas previamente.

Cabay. et al. (2022) en Ecuador la tesis titulada: Relación del estrés laboral con la satisfacción del personal administrativo del Hospital General Riobamba, sustentada en la Universidad Regional Autónoma de Los Andes. Ambato, Ecuador. Teniendo como fin determinar el vínculo entre el estrés y la satisfacción en el trabajo de los empleados del área administrativa del Hospital General Riobamba en época de COVID-19. Metodológicamente la investigación presenta un enfoque cuantitativo, tipo de investigación descriptivo, siendo la muestra 50 trabajadores administrativos, en la cual utilizaron la técnica de la encuesta y siendo

su instrumento la encuesta acerca del estrés profesional de la OIT y la OMS, y el cuestionario de satisfacción en el trabajo S20/23. Obteniendo como conclusión que se evidenció un vínculo significativamente estadístico entre el estrés y la satisfacción en el trabajo, pero se evidencia que factores estresantes como el ambiente laboral, el ámbito de actuación y el liderazgo aumentan el riesgo de que se vea afectada la satisfacción individual y las prestaciones recibidas por los empleados administrativos.

Molina. et al. (2021) en Colombia la tesis titulada: Diagnóstico de estrés y satisfacción laboral en servidores públicos de Corantioquia bajo modalidad de trabajo remoto en tiempos de pandemia por Covid-19. en la Universidad ECCI Bogotá D.C. Buscando determinar el nivel de estrés y de satisfacción ocupacional en servidores públicos. Metodológicamente es presentado bajo un diseño experimental, tipo de investigación descriptivo, enfoque cuantitativo, siendo la muestra 15 servidores públicos, siendo su instrumento la encuesta sobre estrés en el trabajo de la OIT-OM y el test de satisfacción laboral S20/23. Llegando a la conclusión que en cuanto al estrés laboral se identificó que en general en la población objeto hay un nivel bajo-intermedio del mismo con base en los resultados obtenidos, En cuanto al nivel de satisfacción laboral, se evidencia que la mayoría de los empleados presentan un grado aceptable (Medio-alto) de satisfacción laboral en la entidad, siendo el tema de las prestaciones laborales, el factor que origina mayores niveles de insatisfacción laboral.

2.1.2 ANTECEDENTES NACIONALES

Calderón (2022), en Trujillo la tesis: Estrés y satisfacción laboral en el personal de salud del servicio de emergencia del Hospital Subregional de Andahuaylas, 2021. Sustentada en la UCV de Trujillo. Teniendo como propósito señalar la asociación entre el grado de estrés y el de satisfacción en el trabajo de las enfermeras del servicio de Emergencia del Hospital Regional Docente de Trujillo. Conforme a su metodología, presenta un enfoque cuantitativo, tipo de investigación descriptivo, siendo la muestra 30 enfermeras la cual utilizaron la técnica

de la encuesta y siendo su instrumento el cuestionario para valorar el estrés en el trabajo y la satisfacción. Obteniendo como conclusión que hay una asociación inversa y débil entre el estrés y la satisfacción laboral en el personal sanitario del servicio de urgencias ($p = 0,037 < 0,05$; $Rho = -0,223$); por lo tanto, mientras más altos sean los niveles de estrés laboral, más bajos resultarán los índices de satisfacción del personal estudiado.

Palomino (2022), en Lima desarrollo la tesis titulada: Estrés y satisfacción laboral en el personal de salud del servicio de emergencia del Hospital Subregional de Andahuaylas, 2021. Sustentada en la UCV de Lima. Siendo su finalidad saber acerca del vínculo entre estrés y la satisfacción ocupacional del personal de salud del servicio de urgencias. Presentó un enfoque cuantitativo, tipo de investigación aplicada y diseño no experimental, siendo la muestra 60 trabajadores, en la cual utilizaron la encuesta como técnica, siendo sus instrumentos las encuestas para evaluar el estrés y la satisfacción en el trabajo. Obteniendo como conclusión que hay un vínculo débil e inverso entre el estrés y la satisfacción del personal de salud del servicio de urgencias ($p = 0,037 < 0,05$; $Rho = -0,223$); por lo tanto, cuanto más alto es el nivel de estrés laboral, menor es el índice de satisfacción del personal estudiado.

Bendezú et al. (2022), en Lima la tesis titulada: Afrontamiento, estrés y satisfacción laboral en trabajadores de una clínica privada de Lima norte, 2021. Sustentada en la UCV de Lima. Con miras a establecer el vínculo existente entre las estrategias de afrontamiento, el estrés y la satisfacción en los asalariados de una clínica. Su metodología presentó un nivel relacional, enfoque cuantitativo, y de diseño no experimental, 65 asalariados de la clínica constituyeron la muestra, en el cual utilizaron la técnica de la encuesta y siendo sus instrumentos el test de estrés laboral (Job Content Questionnaire – JCQ) y la escala de Satisfacción Laboral (SL-SPC) Cuestionario Brief COPE de Carver. Como conclusión, casi todos los vínculos entre el estrés y las estrategias de afrontamiento son poco significativos desde el punto de vista estadístico, salvo los que se

dan entre el estrés y el afrontamiento activo, la planificación, el soporte instrumental, el respaldo afectivo y la reinterpretación afirmativa.

2.1.3 ANTECEDENTES LOCALES

Janampa et al. (2024), estudio realizado en Huánuco, en su estudio: Síndrome de burnout y afrontamiento del personal de salud de emergencia de un hospital público de Huánuco, Perú, teniendo como finalidad establecer la asociación el burnout y las estrategias de enfrentamiento entre los trabajadores de salud del área de urgencias. Siendo de un estudio de tipo puro, diseño y alcance relacional, la población estuvo integrada por 155 empleados asistenciales de salud y la muestra de 92 empleados asistenciales para los que se aplicó el Inventario de Burnout de Maslach y el cuestionario de afrontamiento COPE. Los hallazgos revelaron que el 88% de la población consideraba que el nivel de burnout entre los profesionales de la salud era moderado, mientras que el 63% lo consideraba de baja capacidad de afrontamiento; en definitiva, se observa una relación moderada entre el burnout y las estrategias de enfrentamiento entre los profesionales de la salud.

Sandoval (2023), estudio realizado en Huánuco, titulado: Síndrome de Burnout y satisfacción laboral en el profesional de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos de un hospital público de Huánuco, 2023. Teniendo como finalidad señalar el vínculo entre el burnout y la satisfacción ocupacional en la UCI. Estudio de tipo fundamental, diseño no experimental transversal correlacional, enfoque cuantitativo y de alcance relacional. La muestra estuvo integrada por 40 enfermeras de unidades de cuidados intensivos para adultos. Siendo los instrumentos el cuestionario síndrome de burnout y el test de satisfacción laboral. La confiabilidad de ambos se valoró con el alfa de Cronbach para obtener resultados sólidos; los valores son 0,97 y 0,90, respectivamente, lo cual es alto. La validez de contenido se evaluó por criterio de jueces utilizando el coeficiente V de Aiken para instrumentos individuales, que resultó ser 0,94 y 0,93.

Aranda (2020), en Huánuco la tesis titulada: Satisfacción laboral y síndrome de burnout en el personal de salud de la micro red Pillco Marca Huánuco 2019. Sustentada en la UDH. Siendo su finalidad señalar el vínculo entre la satisfacción en el trabajo y el Burnout en el personal sanitario. Metodológicamente se desarrolló a través de un diseño no experimental, tipo de investigación descriptivo y enfoque cuantitativo, siendo la muestra 76 sujetos, en el cual utilizaron la técnica de la encuesta y siendo sus instrumentos el Maslach Burnout Inventory (MBI) y el cuestionario para medir la satisfacción laboral. Concluyendo que existe un vínculo inverso entre la satisfacción en el trabajo y el burnout en el personal sanitario que trabaja en la Microred, dado que en la prueba de hipótesis el nivel de significación o valor p, igual a 0,001, es inferior al nivel de error estimado (0,01); en consecuencia, la hipótesis de estudio es admitida.

2.2 BASES TEÓRICAS

2.2.1 ESTRÉS LABORAL

Según Regueiro (2021) define al estrés respuesta fisiológica que posee el organismo, donde van a intervenir mecanismos múltiples de defensa quienes van a afrontar una situación que se advierte como una amenaza.

Es decir, el estrés viene a ser una respuesta natural que se origina por una sobrecarga de tensión y esta a su vez va repercutir en el organismo provocando la presencia de enfermedades que a su vez van a impedir el desarrollo normal y el buen funcionamiento del cuerpo humano, en otras palabras, podemos decir que es una respuesta que surge cuando nos damos cuenta que lo que tenemos no es suficiente para hacer frente a los problemas.

Origen del estrés

Del Hoyo (2002), hace mención de que la palabra estrés proviene del griego stringere, que significa causar tensión, este término se inicia a usar por el siglo XIV, como equivalente de aflicción, adversidad, dureza y tensión así mismo siguiendo el trayecto de este término, se sabe que a finales ya del siglo XVIII se instaura el término estrés y es

pues que a lo largo del desarrollo del siglo XIX ya se utiliza de manera diferente, al consignar el vocablo “load” que hace referencia a la carga, así pues para aludir a la fuerza tanto externa como interna. (Villagrán et al., 2020)

Así podemos hacer mención que el estrés inicia sus antecedentes por el año 1926, y esto se da cuando Hans Selye se encontraba estudiando medicina, y es pues que una de las practicas que realizaba, observa que los enfermos tenían cuadros clínicos con síntomas comunes independientemente de la enfermedad que padecieran, posteriormente realiza otros estudios donde halla el síndrome de adaptación general.

Posteriormente muchos teóricos se interesaron por el tema y se amestraron en este síndrome, pero Del Hoyo nos brinda una explicación:

- **Síndrome:** Ya que nos va a denotar que los componentes particulares de la respuesta se presentan conjuntamente y son interdependientes.
- **General:** Ya que las consecuencias de los estresores influyen en el organismo.
- **Adaptación:** Donde nos adaptamos a la estimulación de defensas que están diseñadas para asistir al cuerpo a afrontarlo.

Síntomas del estrés

El estrés va a tener dos formas de en las que se presenta, entre ellas el agudo cuando esta provocado por una situación específica y el crónico que se va a dar por la acumulación de la ansiedad y de la presión que se vive a diario, pues en ambas formas nos desgasta, perjudica y afecta nuestra salud.

Así pues, la contestación que va a tener nuestro organismo ante la presencia de un padecimiento de estrés se va a manifestar de diferentes maneras en nuestro cuerpo, dándonos cuenta algunas veces.

Entonces hacemos mención que el estrés va a elevar nuestra presión arterial, así mismo nos hace propensos a padecer problemas respiratorios como la gripe, va a incrementar el riesgo de padecer trastornos cardíacos, diabetes, asma, colitis, cáncer, gastritis, así como también úlceras en el estómago.

Así mismo también se puede presentar disminución de la función renal, alteraciones del sueño, apetito o también agotamiento. (Rostagno, s.f. p. 10)

Entonces entre los síntomas que con mayor frecuencia se presentan están:

- Los dolores de cabeza
- Dolores de los músculos.
- Problemas de sueño.
- Presencia de irritabilidad.
- Aislamiento
- Agresividad.
- Problemas gastrointestinales.
- Diarreas.

Si es que el estrés persiste y no le damos la importancia a los síntomas y signos que presenta nuestro organismo, este nos va a afectar aún más, llevándonos a padecer otras enfermedades tales como:

- Depresión.
- Problemas de Hipertensión.
- Problemas coronarios.
- Infartos cardíacos.
- Derrame cerebral.
- Úlceras.
- Disminución del deseo sexual.
- Diabetes.
- Bruxismo.

Características del estrés laboral

Franklin & Krieger (2011), plantea que el estrés laboral, así como va a representar un problema serio, en otras situaciones puede ser constructivo cuando el trabajador lo va a manejar de manera saludable, fomentando en estos estímulos para poder desafiar los retos que se le plantea en el trabajo, pero el estrés también puede llegar a ser destructivo y afectar negativamente al trabajador cuando la exigencia y la presión sea abrumadora. Entonces deberíamos manejar el estrés de manera constructiva más no destructivamente.

a) Constructivo:

Así podemos mencionar que los trabajadores que manejan su nivel de estrés de manera constructiva generan un mejor rendimiento en el trabajo, incrementan su productividad sin afectar su salud física. Según Fincowsky y Kneger (2011) mencionan que El estrés laboral constructivo es un estímulo saludable, genera conductas productivas y es desafiante.

b) Destructivo:

Si manejamos el estrés de manera destructiva este va a afectar el rendimiento en el trabajo, afectando la productividad, el clima laboral, la salud física y psíquica. Según Fincowsky y Kneger (2011) mencionan que “El estrés laboral destructivo produce Niveles excesivos de tensión y exigencia; interfiere en el rendimiento”. (Franklin & Krieger, 2011. p.156)

Factores Estresores

Existen Múltiples situaciones y factores que podemos considerar como estresores, asimismo, hacemos mención de que lo estresante para una persona puede no serlo para otra, entonces un factor estresor es determinado por la importancia y control que se tenga sobre este.

A. Estresores personales

Es tipo de fuente de estrés son aquellas que no están relacionadas con el trabajo, entre estas podemos considerar a la relación familiar, el matrimonio, problemas que afectan la salud, los divorcios maritales, problemas económicos, los hijos, así como también los cambios en nuestras vidas.

- **Temor**

Las personas dejamos en el pasado etapas que forman parte de nuestra vida ya sea de forma voluntaria o no, y nos damos pase a otra etapa desconocida, llena de incertidumbres, entonces esto genera un desafío que en algunas personas que les gusta lo desconocido puede generar estrés, así mismo a otras personas lo desconocido, desafiante va a producir estrés negativo.

- **Resistencia**

Muchas veces las personas se niegan a dejar situaciones que le generan seguridad, estabilidad en sus vidas, así sea que estas situaciones ya no les gusten o les aburra, quieren tener el control y la predictibilidad de lo que sucederá en sus vidas, querer cambiar algo puede generarles situaciones de estrés ya que se aferran a tradiciones poco o nada viables, pues poner resistencia al cambio impide que nos enfrentemos a cambios inevitables, produciendo estrés.

- **Resentimiento**

Los cambios forzosos, los cuales no tenemos el control nos van a provocar resentimientos, ya que al no aceptar los cambios que se suscitan en nuestras vidas, no vamos a querer hacerlo produciendo en cada uno de nosotros resentimientos e incluso estrés por ello.

B. Estresores laborales

La edad y la experiencia también van a contribuir en algunas personas a presentar cierto grado de estrés, las personas que llevan una vida solos y que trabajan a tiempo completo también padecen de cierto grado de estrés que este les provoca.

- **Conflicto de roles**

Este tipo de conflicto se da cuando al ingresar a un trabajo este no cumple con las expectativas que tenemos de él, y las funciones que teníamos pensado desarrollar no ocurren generando en la persona estrés, provocando muchas veces en los trabajadores que estos renuncien.

- **Ambigüedad de roles**

Esto sucede cuando en nuestros centros de trabajo no tenemos definido nuestros roles a cumplir, lo cual provoca en los trabajadores un estrés muy grande, llegando incluso el trabajador a deprimirse generando insatisfacción laboral.

- **Sobrecarga de roles**

Esto se da cuando los trabajadores se sienten abrumados por la carga laboral o cuando sienten que no cuentan con los medios o habilidades para desarrollar el trabajo encomendado en un tiempo determinado, lo que va a provocar en ellos ansiedad, depresión e incluso ira e irritabilidad, y más aún cuando no ejercen control sobre el trabajo.

C. Estresores organizacionales

Las características de una organización es muy probable que provoquen situaciones de estrés donde están inmersas diversas situaciones que influyen en esto.

- **El ajuste persona-organización**

Esto hace referencia a los factores como vienen a ser las habilidades, los conocimientos, las expectativas, las capacidades, los valores, la personalidad y las actitudes tienen que coincidir con la organización, actualmente ya no solo es importante para la organización las habilidades y/o capacidades del trabajador sino también otros recursos para que hagan que este encaje y tenga un correcto desempeño en la organización.

- **Cambio**

Esto viene a ser un factor de gran importancia ya que va a ser un medio que contribuye a la presencia de estrés, esto ocurre frecuentemente cuando se da recorte de personal, reestructuración de personal, es por ello que las organizaciones actualmente están trabajando en el bienestar de los empleados capacitándolos para enfrentar los cambios y el buen manejo del estrés.

- **Relaciones con los demás**

Esta además decir que los compañeros de trabajo, así como también los clientes van a ser una fuente muy importante de estrés en el trabajo, ya que laborar con personas difíciles, conflictivas, clientes irritables nos llevan a situaciones de estrés, siendo las elaciones interpersonales un papel importante para no desarrollar estrés laboral.

D. Estresores del ambiente laboral físico

- **Ruido**

El ruido excesivo o intermitente genera estrés en el escenario laboral, este en altos niveles provoca el aumento del estrés, la disminución del desempeño laboral provoca descontentos en los trabajadores, influyendo esto negativamente y produciendo de cierta forma estrés.

- **Temperatura**

Este viene a ser otro factor importante en el desempeño del trabajador, ya que trabajar en ambientes poco ventilados o donde haga demasiado frío va a impedir realizar las labores correctamente y progresivamente estas situaciones van a llevar al colaborador a padecer cierto grado de estrés. (Aamodt, 2010, p.556)

Agentes causales del estrés

Existen diversas causas que van a influir en el síndrome del Burnout, entre estos tenemos a factores situacionales, donde tenemos a factores demográficos, educativos, estado civil y laborales; así mismos factores intrapersonales, donde están la personalidad y el afrontamiento; y por último factores interpersonales, donde encontramos a las relaciones conflictivas y el escaso apoyo. Guillén, et al. (s.f.)

a. La edad del sujeto y su experiencia en la profesión

La relación que existe entre la edad y la antigüedad en el trabajo no es tan claro ni significativo, algunos señalan que existe una relación lineal positiva otros curvilínea, pudiendo ser que los trabajadores con menos de 2 años o más de 10 presentan bajos niveles de estrés, esto debido a que han sabido sobrellevar el estrés de manera constructiva.

b. Sexo

Esto viene a ser otro punto bien controvertido, ya que para algunos los hombres presentan mayor nivel de Burnout a comparación de las mujeres, para otros es lo contrario e incluso algunos mencionan que no existe relación significativa entre estos.

c. Estado Civil

Así mismo el estado civil también es controversial ya que algunos estudios realizados nos indican que las personas casadas tienen menor nivel de Burnout que los que se encuentran solteros.

d. Formación y desarrollo profesional

Se señala que brindarles oportunidades a los trabajadores para continuar su formación académica brinda a estos presentar niveles más bajos de Burnout.

e. Estructura y supervisión

La estructuración en un organización juega un rol muy importante ya que al no tenerlo claro puede crear y favorecer a la aparición de Burnout, Así mismo si la organización presenta una estructura rígida también favorece a la aparición de Burnout, entonces que el trabajador perciba un buen clima organizacional favorece a la no presencia de estrés, otro factor importante es la relación que existe entre los supervisores y trabajadores, la cual debe ser comunicativa, respetuosa para evitar la aparición de Burnout.

f. Contacto con los usuarios

La relación y el tiempo que se pasa con los usuarios de una organización viene a ser un factor importante, ya que si pasamos mucho tiempo y estos momentos se tornan intensos provoca agotamiento emocional generando situaciones de estrés.

g. Personalidad

Otro factor importante viene a ser la personalidad que va influir en la presencia o no de estrés, algunos estudios realizados indican que existe dos tipos de personalidad el tipo emocional, quienes tienen mejor desarrollado la sensibilidad con el trato humano, el afecto y el

entusiasmo; y el de tipo racional donde se encuentran los sujetos que tienen un gran poder de análisis y están caracterizados por ser objetivos. La excesiva demanda puede provocar alteraciones en la personalidad del individuo llevándolo a padecer cierto nivel de estrés. (Guillén, et al. s.f. p.283)

Consecuencias del estrés

Aamodt (2010), refiere los siguientes:

A. Consecuencias personales

La forma en las que las personas respondemos al estrés tiene muchas consecuencias que incluso pueden llegar a ser devastadoras en algunos casos, así pues, la ira, el enojo puede ocasionar incluso que la propia familia pueda salir afectada, el desempleo, las entrevistas laborales, entre otros pueden provocar situaciones de estrés e incluso nuestro organismo puede responder a ello con el consumo de alcohol o drogas generando con el tiempo adicciones, e incluso la muerte. Pues las malas decisiones tomadas al estar en situaciones de estrés pueden traer consecuencias muy negativas.

B. Consecuencias organizacionales

- **Desempeño laboral**

Algunos estudios nos dicen que los altos índices de estrés pueden afectar el crecimiento y desempeño en las tareas encomendadas, aunque en algunas situaciones o personas los niveles moderados de estrés les ayudan para mejorar la productividad, estar a presión les funciona mejor trabajando con más energía e incluso se vuelven más creativos.

- **Burnout (Síndrome del quemado)**

Este síndrome de burnout, viene a ser un estado donde uno se siente abatido por el estrés, generalmente lo experimentan los trabajadores que están sometidos a un trabajo a presión o con una sobrecarga laboral, aunque a inicios se sabía que lo padecían los que trabajaban en el entorno sanitario, pero al pasar los años se ha incluido a otros trabajadores que también lo padecen.

- **Absentismo y abandono**

Esto del absentismo y el abandono, nos van a producir pérdidas tanto de producción como económicas en una organización, ocurren a mayor presencia de estrés cuando los trabajadores a pesar de vencer estos padecimientos no lo logran terminan abandonando el trabajo. (Aamodt, 2010, p.573)

Enfoques En El Estudio Del Estrés

Seyle (1973) introdujo en el campo de salud la noción de estrés, mencionando que era la causa de muchas enfermedades, desde ahí el término estrés se ha utilizado en todos los ámbitos, existiendo aun mucha controversia sobre este, pero de manera general se ha conceptualizado de la siguiente manera.

El estrés como estímulo

Donde se habla de las condiciones del ambiente que nos va ocasionar situaciones de tensión percibiéndolo amenazantes a los cuales denominamos estresores.

El estrés como respuesta

Centrado en la reacción frente a los estresores, entendiéndolo como un momento de tensión que va a presentar dos componentes; el componente psicológico donde vemos la conducta, los pensamientos y las emociones que proporciona la persona; y el componente fisiológico donde se da la activación del cuerpo.

El estrés como proceso

Nos habla de los estresores, las respuestas que tenemos frente a ellos y la interacción que existe entre la persona y el medio ambiente, donde se da la presencia del estrés según la percepción de la persona y su respuesta frente a situaciones dadas. (Vidal, 2019. p.13)

Clases de estrés

Vamos a distinguir diversas clases de estrés, aquí lo clasificaremos según sea beneficioso o nocivo y según la duración que tenga.

A. Según sea beneficioso o nocivo

- **Eustrés**

Este viene a ser el estrés beneficioso y va ser imprescindible para que el organismo pueda desarrollarse y funcionar, ya que nos va a ayudar a que rindamos mejor, nos ayuda a actuar de una manera adecuada ante las diversas situaciones problemáticas que la vida nos presenta, proporcionándonos mecanismo para defendernos y creatividad para salir adelante, gracias a esto la humanidad ha podido afrontar problemas críticos que muchas veces se nos presentan en nuestro día a día, impulsándonos a avanzar, aprender y motivándonos a alcanzar objetivos y metas trazadas.

- **Distrés**

Este viene a ser un estrés nocivo, dañino que nos va a afectar negativamente a nuestra salud, es el que siempre va a estar de guardián de todas las enfermedades, muchas veces lo hacemos parte de nosotros y vivimos con este.

B. Según su duración

- **Agudo**

Este tipo de estrés es un tanto indispensable para seguir viviendo, está presente cuando nos sentimos amenazados, producen cambios tanto físicos, mentales e incluso emocionales, pero van a tener una duración corta, muchas veces nos sirve a modo de reforzamiento de defensas, podemos luchar o en otras circunstancias huir, esto depende de cómo tomemos la situación que estamos atravesando.

En este tipo de estrés distinguimos 2 fases:

- La fase de activación, donde el principal protagonista es el sistema nervioso autónomo simpático.
- La fase de recuperación, donde el principal protagonista va a ser el sistema nervioso parasimpático.

Entonces cuando ocurre una situación de estrés agudo vamos a activar el sistema nervioso simpático, donde va a ocurrir descarga de cortisol lo cual va a elevar la glucosa, produciendo taquicardia, sequedad

de la boca, entre otros; cuando se activa el sistema nervioso parasimpático se va a dar la disminución de la frecuencia cardíaca y respiratoria, hay secreción salival y entramos a un estado de relajación.

- **Crónico**

Este tipo de estrés se va a producir en cuando nos encontramos frente a una amenaza prolongada o que dura mucho tiempo, va ser una reacción que dura, produciendo cambios psicofísicos de manera prolongada, muchas veces la prolongación en demasía nos lleva a presentar estrés crónico que va a afectar seriamente nuestra salud. (Pérez, 2018. pp.21)

Tipos De Estresores

La tensión, presión en la que vivimos se va a producir por múltiples factores, a su vez estos van a estar relacionados entre sí.

a) Estresores internos

Son aquellos que poseen características propias o personales de cada sujeto, entre estas podemos mencionar a la personalidad de tipo A, la introversión e incluso los pensamientos negativos que tenemos, así entre otros.

b) Estresores externos

Son aquellos que van a presentar características diferentes al individuo, entre estos tenemos a la sobrecarga producida por el trabajo o incluso a la ambigüedad de roles.

c) Estresores psicológicos

Son aquello donde van a estar comprendidas todas nuestras emociones, entre estos tenemos a los miedos, enojo o ira, los celos e incluso sentimientos de inferioridad.

Estos van a estar influenciados por nuestro entorno, por como pensamos y también por nuestra personalidad

d) Estresores físicos

Aquí podemos considerar cuatro tipos entre ellos el calor, la fatiga, el ruido y el frío.

Canino de Lam Bertini (1997), manifiesta que tanto los estresores físicos como psicológicos relacionados van a reforzar sus efectos.

Martínez (2004) hace mención que se necesita cuatro características fundamentalmente para que los estresores generen tensión, entre estas tenemos. (Felipe, 2010. Pp.163)

- Que posean un carácter repetitivo.
- Que con el tiempo los efectos deben persistir.
- Que nuestro organismo no debe adaptarse a estos estresores.
- Que el equilibrio interno no se recupere.

Afrontamiento Del Estrés

Cuando hablamos de afrontamiento hacemos mención a enfrentar una situación que se curse estresante, pues los autores en su mayoría hacen referencia a todo un conjunto de respuestas que van a reducir las situaciones negativas que esté produciendo el estrés.

Lazarus y Folkman (1986) lo describen como los esfuerzos cognitivos y conductuales que están en continuo cambio y que se realizan para gestionar situaciones, ya sean internas o externas, que son consideradas abrumadoras para el sujeto.

Entonces podemos decir que el afrontamiento se va a relacionar con la evaluación que haga el individuo, además va a estar influenciada por diversos factores ya que cada individuo va a presentar determinados recursos para afrontar una situación determinada.

A. Recursos del estrés

Rodríguez (1995) clasifica los recursos del afrontamiento en:

- **Recursos físicos/biológicos**

Que vienen a ser aquellos componentes físicos que va a poseer cada individuo y que va a contribuir a una situación de afrontamiento adecuado, podemos mencionar entre estos a la salud, la fuerza, la resistencia, el entorno ambiental.

- **Recursos psicológicos/psicosociales**

Los cuales son las cualidades psíquicas y las destrezas que van a ser de gran importancia para afrontar un evento estresante, entre estas están la autoestima, autocontrol, capacidad para resolver problemas, etc.

- **Recursos culturales**

Van a ser los que van a estar en relación con nuestros valores, nuestras atribuciones, nuestros principios, creencias y costumbres.

- **Recursos sociales**

Esto va a ser muy importante para afrontar un evento estresante, teniendo entre estos al apoyo social.

B. Mecanismos del Estrés

Valdez y Flores (1985) diferencian los mecanismos de afrontamiento en:

- **Mecanismos adaptativos**

Vienen a ser aquello que omiten los estímulos que nos amenazan, así como también van a disminuir la respuesta biológica que provoca. Aquí tenemos a las conductas sustitutivas como comer, fumar, beber, hacer ejercicio entre otras que vienen a ser mecanismos adaptativos ya que nos van a producir que la tensión que tenemos se reduzca.

- **Mecanismos de lucha**

Son aquella que van a buscar controlar las situaciones, que puede o no ser positiva, entre estas están individuos con conducta tipo A, donde su conducta va a ser resistente llevándolo a un estado de activación prolongada.

- **Mecanismos de inhibición**

Donde ocurre la inmovilización del individuo a consecuencia de una activación prolongada, en la cual el individuo se va a adaptar.

C. Determinantes de las respuestas de afrontamiento

Así pues, observamos que existen diversas respuestas de afrontamiento, habiendo marcadas diferencias de un sujeto a otro, así

como pueden ser múltiples en un mismo sujeto, ante ello Rodríguez (1995) señala determinantes de las respuestas de afrontamiento.

- **Gravedad percibida del estresor**

Nos hace mención que a mayor gravedad de una situación que genere estrés existirá una mayor cantidad de respuestas de afrontamiento.

- **Mutabilidad percibida del estresor**

Nos hace referencia que a mayor posibilidad de cambiar una situación que se ve estresante va a existir una mayor cantidad de respuestas comportamentales, si la situación se ve inmutable las respuestas de afrontamiento serán cognitivas.

- **Remediabilidad percibida**

Nos menciona que si percibimos que una situación estresante se puede solucionar se van a adoptar diversas estrategias para afrontar, de lo contrario las respuestas serán pasivas.

- **Dificultad o costo de la respuesta de afrontamiento**

Debido a que algunas situaciones necesitan un mayor esfuerzo en las respuestas, los sujetos eligen las que requieran un menor esfuerzo. (Jaureguizar & Espina, 2005. Pp.30)

Manejo del Estrés

Manejar una situación de estrés, o modificar la conducta frente a este debe darse antes de la situación de estrés, durante la situación de estrés y después de la situación de estrés, si bien es cierto que para el manejo antes de que ocurra la situación estresante debemos incorporar practicas saludables como el ejercicio que nos va a preparar para poder manejar los efectos que este pueda traer, mientras que durante la situación estresante también debemos seguir con las prácticas de manejo e incorporar otras, finalmente cuando ya hayamos eliminado el estresor debemos seguir con nuestra vida siempre manejando el estrés. Aquí mencionaremos algunas técnicas para manejar situaciones de estrés.

Planes para combatir el estrés

Muchas veces estas técnicas debemos aplicarlas siempre para tener un constante manejo de situación de estrés ya sean cuando estemos experimentándolo o a modo de prevención Aamodt (2010)

- **Ejercicio**

Si bien sabemos que realizar ejercicios no solo nos ayuda a mantenernos sanos físicamente sino también nos va hacer fuertes ante los efectos que produce el estrés, debemos programar una rutina de ejercicios en nuestra vida diaria de este modo fortaleceremos nuestro sistema cardiovascular y nuestra salud en general haciéndonos así más fuertes para controlar los efectos que producen los momentos de estrés.

- **Risa**

Se sabe que tener un buen humor o la risa nos va a ayudar en gran medida a reducir el estrés, nos va hacer percibir un momento estresante de otro modo, el propósito de este es tomar las cosas de buena manera con humos y no crear una obsesión por algo que no podemos controlar.

- **Dieta**

Se sabe que existen algunos alimentos que nos va ayudar a manejar mejor una situación de estrés, más aún aquellos alimentos que poseen vitamina E siendo esta la que más se libera o pierde en situaciones estresantes.

Así mismo disminuir en nuestra dieta e consumo de grasas y aumentar el consumo de gúanos nos va a ayudar a poder hacer resistencia a los estresores diarios.

- **Reducción del tabaquismo**

Estudios realizados indican que el fumar genera más estrés, aunque los consumidores indiquen que fumar les disminuye el estrés, se sabe que no es así sino al contrario, volviéndose muchas veces un círculo vicioso.

- **Sueño**

Es un factor importante para el manejo del estrés, estudios indican que la falta de sueño puede generar diversos problemas en nuestra salud, entre estos el estrés e incluso llevarnos a la depresión, se desconoce la cantidad de horas que se debe dormir, pero si se conoce que dormir es saludable.

- **Redes de apoyo**

El tener a la familia, los amigos o alguna persona que te brinde el apoyo, te escuche va a ayudar a que el individuo que este pasando por una situación estresante pueda manejarlo de una mejor manera, recomendando siempre también la busca de ayuda profesional.

- **Autoempoderamiento**

El manejo o el control de nuestras propias decisiones son en gran medida un apoyo para poder manejar situaciones de estrés.

- **Habilidades de afrontamiento**

Generalmente esto hace referencia a saber manejar nuestros conflictos que nos ocurren en nuestro día a día, así como también entender que hay cambios que se producen en nuestras vidas que no podemos controlarlo, tener estas habilidades será una gran fuente para poder manejar el estrés. (Aamodt, 2010, p.576)

2.2.2 SATISFACCIÓN LABORAL

La satisfacción laboral viene ser un grupo de sentimientos y de emociones que pueden presentarse favorablemente o también desfavorablemente, que a su vez van a estar basados a los que los trabajadores piensen de sus trabajos, Así también podemos decir que va a ser la actitud emotiva, la percepción de que algo está o no a su gusto, también va a estar relacionada con su entorno tanto cultural como social y a su vez como el entorno ve su trabajo. Alles (2007)

Entonces podemos decir que la satisfacción laboral se va a dar según el trabajador tenga información de su trabajo, así también la satisfacción laboral es cambiante y puede caer rápido en el desarrollo de crearla.

Las personas vienen a ser un todo, un conjunto, así pues, va a tener elementos que van a influir en su satisfacción laboral, muchas veces siendo externos al ámbito donde se trabaja.

Impacto del entorno

Se considera que la satisfacción laboral va a ser un pilar fundamental que nos va a dar satisfacción en la vida, su entorno de un trabajador va a influir en como este se siente dentro de una organización, así pues, el trabajo en nuestras vidas es fundamental, así también la satisfacción laboral va a determinar la satisfacción en general del individuo.

Así pues, los elementos que nos dan satisfacción va a ser muy variado siendo difícil concordar los diversos intereses de un individuo entre estos podemos decir que encontramos a:

- Pilar importante que es la familia.
- También al trabajo.
- El deporte y el realizar actividades que nos gustan.
- El tiempo libre.
- Los intereses tanto a nivel profesional como comunitarios y espirituales.

Entonces sabiendo que la satisfacción laboral es cambiante, los jefes deberían estar evaluando está permanentemente y no solo debería darse una vez al año a través de encuestas de la misma. (Alles, 2007. pp.306)

Efectos de la Satisfacción Laboral

Si bien es cierto al gustarle el trabajo que realiza a un empleado va a tener consecuencias buenas, así también cuando no les gusta repercute negativamente, Así pues, describiremos algunos comportamientos que nos ayudarán a su comprensión de la insatisfacción laboral.

- **Salida**

Donde se da la búsqueda de un nuevo trabajo, se refiere al comportamiento que tienen los trabajadores al salir de sus lugares de trabajo.

- **Voz**

Es decir, buscar la mejora teniendo en cuenta las sugerencias, analizando los posibles problemas, es decir actuando de manera constructiva.

- **Lealtad**

Se optimistas cuando las cosas van mal debemos tener actitud positiva frente a problemas dados en la organización, de este modo se brinda confianza a todos los que formen parte de ella.

- **Negligencia**

Se presentan muchos errores, no hay un esfuerzo para mejorar, al contrario, permiten que todo empeore e incluso hay ausentismo.

Cuando hablamos de salida y negligencia hacemos mención a la producción, ausentismo y la rotación, mientras que la voz y lealtad son constructivos ya que nos llevan a un trabajo satisfactorio.

Resultados de la satisfacción o insatisfacción en el trabajo

Robbins & Judge, (2009), plantean:

- **Satisfacción en el trabajo y el desempeño**

Se sabe probablemente que los trabajadores satisfechos tengan mayor productividad, así algunos estudios demuestran que las organizaciones con más número de asalariados satisfechos son las que más producen.

- **La satisfacción en el trabajo y el comportamiento en una organización**

Así pues, se conoce que los trabajadores que tienen satisfacción laboral son los que se expresan positivamente de la organización, trabajan en equipo e incluso cumplen tareas adicionales.

- **Satisfacción en el trabajo y satisfacción del cliente**

La satisfacción de los trabajadores se va a ver reflejado en la atención que se le brinda al cliente, ya que van a ser los trabajadores quienes están en un contacto directo con los clientes.

- **La satisfacción en el trabajo y el ausentismo**

Ambos se van a relacionar, pero negativamente, ya que un trabajador que no se encuentra satisfecho en sus puestos de trabajo lo va a dejar produciéndose el ausentismo.

- **La satisfacción en el trabajo y la rotación de empleados**

Estos también están relacionados negativamente, ya que estar rotando frecuentemente a los empleados les produce insatisfacción porque muchas veces experimentan lo nuevo lo que los lleva a tener estrés produciendo la insatisfacción.

- **La satisfacción en el empleo y la desviación en el sitio de trabajo**

Estar insatisfecho en el trabajo va a producir comportamientos adversos incluso dándose robos, impuntualidad e inasistencia. (Robbins & Judge, 2009. Pp.87)

Factores De Satisfacción Laboral

Para Hellriegel y Slocum (2009) la satisfacción en el trabajo es muy relevante en una organización, por lo que vamos a describir los factores que van a influir en esta:

a) Sueldo

Si bien es cierto el salario es fundamental para los trabajadores, siendo esta la que mayor insatisfacción les produce, ya que la equidad en el salio y la expectativa que poseen frente a este no resulta.

b) Seguridad

Es importante que una organización brinde seguridad al trabajador ya se en la infraestructura con un ambiente agradable, así como también la estabilidad laboral garantizando su salud tanto psicológica como física.

c) Social

Siendo aquí los factores importantes la comunicación y el trabajo en equipo para que una organización trabaje de manera eficiente, organizada y coordinadamente.

d) Supervisión

Teniendo un líder que sepa guiarlos e influenciar en ellos positivamente motivándolos a realizar trabajos extraordinarios sin someterlos a presiones.

e) Crecimiento

Las organizaciones deben estar capacitando frecuentemente a los trabajadores de este modo logrando conseguir una mayor productividad y trabajo. (Hellriegel & Slocum, 2009. pp.54)

2.3 DEFINICIONES CONCEPTUALES

- a. Estrés: Es una reacción del organismo frente a alguna situación, es decir un estado de tensión psicológica o la preparación para huir o atacar. (Sánchez, 2010).
- b. Cansancio Emocional: Maslach y Jackson (1982), definen como la pérdida de la motivación y que este nos lleva a generar sentimientos de fracaso. (Catillo, 2001).
- c. Despersonalización: Se define como la variación del yo, de modo que el sujeto que lo padece se va a sentir un tanto extraño y diferente. (Cruzado et al. 2013).
- d. Realización Personal: Viene a ser un desafío que tienen las personas, cuyo logro va ser la superación de obstáculos, a su vez hace referencia a metas que generan satisfacción que perdura. (Euroinnova, 2007).
- e. Satisfacción Laboral: definido como un juicio de apreciación ya sea positiva o negativa que un sujeto hace a su trabajo. Weiss (2002),
- f. Condiciones Físicas y/o materiales: Viene a ser la capacidad que posee una persona para realizar actividades en su día a día sin que esta le fatigue o canse. (Tarducci et al. 2020. pp.86).

- g. Beneficios Laborales y/o Remunerativos: Lo definen como el grado de contentamiento relacionado con el estímulo remunerativo por el trabajo realizado.
- h. Políticas Administrativas: Se define como el nivel de consenso que se da frente a las normas que plantea la institución que va a estar designada a la regulación de la relación laboral y el trabajador.
- i. Relaciones Sociales: Se define como el grado de contentamiento relacionado a otros trabajadores de la organización con los cuales realizamos trabajos cotidianamente.
- j. Desarrollo personal: Es el momento o la ocasión que posee el empleado para realizar actividades que le favorezcan a su realización propia.
- k. Desempeño de tareas: Se define como la estimación con la cual el empleado se relaciona para dar cumplimiento a tareas que la organización plantea.
- l. Relación con la Autoridad: En la percepción o sensación que va realizar el empleado y va a estar relacionado a su jefe y a sus tareas diarias. (Rodríguez, pp.67)

2.4 HIPÓTESIS

2.4.1 HIPÓTESIS GENERAL

H_i: Existe relación entre el estrés y la satisfacción laboral de los trabajadores del departamento de patología clínica del Hospital Regional Hermilio Valdizan Medrano de Huánuco 2025.

H_α: No existe relación entre el estrés y la satisfacción laboral de los trabajadores del departamento de patología clínica del Hospital Regional Hermilio Valdizan Medrano de Huánuco 2025.

2.4.2 HIPÓTESIS ESPECÍFICAS

H_{a1}: Existe relación entre el estrés y las condiciones físicas y/o materiales de los trabajadores del departamento de patología clínica del Hospital Regional Hermilio Valdizan Medrano de Huánuco 2025.

H_{o1}: No existe relación entre el estrés y las condiciones físicas y/o materiales de los trabajadores del departamento de patología clínica del Hospital Regional Hermilio Valdizan Medrano de Huánuco 2025.

H_{a2}: Existe relación entre el estrés y los beneficios Laborales y/o Remunerativos de los trabajadores del departamento de patología clínica del Hospital Regional Hermilio Valdizan Medrano de Huánuco 2025.

H_{o2}: No existe relación entre el estrés y los beneficios Laborales y/o Remunerativos de los trabajadores del departamento de patología clínica del Hospital Regional Hermilio Valdizan Medrano de Huánuco 2025.

H_{a3}: Existe relación entre el estrés y las políticas administrativas de los trabajadores del departamento de patología clínica del Hospital Regional Hermilio Valdizan Medrano de Huánuco 2025.

H_{o3}: No existe relación entre el estrés y las políticas administrativas de los trabajadores del departamento de patología clínica del Hospital Regional Hermilio Valdizan Medrano de Huánuco 2025.

H_{a4}: Existe relación entre el estrés y las relaciones sociales de los trabajadores del departamento de patología clínica del Hospital Regional Hermilio Valdizan Medrano de Huánuco 2025.

H_{o4}: No existe relación entre el estrés y las relaciones sociales de los trabajadores del departamento de patología clínica del Hospital Regional Hermilio Valdizan Medrano de Huánuco 2025.

H_{a5}: Existe relación entre el estrés y el desarrollo personal de los trabajadores del departamento de patología clínica del Hospital Regional Hermilio Valdizan Medrano de Huánuco.

H_{o5}: No existe relación entre el estrés y el desarrollo personal de los trabajadores del departamento de patología clínica del Hospital Regional Hermilio Valdizan Medrano de Huánuco 2025.

H_{a6}: Existe relación entre el estrés y el desempeño de tareas de los trabajadores del departamento de patología clínica del Hospital Regional Hermilio Valdizan Medrano de Huánuco 2025.

H_{o6}: No existe relación entre el estrés y el desempeño de tareas de los trabajadores del departamento de patología clínica del Hospital Regional Hermilio Valdizan Medrano de Huánuco 2025.

H_{a7}: Existe relación entre el estrés y la relación con la autoridad de los trabajadores del departamento de patología clínica del Hospital Regional Hermilio Valdizan Medrano de Huánuco 2025.

H_{o7}: No existe relación entre el estrés y la relación con la autoridad de los trabajadores del departamento de patología clínica del Hospital Regional Hermilio Valdizan Medrano de Huánuco 2025.

2.5 VARIABLES

2.5.1 VARIABLE DEPENDIENTE:

Estrés: Es una reacción del organismo frente a alguna situación, es decir un estado de tensión psicológica o la preparación para huir o atacar. (Sánchez, 2010)

Dimensiones

- Cansancio emocional
- Despersonalización
- Realización personal

2.5.2 VARIABLE INDEPENDIENTE:

Satisfacción Laboral: La satisfacción laboral viene ser un grupo de sentimientos y de emociones que pueden presentarse favorablemente o también desfavorablemente, que a su vez van a estar basados a los que los trabajadores piensen de sus trabajos, Alles (2007)

Dimensiones

- Condiciones físicas o materiales
- Beneficios laborales y/o remunerativos
- Políticas administrativas
- Relaciones sociales
- Desarrollo personal
- Desempeño de tareas
- Relación con la autoridad

2.6 OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIONES OPERACIONALES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	INSTRUMENTO	ESCALA
Estrés	Regueiro (2021) define al estrés respuesta fisiológica que posee el organismo, donde van a intervenir mecanismos múltiples de defensa quienes van a afrontar una situación que se advierte como una amenaza.	El estrés viene a ser una afectación a nuestra salud la cual incluye el cansancio emocional, la despersonalización y la realización personal será evaluado mediante el cuestionario de Maslach Burnout Inventory	Agotamiento o cansancio emocional	Sentirse emocionalmente agotado Cansado al final del trabajo Fatigado al inicio de la mañana Trabajar todo el día supone un gran esfuerzo Sentirse desgastado Sentirse frustrado Trabajar demasiado Trabajar produce estrés.	1,2,3,6,8,13,14,16,20	Cuestionario de Maslach Burnout Inventory	Ordinal Alta= 67 a 99 Media=34 a 66 Baja= 01 a 33
			Despersonalización	Sentirse acabado en el trabajo Tratar como objetos impersonales. Volverse insensible	5-10-11-15-22		

				Endurecerse emocionalmente. Despreocupación Culpar de problemas. Facilidad para comprender Tratar con eficacia Influencia positiva Sentirse con mucha energía	4-7-9-12-17-18- 19-21		
			Realización personal	Crear clima agradable Sentirse motivado Conseguir cosas valiosas en el trabajo Tratar problemas emocionalmente con calma.			
				Distribución física Ambiente Comodidad Baja remuneración Sentirse mal Sueldo aceptable	1-13-21-28-35 2-7-14-22		
Satisfacción laboral	Se trata de una postura general hacia el trabajo basada en la valoración que los empleados	La satisfacción considerada como la actitud frente a una situación la cual incluye las condiciones físicas	Condiciones Físicas y/o Materiales Beneficios Laborales y/o Remunerativos			Ordinal Escala satisfacción laboral SL-SPC	Muy satisfecho 168 - 180 Satisfecho 149 - 167

realizan de las circunstancias en las que se lleva a cabo su labor (Fernández, 1999).	y/o materiales, los beneficios laborales y/o remunerativos, las políticas administrativas, las relaciones sociales, el desarrollo personal, el desempeño de tareas y la relación con la autoridad que será evaluado con la escala satisfacción laboral SL-SPC		Expectativas económicas.		Promedio 89 - 102
			Mal trato.		Insatisfacción 75 - 88
		Políticas Administrativas	Trabajo aceptable.	8-15-17-23-33	Muy insatisfecho 0 - 74
			Horario		
			Incomodidad		
			Trabajo fuera de hora		
		Relaciones Sociales	Ambiente ideal		
			Satisfacción laboral	3-9-16-24	
			Distanciamiento		
			Solidaridad		
		Desarrollo Personal	Gusto laboral		
			Desarrollo personal		
			Disfrute	4-10-18-25-29-34	
			Felicidad		
			Autorealización		
			Sentirse bien		
			Valoración laboral		
		Desempeño de Tareas	Utilidad		
			Desinterés	5-11-19-26-30-35	
			Aburrimiento		
			Satisfacción		
			Complacido		

		Comprensión	
		Liderazgo	
	Relación con la	Calidad de trabajo	6-12-20-27-31-36
	Autoridad	Relación cordial	
		Disgusto	
		Valoración laboral	

CAPITULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1 TIPO DE INVESTIGACIÓN

El tipo de estudio desarrollado fue básica pura, ya que los resultados nos permitirán ampliar nuevos conocimientos sobre el estrés y la satisfacción laboral. Supo et al. (2014) refiere que la investigación básica o pura va a estar caracterizada porque va a surgir de un marco teórico y va a persistir en él, pues cuya finalidad es crear nuevas teorías o cambiar las que ya existen, así mismo se adicionan conocimientos científicos, filosóficos sin comparar con aspectos prácticos. (pp. 39)

3.1.1 ENFOQUE

El enfoque que se aplicó fue cuantitativo, porque es medible y estará basada a resultados a obtener sobre el estrés en la satisfacción laboral en los empleados del departamento de patología clínica del Hospital Regional Hermilio Valdizan. Ñaupas et al. (2018) plantea que el enfoque cuantitativo utiliza tanto métodos como técnicas cuantificables por lo que está relacionado con la medición, magnitud, observación, muestreo y lo estadístico; así mismo va a utilizar la recolección de datos y su análisis para que de este modo se pruebe la hipótesis con el uso de la estadística. (pp. 140)

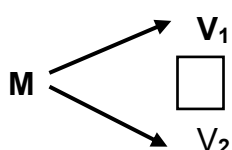
3.1.2 NIVEL

El nivel de investigación utilizado en el desarrollo de la presente es correlacional, porque tiene el objetivo de relacionar el estrés y la satisfacción laboral de los trabajadores del departamento de patología clínica del Hospital Regional Hermilio Valdizan. Arias (2012) plantea que el nivel correlacional busca establecer el nivel de vinculación que hay entre dos o más variables, donde lo primero en medir son las variables, posteriormente, mediante pruebas de hipótesis de correlación y la aplicación de métodos estadísticos para estimar la asociación, aunque este tipo de investigación no instaura directamente relaciones causales aporta señales sobre las causas posibles. (pp. 25)

3.1.3 DISEÑO

El diseño de investigación usado en el desarrollo de la presente es correlacional, porque nos va a guiar a conocer la relación de dos variables, así mismo la medición ocurre en un tiempo único y lugar específico. Hernández et ál. (2018) menciona que este tipo de diseño correlacional es provechoso porque permite relacionar variables en un momento dado, muchas veces en función de término correlacionales y otras causales.

ESQUEMA



M = Trabajadores del departamento de patología clínica

O₁ = Estrés Laboral

O₂ = Satisfacción Laboral

r = Relación entre las variables.

3.2 POBLACIÓN Y MUESTRA

3.2.1 POBLACIÓN

Considerando a la población como un total de sujetos, objetos o situaciones, Arispe et ál. (2020) hace referencia a la población como un grupo de casos que presentan ciertas características, y/o especificaciones comunes que a su vez están en un lugar determinado, así mismo menciona que en determinadas situaciones no se analiza la población en su totalidad sea por tiempo o recursos. (pp.73)

El estudio se realizó con una población y una muestra de 80 trabajadores del departamento de patología clínica del Hospital Regional Hermilio Valdizan – Huánuco.

3.2.2 MUESTRA

El muestreo fue no probabilístico debido que solo está conformado por el total de empleados del departamento de patología clínica del nosocomio en estudio.

Tabla 1

*Población de trabajadores del departamento de patología clínica del Hospital Regional
Hermilio Valdizan – Huánuco*

Condición	Sexo		Total	
	Hombres	Mujeres	fi	%
Nombrados	14	17	31	39
Contratados	30	19	49	61
Total	44	36	80	100

Nota. Datos obtenidos del registro de asistencia.

Criterios de Inclusión:

- Trabajadores nombrados y contratados.
- Trabajadores con asistencia permanente.
- Trabajadores de ambos sexos.
- Trabajadores que tengan más de tres meses en la Institución.

Criterios de exclusión:

- Personal en proceso de internado que se encuentran trabajando en el departamento de patología clínica.
- Trabajadores con permisos o faltas constantes.
- Trabajadores con licencia.

3.3 TÉCNICAS E INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS**3.3.1 PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS**

Para el presente trabajo se aplicó la técnica de la psicometría, Brenlla (2024) refiere que es la disciplina en la que se basan los procesos de medición, el diseño, la construcción, los ajustes y la puesta en marcha las pruebas psicológicas como sus aspectos éticos en su aplicación.

Los instrumentos utilizados en el presente trabajo de investigación fueron:

Tabla 2

Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Instrumento	Técnica
Escala de satisfacción laboral SL SPC	Psicometría
Inventario de Burnout de Maslash	Psicometría

Nota. Datos recolectados del año 2025.

3.3.2 PARA LA PRESENTACIÓN DE DATOS

Ficha Técnica del Inventario de Burnout de Maslach

Nombre : Inventario de Burnout de Maslach.

Autor : Maslach Christina & Jackson Susan

Validación : El cuestionario de Maslach burnout Inventory, entre los que cursan carreras del ámbito de la salud y asisten a universidades del Caribe colombiano.

Aplicación : personal y en grupo.

Duración : Aproximadamente de 10 a 15 minutos.

Niveles de Aplicación: Adultos

Finalidad : Valoración de tres dimensiones clave del síndrome de burnout.

- Escala CE: Cansancio Emocional.
- Escala DP: Despersonalización.
- Escala RP: Realización Personal.

Descripción del instrumento

Es un instrumento constituido por 22 ítems que se valoran con una escala tipo Likert de siete puntos (0 a 6). Los resultados de los análisis factoriales realizados en diferentes muestras con el MBI, arroja en la mayoría de los casos la existencia de los tres factores ortogonales que son denominados agotamiento emocional, despersonalización y realización personal en el trabajo.

La Escala está conformada por las siguientes sub escalas:

La subescala de cansancio o agotamiento emocional:

Comprende 9 ítems que describen los sentimientos de una persona emocionalmente exhausta por el trabajo; puede manifestarse física, psíquicamente, o como una combinación de ambas, el agotamiento emocional provoca falta de recursos emocionales.

La subescala de despersonalización:

Incluye cinco elementos relacionados con una reacción fría e impersonal ante los destinatarios de los servicios o la atención del profesional; junto con un aumento de la ansiedad y de la falta de

motivación para con ellos, así como distanciamiento afectivo de los receptores de los servicios ofrecidos, que se traduce en una actitud crítica, hostil, indiferente y negativa hacia ellos.

La subescala de realización personal:

Consta de ocho elementos que describen la sensación de competencia y logro en el trabajo con los demás, y que reflejan un conjunto de actitudes negativas respecto a uno mismo y al propio trabajo, características habituales de la depresión, la desmotivación, la evasión de vínculos interpersonales y laborales, la escasa productividad, la imposibilidad de sobrellevar la tensión y la baja autoestima.

A la hora de analizar los resultados, cabe señalar que tanto el agotamiento emocional como la despersonalización indican mayores índices de estrés laboral, por el contrario, la escala de realización personal influye de forma opuesta en el síndrome, es decir, una puntuación más alta refleja menores niveles de estrés y, por lo tanto, una mayor realización personal. Las puntuaciones elevadas en los dos primeros escalones y las reducidas en el tercero facilitan el diagnóstico del síndrome.

Realización: El procedimiento puede realizarse a nivel individual o en grupo y dura entre 10 y 15 minutos en promedio.

Puntuación y calificación: El puntaje en las escalas del MBI se obtiene sumando todos los puntos u índices de frecuencia registrados para los ítems de cada escala.

En la tabla se especifican los componentes de cada escala y sus puntajes directos máximos (PD).

Cansancio o Agotamiento emocional: (1,2,3,6,8,13,14,16,20)

Despersonalización: (5,10,11,15,22)

Realización personal: (4,7,9,12,17,18,19,21)

Validez y confiabilidad

Se evaluó la validez de constructo, utilizando el método intratest, mediante la realización de un análisis factorial de confirmación para

determinar si los tres factores identificados en la versión original de la prueba estaban presentes en los datos de la muestra analizada.

Los resultados presentados en la tabla 5 muestran que el modelo de tres factores arroja mejores frutos que el modelo de un solo factor, como lo demuestra una estadística chi-cuadrado (47,01) que no es significativa, mientras que el análisis de residuos muestra que los valores se sitúan por debajo del nivel de significación de 0,05 y que los índices utilizados para medir el ajuste del modelo (GFI = 0,98 y AGFI = 0,95) son correctos; por lo tanto, se puede concluir que el modelo está respaldado por la información evaluada y, en consecuencia, el Inventario de Burnout de Maslach es válido.

Mediante un estudio desarrollado por Janampa et al (2023) la validación del instrumento del cuestionario de Maslach Burnout Inventory fue realizada por juicio de expertos, también calculando su confiabilidad mediante la fórmula de Frederic Kuder (KR) de Richardson obteniendo un valor de 0,81.

Asimismo, en cuanto al análisis de confiabilidad se realizó de acuerdo a las tres áreas que especifican la prueba. La tabla 3, que recoge el análisis del área de agotamiento emocional del Inventario de Maslach, muestra que todos los ítems obtienen correlaciones ítem-escala de 0,27 o más. Por su parte, el coeficiente alfa de Cronbach fue de 0,78, lo que permite afirmar que los ítems del área proporcionan puntuaciones fiables.

Tabla 3

Datos del análisis del área de agotamiento emocional

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	80	100,0
	Excluidos	0	,0
	Total	80	100,0
a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.			

Tabla 4*Estadísticas de fiabilidad del análisis del área de agotamiento emocional*

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,705	4

Nota. Los datos presentados son aceptables.**Tabla 5***Datos estadísticos del análisis del área de agotamiento emocional*

ANOVA					
	Suma de cuadrados	I	Media cuadrática	F	Sig
Inter sujetos	7761,887	9	98,252		
Entre elementos	120291,963		40097,321	1384,673	,000
Intra sujetos	Residuo	37	28,958		
	Total	40	529,813		
Total	134916,887	19	422,937		
Media global = 32.73					

El instrumento fue validado por psicólogos expertos quienes presentan mucha experiencia en el tema a investigar:

Tabla 6*Tabla de validación por psicólogos expertos*

Psicólogo	Grado	Resultado
José Luis Malpartida Repetto	Doctor	Favorable
Ronal A. Salas Alarcón	Magister	Favorable
Lidia M. Villanera Omonte	Magister	Favorable

Escala de Satisfacción Laboral SL – SPC

FICHA TECNICA

Nombre: Escala de satisfacción Laboral CL-SPC

Autora: Sonia Petruska, Palma Carrillo

Año de construcción: 2006

Adaptación: Publicada el 6 de enero de 2023

Administración: Individual o en grupo.

Duración: Aproximadamente 20 minutos.

Escala: Escala de Likert.

Población: Profesionales / académicos.

Muestra: 72 empleados.

Edad: Mayores de 17 años.

Contenido: 36 ítems.

Dimensiones: Presenta 7 factores: condiciones físicas y/o materiales, beneficios laborales y/o remunerativos, políticas administrativas, relaciones sociales, desarrollo personal, desempeño de tareas y relación con la autoridad.

Característica: Instrumento de evaluación psicológica.

Indicaciones: Se le proporcionará un cuadernillo en el que deberá completar todas las instrucciones que figuran en él; en caso de tener alguna inquietud, el examinador le brindará las explicaciones necesarias.

Validez de la prueba: Se obtuvo a partir de la media general, con una submuestra de 75 empleados del Hospital Hermilio Valdizán de Huánuco, con una puntuación total de fiabilidad de 0,98, según el test del alfa de Cronbach.

También Garragate (2025) en su investigación clima organizacional y satisfacción laboral del personal de enfermería del Hospital de Vitarte – Lima, refiere que la confiabilidad del instrumento fue obtenida por Huamani (2022) con un promedio de 0,80 siendo confiable.

Puntaje y calificación: La puntuación final se calcula sumando las puntuaciones obtenidas a partir de las contestaciones a cada pregunta. La escala de puntuación es la siguiente: 5 Totalmente de acuerdo, 4 De

acuerdo, 3 Indeciso, 2 En desacuerdo, 1 Totalmente en desacuerdo. En el caso de las preguntas negativas (2, 7, 8, 15, 16, 17, 19, 23, 26, 31, 33), las puntuaciones se invierten; la puntuación posible oscila entre 36 y 180. Las puntuaciones altas indican satisfacción laboral, y las bajas indican insatisfacción laboral; además, se pueden obtener puntuaciones por cada área.

Tabla 7

Resumen del procesamiento de casos de la escala de Satisfacción laboral SL - DPC

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	80	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	80	100,0

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

Tabla 8

Estadísticas de fiabilidad para la escala de Satisfacción laboral SL - DPC

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,795	8

Nota. Los datos presentados son aceptables.

Tabla 9

Datos estadísticos de la escala de Satisfacción laboral SL - DPC

ANOVA						
		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig
Inter sujetos		3064,244	79	38,788		
Intra sujetos	Entre elementos	611928,044	7	87418,292	5569,098	,000
	Residuo	8680,456	553	15,697		
	Total	620608,500	60	1108,229		
Total		623672,744	39	976,014		

Media global = 27.19

El instrumento también fue validado por psicólogos expertos quienes presentan mucha experiencia en el tema a investigar:

Tabla 10

Psicólogos expertos sobre la aplicación del instrumento de la escala de Satisfacción laboral SL - DPC

Psicólogo	Grado	Resultado
José Luis Malpartida Repetto	Doctor	Favorable
Ronal A. Salas Alarcón	Magister	Favorable
Lidia M. Villanera Omonte	Magister	Favorable

3.3.3 PARA EL ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE DATOS

Para el análisis de los datos se utilizó las siguientes técnicas:

- **Tabla de distribución de frecuencias**, que consistió en la organización de los datos recogidos y establecidos en una tabla. Berenson et ál. (2006), menciona que una tabla de distribución de frecuencias es aquella que nos ayuda a poder alcanzar conclusiones de una agrupación grande de datos, especialmente de sus características primordiales.
- **Gráficos**, para representar organizadamente datos estadísticos. Pérez (2018), menciona que un gráfico estadístico va ser una parte complementaria de una tabla estadística o un cuadro estadístico a partir de la cual surge este, así también es quien brinda los datos para que los gráficos estadísticos puedan realizarse, aunque estos gráficos deben guardar información fácil de entender sin recurrir a las tablas o cuadros, recopilando información necesaria y relevante.
- **Medidas de tendencia central**, que vienen a ser medidas de tipo estadísticas que nos van a facilitar resumir múltiples valores a uno solo. García (2006), menciona que las medidas de tendencia central vienen a ser aquellas que nos permiten abreviar en un solo valor aquellos resultados que se han captado de toda la muestra que a su vez van a guardar relación con las variables observadas.

- **Media**, es aquella que se va a presentar en la parte media de un grupo de datos, se obtiene de la sumatoria del total de datos dividida por el total de datos. Freund, et ál. (1994), nos dice que va a ser la medida más famosa, también llamada promedio, la cual se va a obtener cuando sumamos todos los datos y se divide entre n. Siendo su fórmula la siguiente.

$$\bar{X} = \frac{\sum_{i=1}^n x_i}{n}$$

- **Mediana**, es el punto medio que se halla al presentarse datos ordenados. García (2017), menciona que la mediana es una medida de tendencia central que va estar localizada en la parte central de una distribución de datos, una base que estos estén ubicados de forma ordenada. Siendo su fórmula la siguiente:

$$M_e = L_{i-1} + \frac{\frac{N}{2} - F_{i-1}}{f_i} \cdot a$$

- **Moda**, es la que se va a repetir una mayor cantidad de veces en un grupo de datos. Cáceres, (2006), define a la moda o valor modal como una medida que se repite frecuentemente en un agrupado de datos, es decir un dato que se observa varias veces en un conjunto de estos. Siendo su fórmula la siguiente:

$$M_0 = L_i + W_i \left(\frac{\Delta_1}{\Delta_1 + \Delta_2} \right)$$

Medidas de variabilidad, va a medir datos dispersos, es decir nos detallan si los datos son parecidos o son diferentes. Rial et ál. (2008), habla sobre las medidas de variabilidad, y nos menciona que son aquellas que nos comunican la varianza de los puntos que va a tener una variable.

- **Rango**, que viene a ser una distancia que existe entre un valor máximo y otro valor mínimo. Caballero (1975), define como una diferencia entre el límite superior con el límite inferior, se puede hallar fácilmente y es de gran utilidad en los procesos estadísticos. (pp. 91)

Siendo su fórmula la siguiente:

$$R = M_{ax}x_i - M_{in}x_i$$

- **Desviación estándar**, es aquella que va a medir la dispersión de los datos, si esta es grande entonces la desviación estándar es mayor. Mode (1990), refiere que es una de las más importantes y las más utilizada, se va utilizar para poder construir otras medidas y también para poder compararlas entre ellas. (pp. 87)

Siendo su fórmula la siguiente:

$$S = \sqrt{\frac{\sum_{i=1}^N (x_i - \bar{x})^2}{N - 1}}$$

- **Varianza** es aquella medida que posee variabilidad en un grupo de datos relacionado a la media. García (2017), lo define como una medida de variabilidad donde el valor indica la concentración o dispersión de datos relacionado a la media, también llamada como la media de los cuadrados en relación a su media.
- **Análisis paramétrico**, es la interpretación de los elementos obtenidos en una muestra. Font (2009), define al análisis paramétrico como aquel que es capaz de estudiar el o las soluciones que se presentan frente a problemas cuando los elementos varían.
 - Correlación de Pearson.

CAPITULO IV

RESULTADOS

4.1 PROCESAMIENTO DE DATOS

Tabla 11

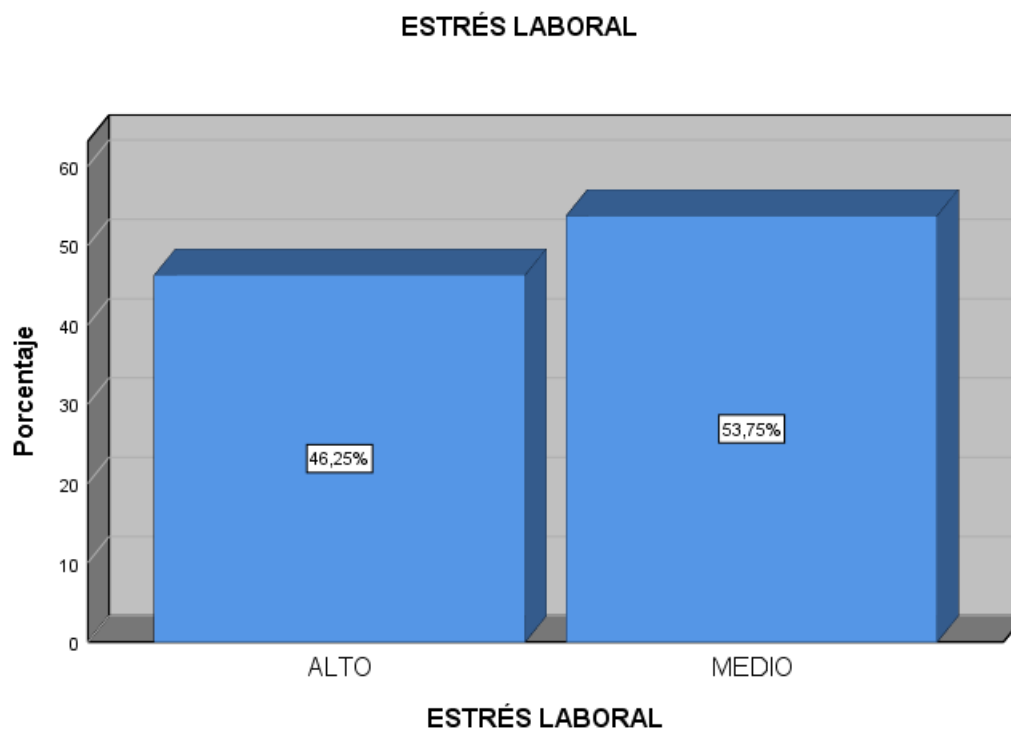
Resultado del estrés laboral

		F	%	% válido	% acumulado
Válido	ALTO	37	46,3	46,3	46,3
	MEDIO	43	53,8	53,8	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

Nota. Datos obtenidos del instrumento.

Figura 1

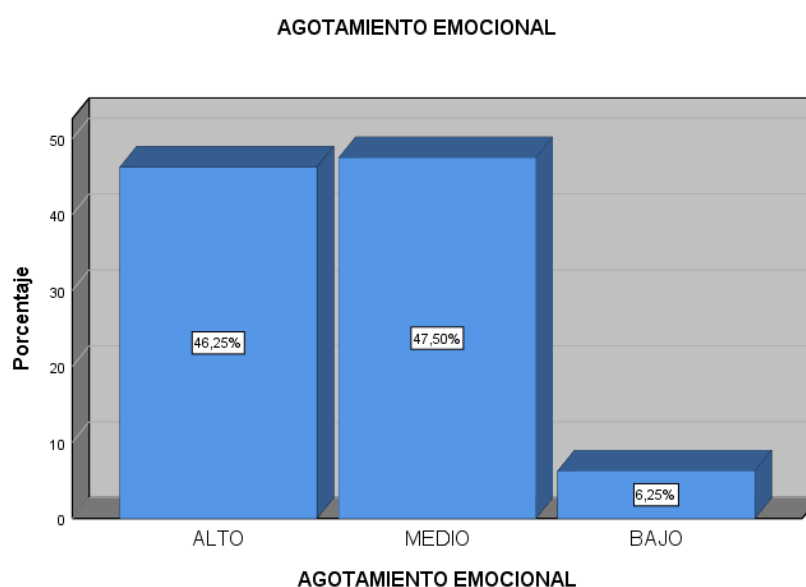
Resultado del estrés laboral



Los resultados del nivel de estrés laboral de los trabajadores del departamento de patología clínica del Hospital Regional Hermilio Valdizan Medrano de Huánuco, encontramos que el 53,8% presenta nivel medio y el 46,3% alto deterioro en su agotamiento emocional y despersonalización como en su realización personal.

Tabla 12*Resultado del agotamiento laboral*

		F	%	% válido	% acumulado
Válido	ALTO	37	46,3	46,3	46,3
	MEDIO	38	47,5	47,5	93,8
	BAJO	5	6,3	6,3	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

Nota. Datos obtenidos del instrumento.**Figura 2***Resultado del agotamiento emocional*

Los resultados del nivel de agotamiento emocional del estrés laboral de los trabajadores del departamento de patología clínica del Hospital Regional Hermilio Valdizan Medrano de Huánuco, encontramos que el 47,5% presenta nivel medio, el 46,3% alto en sentirse abrumado y agotado emocionalmente por el trabajo y el 6,3% bajo.

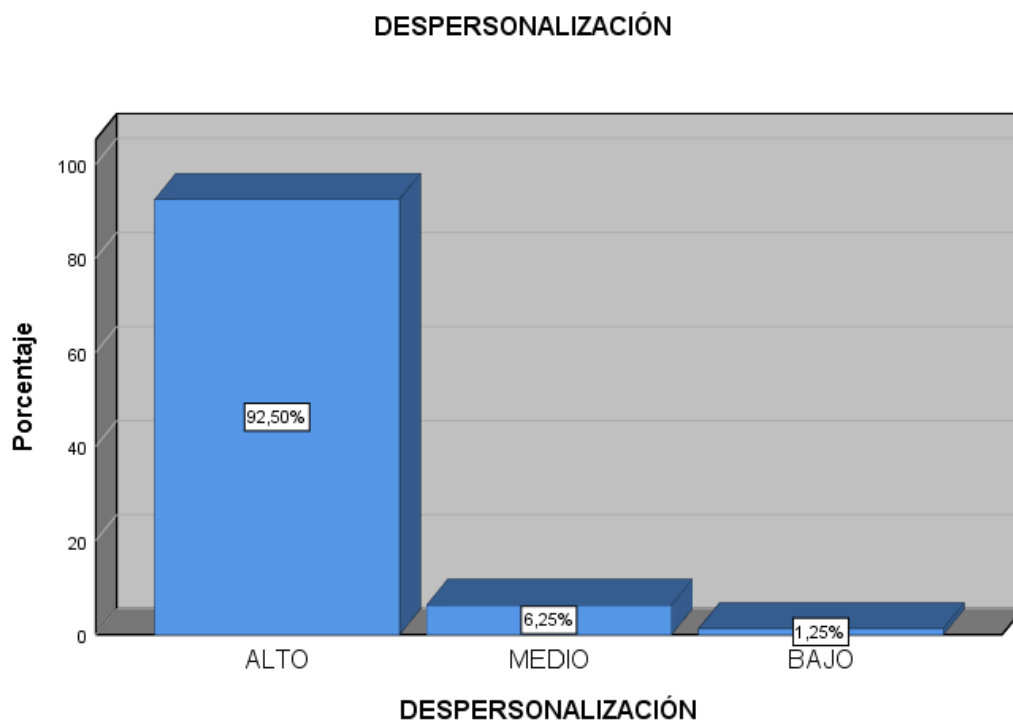
Tabla 13*Resultado de la despersonalización*

		F	%	% válido	% acumulado
Válido	ALTO	74	92,5	92,5	92,5
	MEDIO	5	6,3	6,3	98,8
	BAJO	1	1,3	1,3	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

Nota. Datos obtenidos del instrumento.

Figura 3

Resultado de la despersonalización



Los resultados del nivel de despersonalización del estrés laboral de los trabajadores del departamento de patología clínica del Hospital Regional Hermilio Valdizan Medrano de Huánuco, encontramos que el 92,5% presenta nivel alto valorando el grado en que cada trabajador reconoce actitudes de frialdad y distanciamiento en el centro laboral, el 6,3% medio y el 1,3% bajo.

Tabla 14

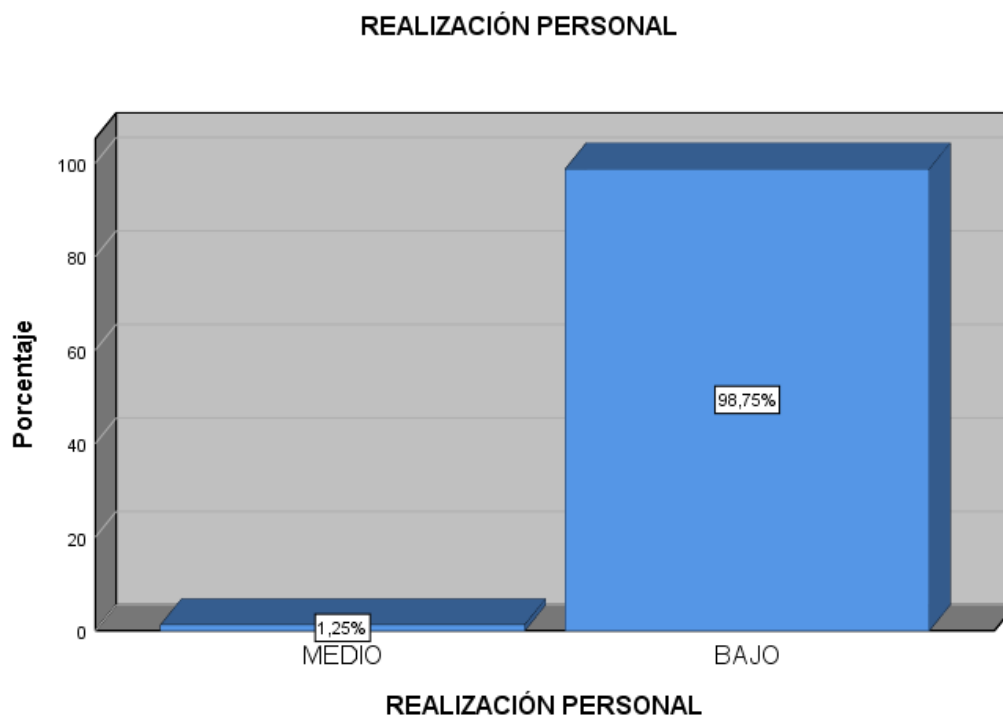
Resultado de la realización personal

		F	%	% válido	% acumulado
Válido	ALTO	1	1,3	1,3	1,3
	MEDIO	79	98,7	98,7	100,0
	BAJO	80	100,0	100,0	
	Total	1	1,3	1,3	1,3

Nota. Datos obtenidos del instrumento.

Figura 4

Nivelado de la arena con regla metálica y limpieza del exceso



Los resultados del nivel de realización personal del estrés laboral de los trabajadores del departamento de patología clínica del Hospital Regional Hermilio Valdizan Medrano de Huánuco, encontramos que el 98,7% presenta nivel bajo en sus sentimientos de autoeficacia y realización personal en el trabajo y el 1,3% medio.

Tabla 15

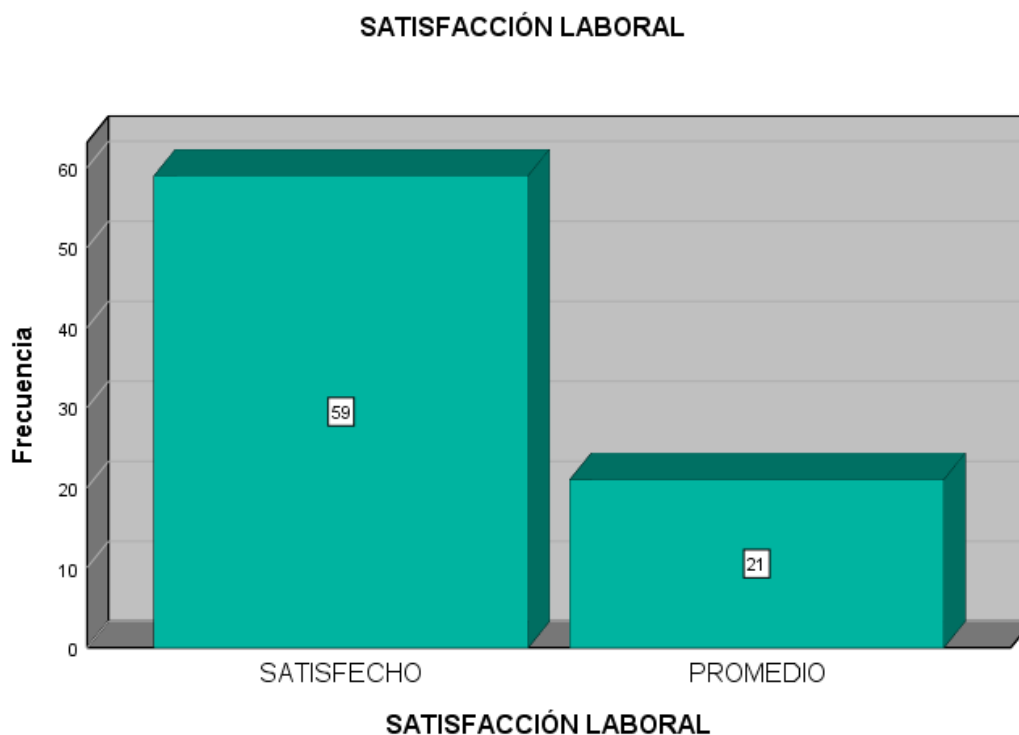
Resultado de la satisfacción laboral

		F	%	% válido	% acumulado
Válido	SATISFECHO	59	73,8	73,8	73,8
	PROMEDIO	21	26,3	26,3	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

Nota. Datos obtenidos del instrumento.

Figura 5

Resultado de la satisfacción laboral



Los resultados del nivel de la satisfacción laboral de los trabajadores del departamento de patología clínica del Hospital Regional Hermilio Valdizan Medrano de Huánuco, encontramos que el 73,8% presenta nivel satisfecho y el 26,3% promedio.

Tabla 16

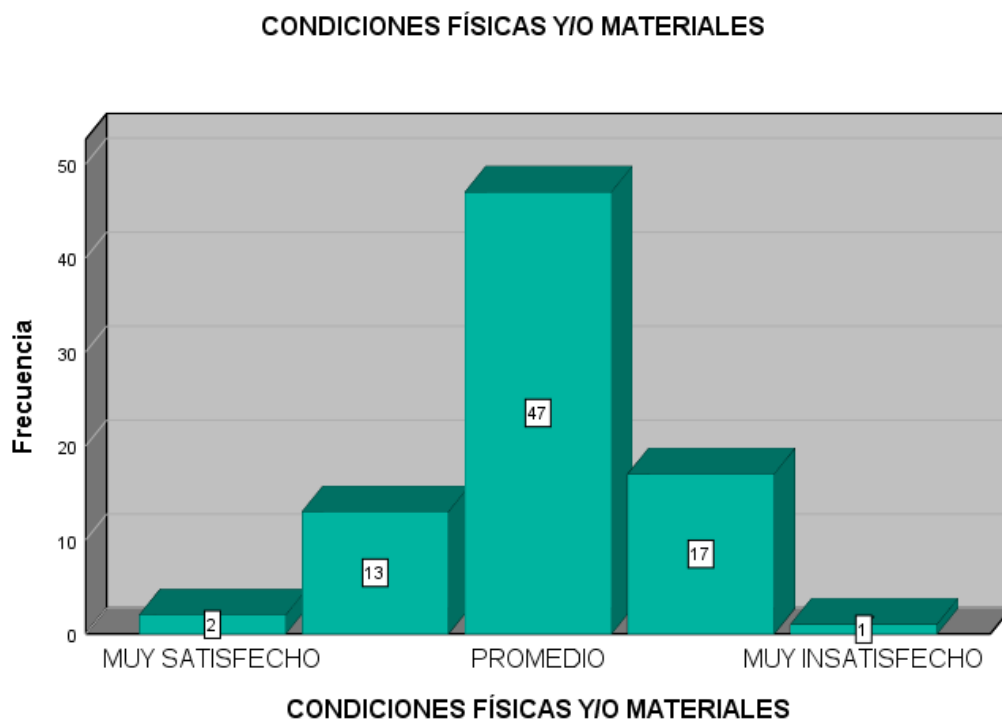
Resultado de las condiciones físicas y/o materiales

		F	%	% válido	% acumulado
	MUY SATISFECHO	2	2,5	2,5	2,5
	SATISFECHO	13	16,3	16,3	18,8
	PROMEDIO	47	58,8	58,8	77,5
Válido	INSATISFACCIÓN	17	21,3	21,3	98,8
	MUY INSATISFECHO	1	1,3	1,3	100,0
Total		80	100,0	100,0	

Nota. Datos obtenidos del instrumento.

Figura 6

Pesaje de la arena proveniente de las perforaciones en balanza de precisión



Los resultados del nivel de las condiciones físicas y/o materiales de la satisfacción laboral de los trabajadores del departamento de patología clínica del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano de Huánuco, encontramos que el 58,8% presenta nivel promedio, el 21,3% insatisfacción, el 16,3% satisfecho, el 2,5% muy satisfecho y el 1,3% muy insatisfecho.

Tabla 17

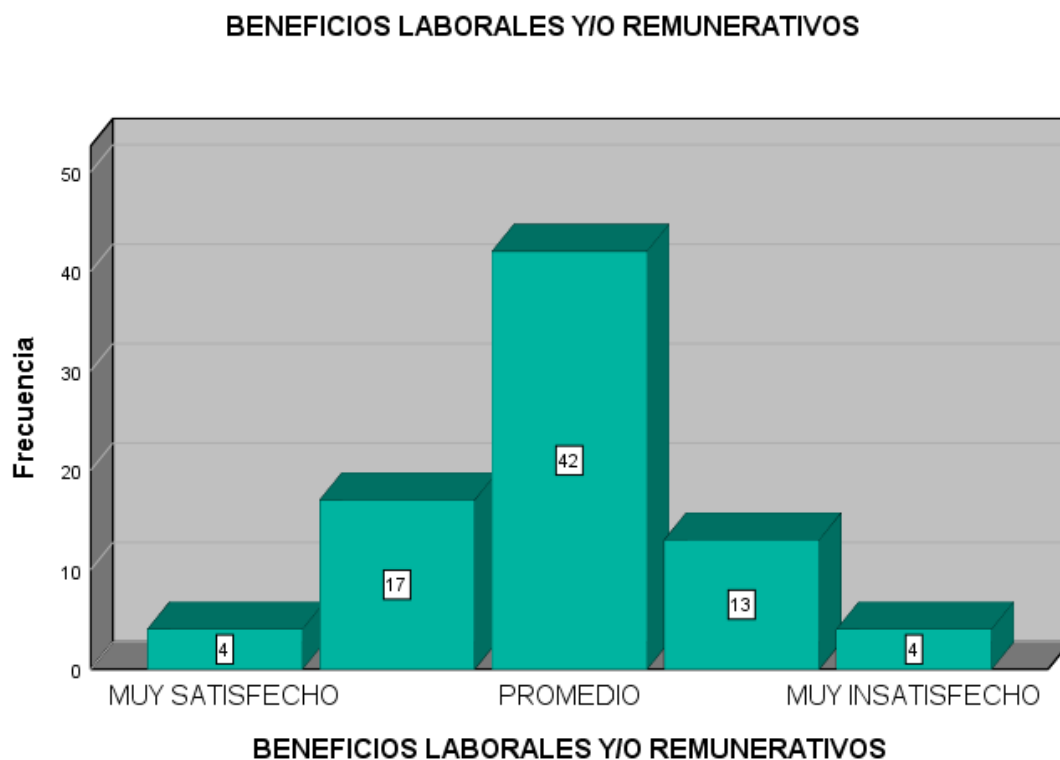
Resultado de los beneficios laborales y/o remunerativos

		F	%	% válido	% acumulado
Válido	MUY SATISFECHO	4	5,0	5,0	5,0
	SATISFECHO	17	21,3	21,3	26,3
	PROMEDIO	42	52,5	52,5	78,8
	INSATISFACCIÓN	13	16,3	16,3	95,0
	MUY INSATISFECHO	4	5,0	5,0	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

Nota. Datos obtenidos del instrumento.

Figura 7

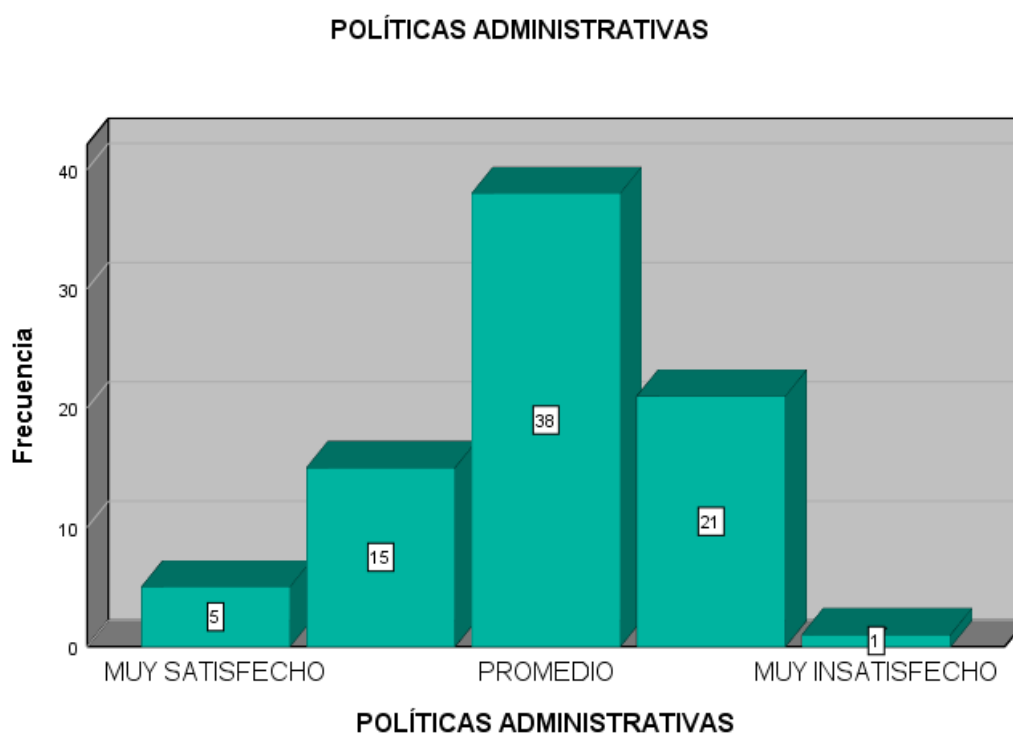
Resultado de los beneficios laborales y/o remunerativos



Los resultados del nivel de los beneficios laborales y/o remunerativos de la satisfacción laboral de los trabajadores del departamento de patología clínica del Hospital Regional Hermilio Valdizan Medrano de Huánuco, encontramos que el 52,5% presenta nivel promedio, el 21,3% satisfecho, el 16,3% insatisfacción, el 5% muy satisfecho y muy insatisfecho.

Tabla 18*Resultado de las políticas administrativas*

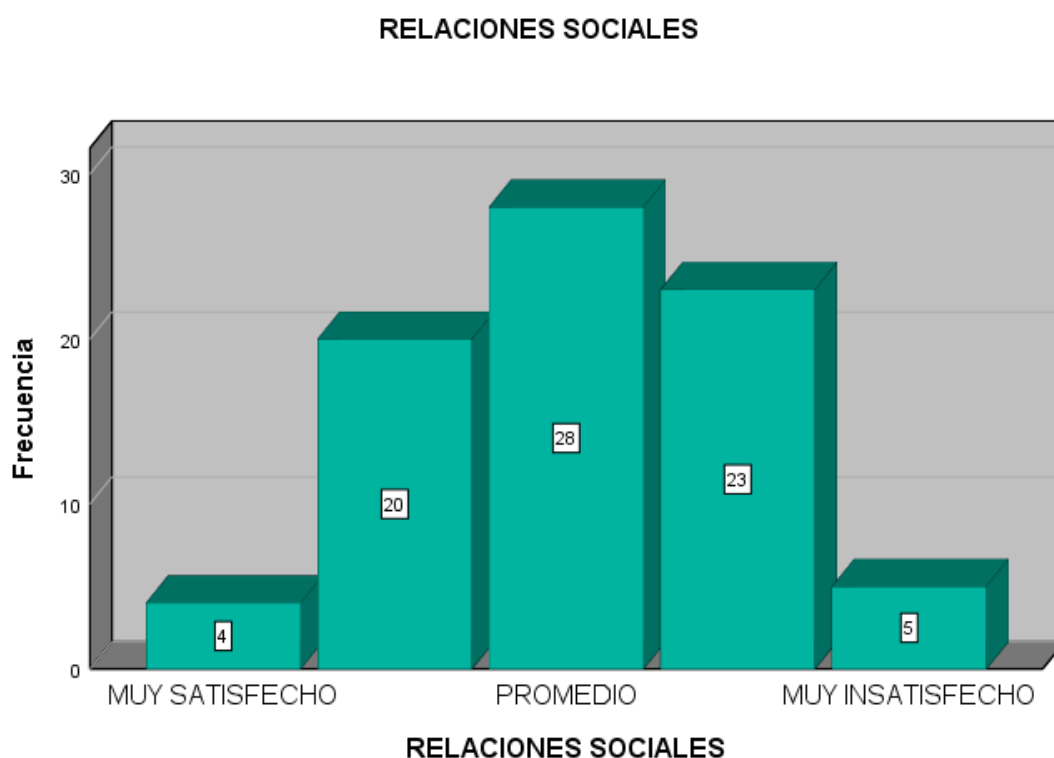
		F	%	% válido	% acumulado
	MUY SATISFECHO	5	6,3	6,3	6,3
	SATISFECHO	15	18,8	18,8	25,0
	PROMEDIO	38	47,5	47,5	72,5
Válido	INSATISFACCIÓN	21	26,3	26,3	98,8
	MUY INSATISFECHO	1	1,3	1,3	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

Nota. Datos obtenidos del instrumento.**Figura 8***Resultado de las políticas administrativas*

Los resultados del nivel de las políticas administrativas de la satisfacción laboral de los trabajadores del departamento de patología clínica del Hospital Regional Hermilio Valdizan Medrano de Huánuco, encontramos que el 47,5% presenta nivel promedio, el 26,3% insatisfacción, el 18,8% satisfecho, el 6,3% muy satisfecho y el 1,3% muy insatisfecho.

Tabla 19*Resultado de las relaciones sociales*

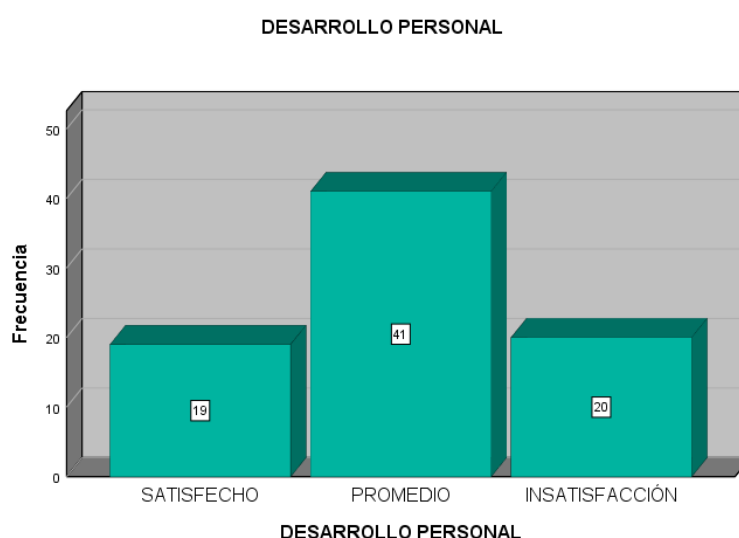
		F	%	% válido	% acumulado
	MUY SATISFECHO	4	5,0	5,0	5,0
	SATISFECHO	20	25,0	25,0	30,0
	PROMEDIO	28	35,0	35,0	65,0
Válido	INSATISFACCIÓN	23	28,7	28,7	93,8
	MUY INSATISFECHO	5	6,3	6,3	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

Nota. Datos obtenidos del instrumento.**Figura 9***Resultado de las relaciones sociales*

Los resultados del nivel de las relaciones sociales de la satisfacción laboral de los trabajadores del departamento de patología clínica del Hospital Regional Hermilio Valdizan Medrano de Huánuco, encontramos que el 35% presenta nivel promedio, el 28,7% insatisfacción, el 25% satisfecho, el 6,3% muy insatisfecho y el 5% muy satisfecho.

Tabla 20*Resultado del desarrollo personal*

		F	%	% válido	% acumulado
Válido	SATISFECHO	19	23,8	23,8	23,8
	PROMEDIO	41	51,2	51,2	75,0
	INSATISFACCIÓN	20	25,0	25,0	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

Nota. Datos obtenidos del instrumento.**Figura 10***Resultado del desarrollo personal*

Los resultados del nivel del desarrollo personal de la satisfacción laboral de los trabajadores del departamento de patología clínica del Hospital Regional Hermilio Valdizan Medrano de Huánuco, encontramos que el 51,2% presenta nivel promedio, el 25% insatisfacción y el 23,8% satisfecho.

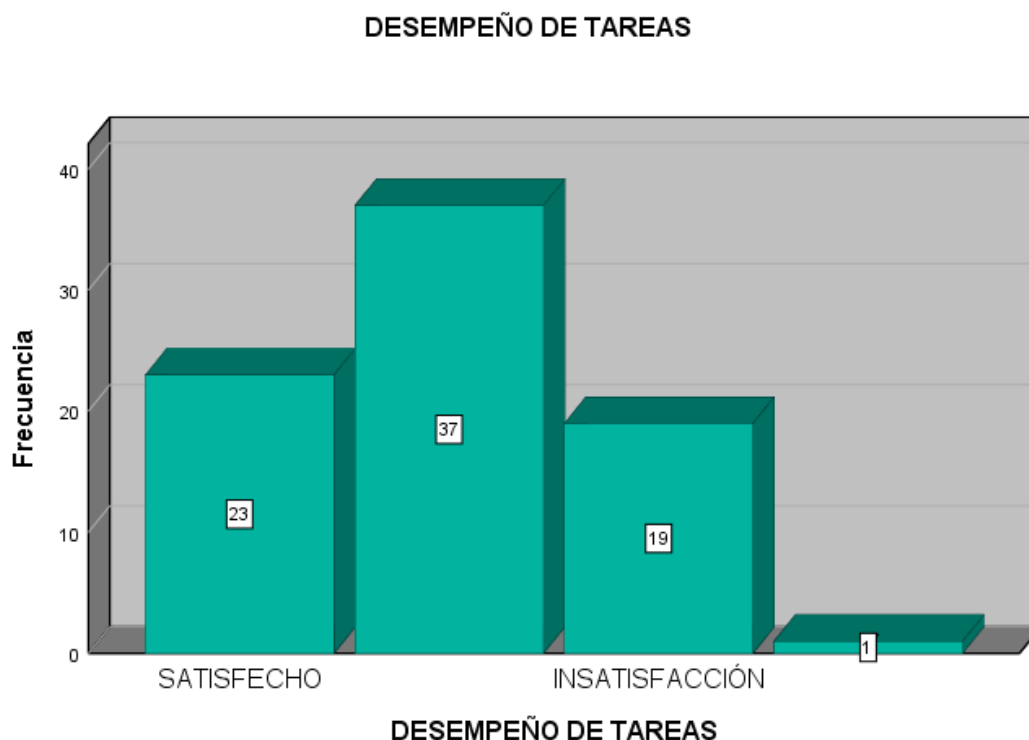
Tabla 21*Resultado del desempeño de tareas*

	F	%	% válido	% acumulado
SATISFECHO	23	28,7	28,7	28,7
PROMEDIO	37	46,3	46,3	75,0
INSATISFACCIÓN	19	23,8	23,8	98,8
MUY INSATISFECHO	1	1,3	1,3	100,0
Total	80	100,0	100,0	

Nota. Datos obtenidos del instrumento.

Figura 11

Resultado del desempeño de tareas



Los resultados del nivel del desempeño de tareas de la satisfacción laboral de los trabajadores del departamento de patología clínica del Hospital Regional Hermilio Valdizan Medrano de Huánuco, encontramos que el 46,3% presenta nivel promedio, el 28,7% satisfecho, el 23,8% insatisfacción y el 1,3% muy insatisfecho.

Tabla 22

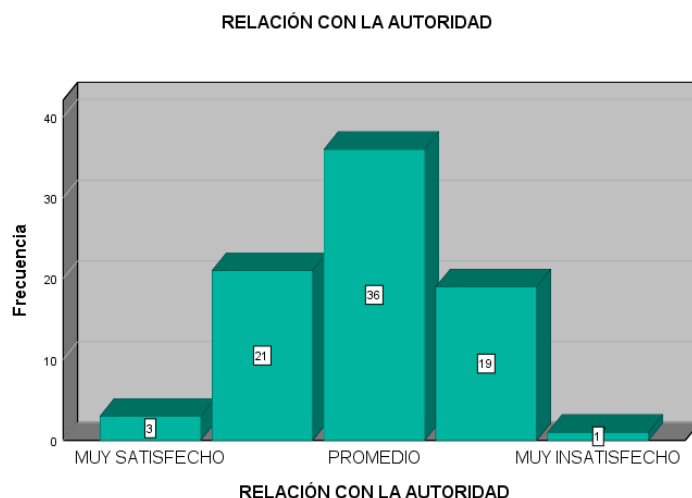
Resultado de la relación con la autoridad

		F	%	% válido	% acumulado
Válido	MUY SATISFECHO	3	3,8	3,8	3,8
	SATISFECHO	21	26,3	26,3	30,0
	PROMEDIO	36	45,0	45,0	75,0
	INSATISFACCIÓN	19	23,8	23,8	98,8
	MUY INSATISFECHO	1	1,3	1,3	100,0
Total		80	100,0	100,0	

Nota. Datos obtenidos del instrumento.

Figura 12

Resultado de la relación con la autoridad



Los resultados del nivel de relación con la autoridad de la satisfacción laboral de los trabajadores del departamento de patología clínica del Hospital Regional Hermilio Valdizan Medrano de Huánuco, encontramos que el 45% presenta nivel promedio, el 26,3% satisfecho, el 23,8% insatisfacción, el 3,8 muy satisfecho y el 1,3% muy insatisfecho.

Tabla 23

Resultado de la prueba de normalidad

Pruebas de normalidad						
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
ESTRÉS LABORAL	,066	80	,200*	,984	80	,428
SATISFACCIÓN LABORAL	,104	80	,031	,978	80	,175

*. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.
a. Corrección de significación de Lilliefors

Nota. Datos obtenidos del instrumento.

Realizado la presentación de los resultados del nivel de estrés y satisfacción laboral de 80 trabajadores del departamento de patología clínica del Hospital Regional Hermilio Valdizan Medrano de Huánuco, se utilizó la prueba de normalidad de Kolmogorow-Smirnov debido que la población fue mayor de 50, obteniendo un promedio de Sig. 0,200 > 0,05, tomando la decisión que los datos fueron procesados mediante la estadística paramétrica decidiendo entonces por la correlación de Pearsón.

4.2 CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS Y PRUEBA DE HIPÓTESIS

Hi: Existe relación entre el estrés y la satisfacción laboral de los trabajadores del departamento de patología clínica del Hospital Regional Hermilio Valdizan Medrano de Huánuco 2025.

H_a: No existe relación entre el estrés y la satisfacción laboral de los trabajadores del departamento de patología clínica del Hospital Regional Hermilio Valdizan Medrano de Huánuco 2025.

Tabla 24

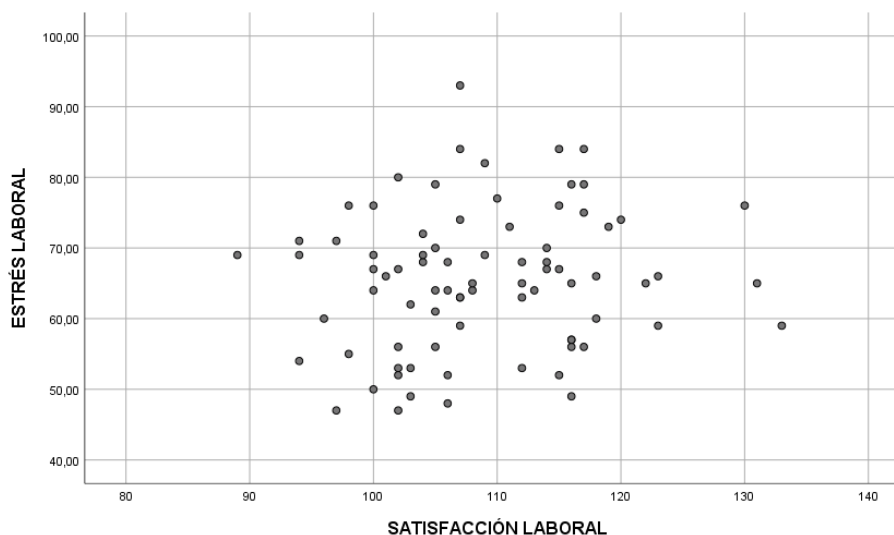
Relación del estrés laboral y la satisfacción laboral

		ESTRÉS LABORAL	SATISFACCIÓN LABORAL
ESTRÉS LABORAL	Correlación de Pearson	1	,124
	Sig. (bilateral)		,272
	N	80	80
SATISFACCIÓN LABORAL	Correlación de Pearson	,124	1
	Sig. (bilateral)	,272	
	N	80	80

Nota. Datos obtenidos del instrumento.

Figura 13

Relación del estrés laboral y la satisfacción laboral



De acuerdo a los resultados de la relación del estrés laboral y la satisfacción laboral mediante la prueba estadística de la correlación de Pearson, se obtuvo un promedio de ,124 (correlación positiva muy baja) y un Sig. (bilateral) de ,272 > 0,05 procediendo a rechazar la hipótesis alterna (H_a) y aceptar la hipótesis nula (H₀): No existe relación entre el estrés y la

satisfacción laboral de los trabajadores del departamento de patología clínica del Hospital Regional Hermilio Valdizan Medrano de Huánuco 2025.

4.2.1 CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS ESPECÍFICA 1

H_{a1}: Existe relación entre el estrés y las condiciones físicas y/o materiales de los trabajadores del departamento de patología clínica del Hospital Regional Hermilio Valdizan Medrano de Huánuco 2025.

H_{o1}: No existe relación entre el estrés y las condiciones físicas y/o materiales de los trabajadores del departamento de patología clínica del Hospital Regional Hermilio Valdizan Medrano de Huánuco 2025.

Tabla 25

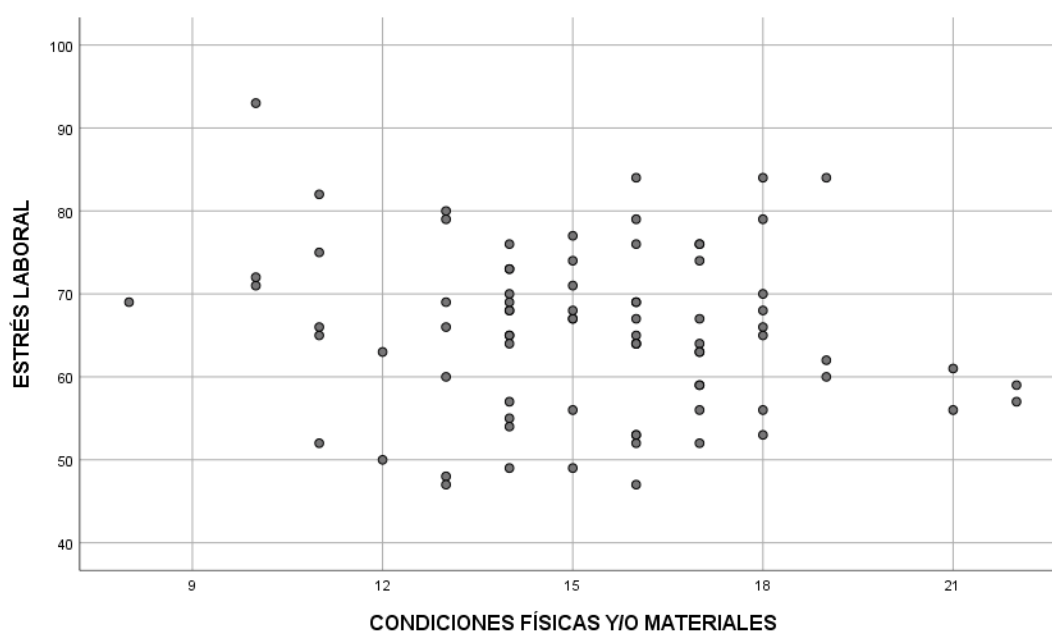
Relación del estrés laboral y las condiciones físicas y/o materiales

		ESTRÉS LABORAL	CONDICIONES FÍSICAS Y/O MATERIALES
ESTRÉS LABORAL	Correlación de Pearson	1	-,148
	Sig. (bilateral)		,190
	N	80	80
CONDICIONES FÍSICAS Y/O MATERIALES	Correlación de Pearson	-,148	1
	Sig. (bilateral)	,190	
	N	80	80

Nota. Datos obtenidos del instrumento.

Figura 14

Resultado del estrés laboral



De acuerdo a los resultados de la relación del estrés laboral y las condiciones físicas y/o materiales mediante la prueba estadística de la correlación de Pearson, se obtuvo un promedio de $-.148$ (correlación negativa muy baja) y un Sig. (bilateral) de $.190 > 0,05$ procediendo a rechazar la hipótesis alterna (H_a) y aceptar la hipótesis nula (H_0): No existe relación entre estrés y las condiciones físicas y/o materiales de los trabajadores del departamento de patología clínica del Hospital Regional Hermilio Valdizan Medrano de Huánuco 2025.

4.2.2 CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS ESPECÍFICA 2

H_{a2} : Existe relación entre el estrés y los beneficios Laborales y/o Remunerativos de los trabajadores del departamento de patología clínica del Hospital Regional Hermilio Valdizan Medrano de Huánuco 2025.

H_{o2} : No existe relación entre el estrés y los beneficios Laborales y/o Remunerativos de los trabajadores del departamento de patología clínica del Hospital Regional Hermilio Valdizan Medrano de Huánuco 2025.

Tabla 26

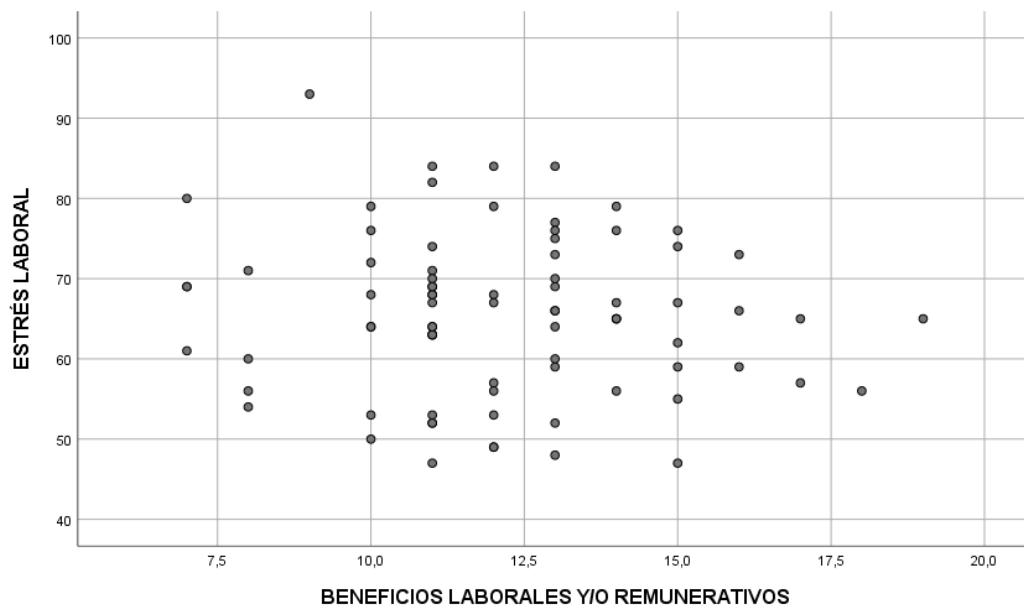
Relación del estrés laboral y los beneficios laborales y/o remunerativos

		ESTRÉS LABORAL	BENEFICIOS LABORALES Y/O REMUNERATIVOS
ESTRÉS LABORAL	Correlación de Pearson	1	$-.095$
	Sig. (bilateral)		$.401$
	N	80	80
BENEFICIOS LABORALES Y/O REMUNERATIVOS	Correlación de Pearson	$-.095$	1
	Sig. (bilateral)	$.401$	
	N	80	80

Nota. Datos obtenidos del instrumento.

Figura 15

Relación del estrés laboral y los beneficios laborales y/o remunerativos



De acuerdo a los resultados de la relación del estrés laboral y los beneficios laborales y/o remunerativos mediante la prueba estadística de la correlación de Pearson, se obtuvo un promedio de $-,095$ (correlación negativa muy baja) y un Sig. (bilateral) de $,401 > 0,05$ procediendo a rechazar la hipótesis alterna (H_a) y aceptar la hipótesis nula (H_0): No existe relación entre estrés y los beneficios laborales y/o remunerativos de los trabajadores del departamento de patología clínica del Hospital Regional Hermilio Valdizan Medrano de Huánuco 2025.

4.2.3 CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS ESPECÍFICA 3

H_{a3} : Existe relación entre el estrés y las políticas administrativas de los trabajadores del departamento de patología clínica del Hospital Regional Hermilio Valdizan Medrano de Huánuco 2025.

H_{03} : No existe relación entre el estrés y las políticas administrativas de los trabajadores del departamento de patología clínica del Hospital Regional Hermilio Valdizan Medrano de Huánuco 2025.

Tabla 27

Relación del estrés laboral y las políticas administrativas

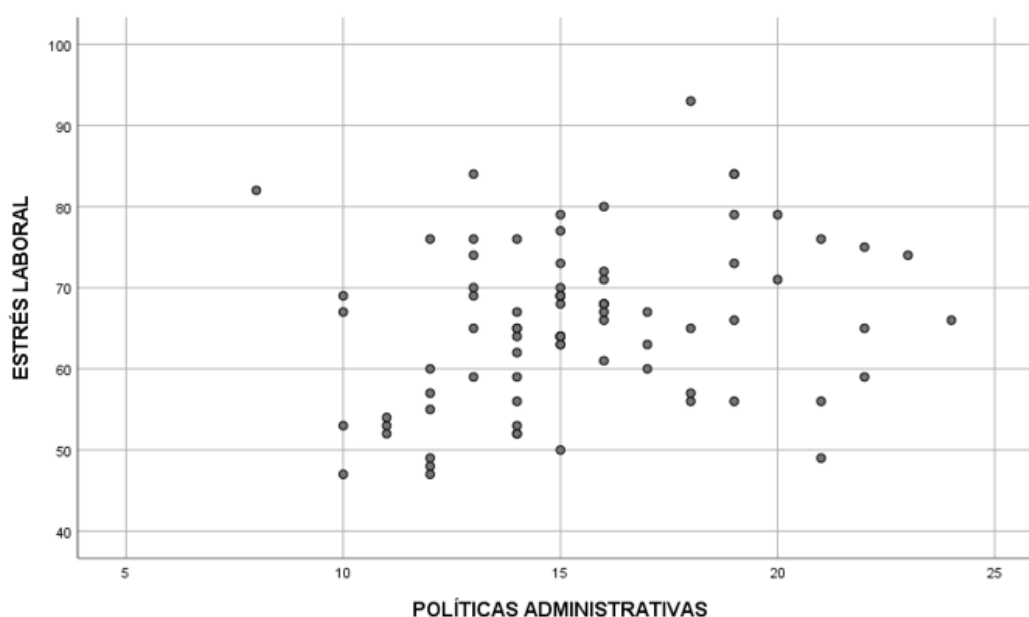
		ESTRÉS LABORAL	POLÍTICAS ADMINISTRATIVAS
ESTRÉS LABORAL	Correlación de Pearson	1	,255*
	Sig. (bilateral)		,022
	N	80	80
POLÍTICAS ADMINISTRATIVAS	Correlación de Pearson	,255*	1
	Sig. (bilateral)	,022	
	N	80	80

Nota. Datos obtenidos del instrumento.

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Figura 16

Relación del estrés laboral y las políticas administrativas



De acuerdo a los resultados de la relación del estrés laboral y las políticas administrativas mediante la prueba estadística de la correlación de Pearson, se obtuvo un promedio de -,255 (correlación positiva muy baja) y un Sig. (bilateral) de ,022 < 0,05 procediendo a rechazar la hipótesis nula (H_0) y aceptar la hipótesis alterna (H_a): Existe relación entre el estrés y las políticas administrativas de los trabajadores del departamento de patología clínica del Hospital Regional Hermilio Valdizan Medrano de Huánuco 2025.

4.2.4 CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS ESPECÍFICA 4

H_{a4}: Existe relación entre el estrés y las relaciones sociales de los trabajadores del departamento de patología clínica del Hospital Regional Hermilio Valdizan Medrano de Huánuco 2025.

H₀₄: No existe relación entre el estrés y las relaciones sociales de los trabajadores del departamento de patología clínica del Hospital Regional Hermilio Valdizan Medrano de Huánuco 2025.

Tabla 28

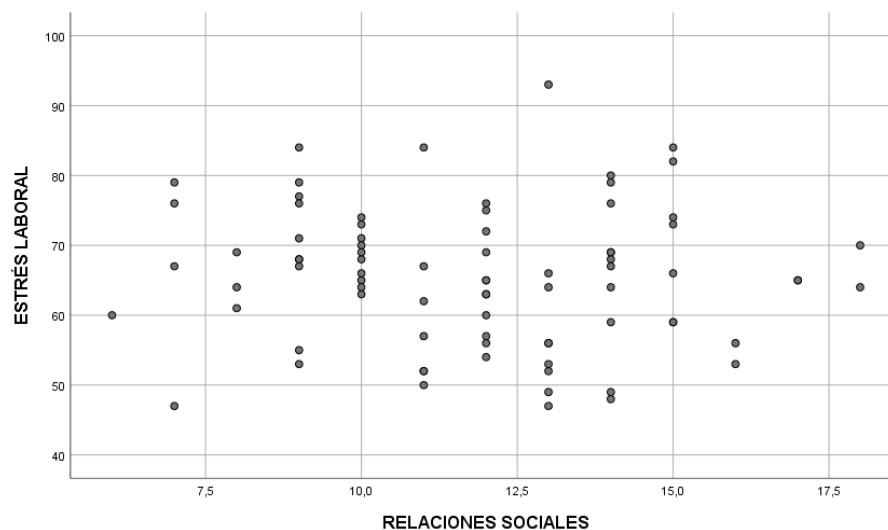
Relación del estrés laboral y las relaciones sociales

		ESTRÉS LABORAL	RELACIONES SOCIALES
ESTRÉS LABORAL	Correlación de Pearson	1	-,066
	Sig. (bilateral)		,561
	N	80	80
RELACIONES SOCIALES	Correlación de Pearson	-,066	1
	Sig. (bilateral)	,561	
	N	80	80

Nota. Datos obtenidos del instrumento.

Figura 17

Relación del estrés laboral y las relaciones sociales



De acuerdo a los resultados de la relación del estrés laboral y las relaciones sociales mediante la prueba estadística de la correlación de Pearson, se obtuvo un promedio de -,066 (correlación negativa muy baja) y un Sig. (bilateral) de ,0561 > 0,05 procediendo a rechazar la hipótesis alterna (H_a) y aceptar la hipótesis nula (H₀): No existe relación

entre el estrés y las relaciones sociales de los trabajadores del departamento de patología clínica del Hospital Regional Hermilio Valdizan Medrano de Huánuco 2025.

4.2.5 CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS ESPECÍFICA 5

H_{a5}: Existe relación entre el estrés y el desarrollo personal de los trabajadores del departamento de patología clínica del Hospital Regional Hermilio Valdizan Medrano de Huánuco.

H_{o5}: No existe relación entre el estrés y el desarrollo personal de los trabajadores del departamento de patología clínica del Hospital Regional Hermilio Valdizan Medrano de Huánuco 2025.

Tabla 29

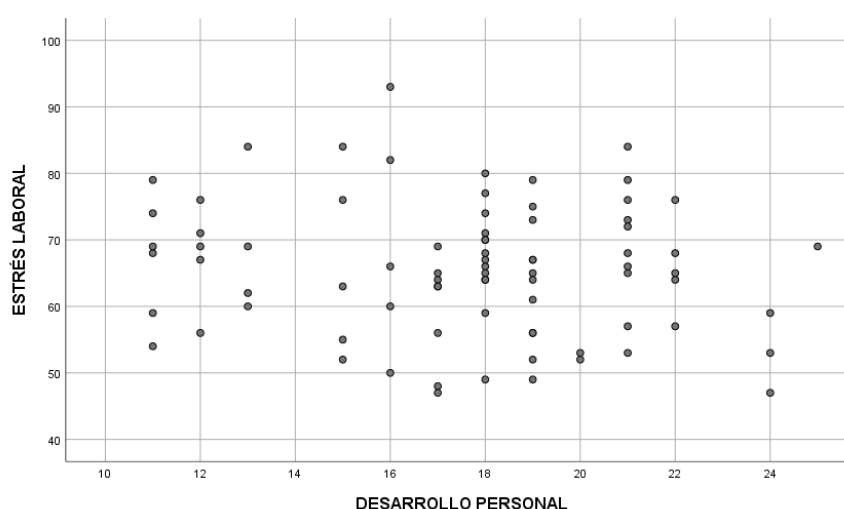
Relación del estrés laboral y el desarrollo personal

		ESTRÉS LABORAL	DESARROLLO PERSONAL
ESTRÉS LABORAL	Correlación de Pearson	1	-,131
	Sig. (bilateral)		,247
	N	80	80
DESARROLLO PERSONAL	Correlación de Pearson	-,131	1
	Sig. (bilateral)	,247	
	N	80	80

Nota. Datos obtenidos del instrumento.

Figura 18

Relación del estrés laboral y el desarrollo personal



De acuerdo a los resultados de la relación del estrés laboral y el desarrollo personal mediante la prueba estadística de la correlación de

Pearson, se obtuvo un promedio de $-,131$ (correlación negativa muy baja) y un Sig. (bilateral) de $,247 > 0,05$ procediendo a rechazar la hipótesis alterna (H_a) y aceptar la hipótesis nula (H_0): No existe relación entre el estrés y el desarrollo personal de los trabajadores del departamento de patología clínica del Hospital Regional Hermilio Valdizan Medrano de Huánuco 2025.

4.2.6 CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS ESPECÍFICA 6

H_{a6} : Existe relación entre el estrés y el desempeño de tareas de los trabajadores del departamento de patología clínica del Hospital Regional Hermilio Valdizan Medrano de Huánuco 2025.

H_{o6} : No existe relación entre el estrés y el desempeño de tareas de los trabajadores del departamento de patología clínica del Hospital Regional Hermilio Valdizan Medrano de Huánuco 2025.

Tabla 30

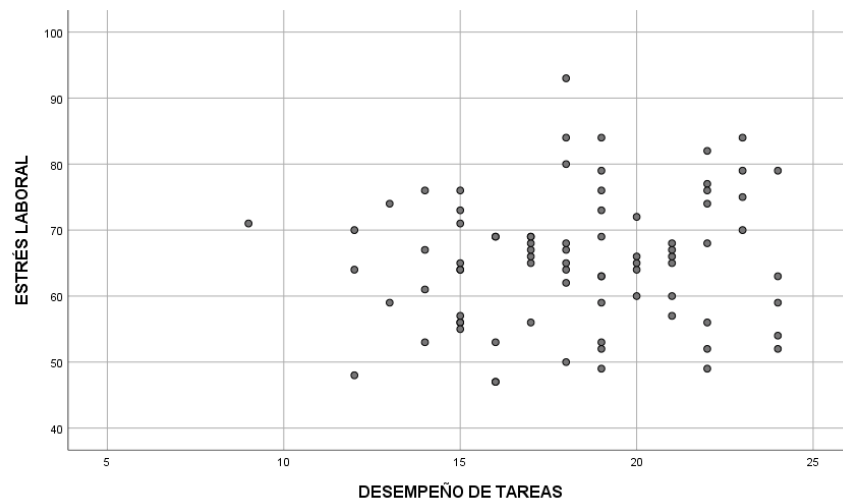
Relación del estrés laboral y el desempeño de tareas

		ESTRÉS LABORAL	DESEMPEÑO DE TAREAS
ESTRÉS LABORAL	Correlación de Pearson	1	,114
	Sig. (bilateral)		,316
	N	80	80
DESEMPEÑO DE TAREAS	Correlación de Pearson	,114	1
	Sig. (bilateral)	,316	
	N	80	80

Nota. Datos obtenidos del instrumento.

Figura 19

Relación del estrés laboral y el desempeño de tareas



De acuerdo a los resultados de la relación del estrés laboral y el desempeño de tareas mediante la prueba estadística de la correlación de Pearson, se obtuvo un promedio de ,114 (correlación positiva muy baja) y un Sig. (bilateral) de ,316 $>$ 0,05 procediendo a rechazar la hipótesis alterna (H_a) y aceptar la hipótesis nula (H_0): No existe relación entre el estrés y el desempeño de tareas de los trabajadores del departamento de patología clínica del Hospital Regional Hermilio Valdizan Medrano de Huánuco 2025.

4.2.7 CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS ESPECÍFICA 7

H_{a7} : Existe relación entre el estrés y la relación con la autoridad de los trabajadores del departamento de patología clínica del Hospital Regional Hermilio Valdizan Medrano de Huánuco 2025.

H_{o7} : No existe relación entre el estrés y la relación con la autoridad de los trabajadores del departamento de patología clínica del Hospital Regional Hermilio Valdizan Medrano de Huánuco 2025.

Tabla 31

Relación del estrés laboral y la relación con la autoridad

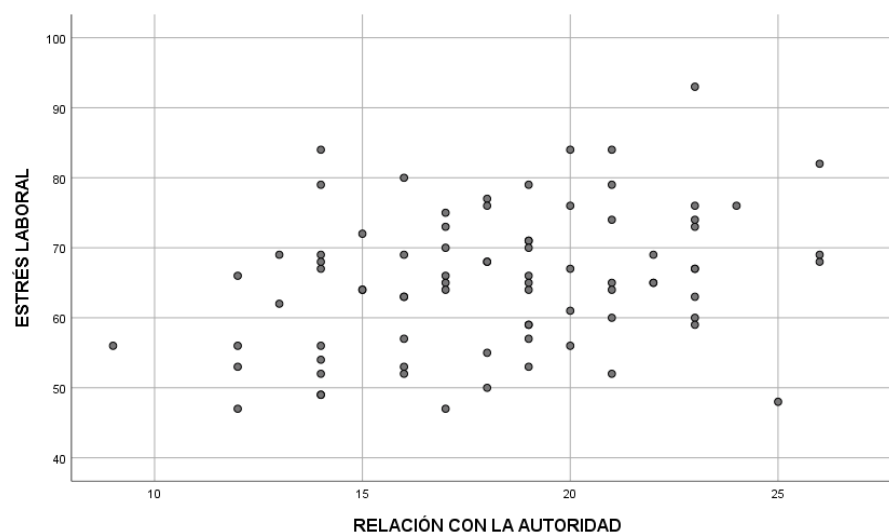
		ESTRÉS LABORAL	RELACIÓN CON LA AUTORIDAD
ESTRÉS LABORAL	Correlación de Pearson	1	,302**
	Sig. (bilateral)		,006
	N	80	80
RELACIÓN CON LA AUTORIDAD	Correlación de Pearson	,302**	1
	Sig. (bilateral)	,006	
	N	80	80

Nota. Datos obtenidos del instrumento.

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

Figura 20

Relación del estrés laboral y la relación con la autoridad



De acuerdo a los resultados de la relación del estrés laboral y la relación con la autoridad mediante la prueba estadística de la correlación de Pearson, se obtuvo un promedio de ,302 (correlación positiva baja) y un Sig. (bilateral) de ,006 < 0,05 procediendo a rechazar la hipótesis nula (H_0) y aceptar la hipótesis alterna (H_a): Existe relación entre el estrés y la relación con la autoridad de los trabajadores del departamento de patología clínica del Hospital Regional Hermilio Valdizan Medrano de Huánuco 2025.

CAPITULO V

DISCUSIÓN DE RESULTADOS

5.1 PRESENTAR LA CONTRASTACIÓN DE LOS RESULTADOS DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

Procesado los resultados de la relación del estrés laboral y la satisfacción laboral mediante la prueba estadística de la correlación de Pearson, se obtuvo un promedio de ,124 correlación positiva muy baja y un Sig. (bilateral) de ,272 > 0,05 procediendo a rechazar la hipótesis alterna (H_a) y aceptar la hipótesis nula (H_0): No existe relación entre el estrés y la satisfacción laboral de los trabajadores del departamento de patología clínica del Hospital Regional Hermilio Valdizan Medrano de Huánuco 2025. Mostrando que el 53,8% presenta nivel medio y el 46,3% alto deterioro en su agotamiento emocional y despersonalización como en su realización personal. Resultados que son contrastados con investigaciones realizadas por Vallejo (2022), en Bolivia la tesis titulada El estrés laboral y su relación con la satisfacción laboral Un estudio de caso en una empresa privada de investigación de mercados. Sustentada en la Universidad Andina Simón Bolívar. Obteniendo como conclusión que, en lo que respecta al estrés, se ha podido constatar que, aunque en términos generales el nivel se mantiene en valores bajos, si se adopta un enfoque detallado, existen ciertos elementos que influyen de manera directa sobre la aparición de estrés en los empleados; en cuanto al análisis de los valores de satisfacción en el trabajo, en términos generales puede observarse que la satisfacción es elevada. No obstante, se percibe una cierta insatisfacción con respecto a la asignación de objetivos a cumplir, las posibilidades de promoción y capacitación, y la escasez de espacios de trabajo privados, lo que, en este último caso, agrava una de las fuentes de estrés descritas previamente.

También Janampa et al. (2024), estudio realizado en Huánuco, en su estudio: Síndrome de burnout y afrontamiento del personal de salud de emergencia de un hospital público de Huánuco, Perú. Los hallazgos revelaron que el 88% de la población consideraba que el nivel de burnout entre los profesionales de la salud era moderado, mientras que el 63% lo consideraba

de baja capacidad de afrontamiento, en definitiva, una relación moderada entre el síndrome de burnout y las estrategias de afrontamiento entre los trabajadores de la salud, se acepta la hipótesis de la investigación.

A nivel teórico Regueiro (2021) define al estrés respuesta fisiológica que posee el organismo, donde van a intervenir mecanismos múltiples de defensa quienes van a afrontar una situación que se advierte como una amenaza.

La satisfacción en el trabajo viene ser un grupo de emociones y sentimientos que pueden presentarse favorablemente o también desfavorablemente, que a su vez van a estar basados a los que los trabajadores piensen de sus trabajos, Así también podemos decir que va ser la actitud emotiva, la percepción de que algo está o no a su gusto, también va estar relacionada con su entorno tanto cultural como social y a su vez como el entorno ve su trabajo. Alles (2007). Entonces podemos decir que la satisfacción laboral se va dar según el trabajador tenga información de su trabajo, así también la satisfacción laboral es cambiante y puede caer rápido en el desarrollo de crearla. Las personas vienen a ser un todo, un conjunto, así pues, va tener elementos que van a influir en su satisfacción laboral, muchas veces siendo externos al ámbito donde se trabaja.

A nivel específicos se pudo determinar la no existencia de relación del **estrés laboral y las condiciones físicas y/o materiales** (con un promedio de $-,148$ (correlación negativa muy baja) y un Sig. (bilateral) de $,190 > 0,05$). No existe relación entre **estrés y los beneficios laborales y/o remunerativos** (con un promedio de $-,095$ correlación negativa muy baja y un Sig. (bilateral) de $,401 > 0,05$). No existe relación entre el **estrés y las relaciones sociales** (con un promedio de $-,066$ correlación negativa muy baja y un Sig. (bilateral) de $,0561 > 0,05$). No existe relación entre el **estrés y el desarrollo personal** (con un promedio de $-,131$ correlación negativa muy baja y un Sig. (bilateral) de $,247 > 0,05$). No existe relación entre el **estrés y el desempeño de tareas** (con un promedio de $,114$ (correlación positiva muy baja) y un Sig. (bilateral) de $,316 > 0,05$).

Resultados contrastados con investigaciones de Calderón (2022), en la tesis: Estrés y satisfacción laboral en el personal de salud del servicio de emergencia del Hospital Subregional de Andahuaylas, 2021. Concluye que existe relación inversa, débil entre las variables estrés y satisfacción laboral

en el personal de salud del servicio de emergencia del hospital subregional de Andahuaylas ($p = 0.037 < 0.05$; $Rho = -0.223$); en consecuencia, a mayores valores de estrés laboral, encontraremos menores niveles de satisfacción en el trabajo. También Palomino (2022), en la tesis: Estrés y satisfacción laboral en el personal de salud del servicio de emergencia del Hospital Subregional de Andahuaylas, 2021, obtuvo como conclusión que hay un vínculo débil e inverso entre el estrés y la satisfacción del personal de salud del servicio de urgencias ($p = 0,037 < 0,05$; $Rho = -0,223$); por lo tanto, cuanto más alto es el nivel de estrés laboral, menor es el índice de satisfacción del personal estudiado

Entre las consecuencias organizacionales del estrés según Aamodt (2010), plantea el síndrome de burnout, viene a ser un estado donde uno se siente abatido por el estrés, generalmente lo experimentan los trabajadores que están sometidos a un trabajo a presión o con una sobrecarga laboral, aunque a inicios se sabía que lo padecían los que trabajaban en el ámbito sanitario, pero al pasar los años se ha incluido a otros trabajadores que también lo padecen. El desempeño laboral, algunos estudios nos dicen que los altos índices de estrés pueden afectar el crecimiento y desempeño en las tareas encomendadas, aunque en algunas situaciones o personas los niveles moderados de estrés les ayudan para mejorar la productividad, estar a presión les funciona mejor trabajando con más energía e incluso se vuelven más creativos. Como también el absentismo o abandono, nos van a producir pérdidas tanto de producción como económicas en una organización, ocurren a mayor presencia de estrés cuando los trabajadores a pesar de vencer estos padecimientos no lo logran terminan abandonando el trabajo. (Aamodt, 2010, p.573).

Solo dos dimensiones de la satisfacción laboral se relacionan con el estrés laboral: Existe relación entre el **estrés y las políticas administrativas** (con un promedio de $-,255$ correlación positiva muy baja y un Sig. (bilateral) de $,022 < 0,05$). Existe relación del **estrés laboral y la relación con la autoridad** (con un promedio de $,302$ (correlación positiva baja) y un Sig. (bilateral) de $,006 < 0,05$).

Resultados contrastados por el estudio de Cabay et al. (2022), en Ecuador titulada: Relación del estrés laboral con la satisfacción del personal

administrativo del Hospital General Riobamba, sustentada en la Universidad Regional Autónoma de Los Andes. Ambato, Ecuador. Obteniendo como conclusión que se evidenció un vínculo significativamente estadístico entre el estrés y la satisfacción en el trabajo, pero se evidencia que factores estresantes como el ambiente laboral, el ámbito de actuación y el liderazgo aumentan el riesgo de que se vea afectada la satisfacción individual y las prestaciones recibidas por los empleados administrativos. También Aranda (2020), en Huánuco la tesis titulada: Satisfacción laboral y síndrome de burnout en el personal de salud de la micro red Pillco Marca Huánuco 2019. Concluyendo que existe un vínculo inverso entre la satisfacción en el trabajo y el burnout en el personal sanitario que trabaja en la Microred, dado que en la prueba de hipótesis el nivel de significación o valor p, igual a 0,001, es inferior al nivel de error estimado (0,01); en consecuencia, la hipótesis de estudio es admitida.

Franklin & Krieger (2011), plantea que el estrés laboral, así como va a representar un problema serio, en otras situaciones puede ser constructivo cuando el trabajador lo va a manejar de manera saludable, fomentando en estos estímulos para poder desafiar los retos que se le plantea en el trabajo, pero el estrés también puede llegar a ser destructivo y afectar negativamente al trabajador cuando la exigencia y la presión sea abrumadora. Entonces deberíamos manejar el estrés de manera constructiva más no destructivamente.

Robbins & Judge, (2009), manifiesta que entre los resultados de satisfacción encontramos la **satisfacción** en el trabajo y el desempeño, se sabe probablemente que los trabajadores satisfechos tengan mayor productividad, así algunos estudios demuestran que las organizaciones con más trabajadores satisfechos son las que más producen. También se conoce que los trabajadores que tienen satisfacción laboral son los que se expresan positivamente de la organización, trabajan en equipo e incluso cumplen tareas adicionales. La satisfacción de los trabajadores se va ver reflejado en la atención que se le brinda al cliente, ya que van a ser los trabajadores quienes están en un contacto directo con los clientes.

CONCLUSIONES

1. No existe relación entre el estrés y la satisfacción laboral de los trabajadores del departamento de patología clínica del Hospital Regional Hermilio Valdizan Medrano de Huánuco 2025. Con un promedio de ,124 (correlación positiva baja) y un Sig. (bilateral) de ,272 $> 0,05$. El 53,8% presenta nivel medio y el 46,3% alto de estrés laboral y el 73,8% nivel satisfecho y el 26,3% promedio de satisfacción laboral. Las respuestas fisiológicas que posee el organismo quienes van a afrontar una situación que se advierte como una amenaza no guardan relación con sus sentimientos y emociones que posee de forma favorable.
2. No existe relación entre estrés y las condiciones físicas y/o materiales de los trabajadores del departamento de patología clínica del Hospital Regional Hermilio Valdizan Medrano de Huánuco 2025. Con un promedio de -,148 (correlación negativa baja) y un Sig. (bilateral) de ,190 $> 0,05$. La saturación física y/o mental quien genera diversas consecuencias afectando su entorno no se relaciona con la capacidad que posee una persona para realizar actividades en su día a día sin que esta le fatigue o canse.
3. No existe relación entre estrés y los beneficios laborales y/o remunerativos de los trabajadores del departamento de patología clínica del Hospital Regional Hermilio Valdizan Medrano de Huánuco 2025. Con un promedio de -,095 (correlación negativa baja) y un Sig. (bilateral) de ,401 $> 0,05$. Las reacciones físicas y emocionales del estrés no se relacionan con el grado de contentamiento relacionado con el estímulo remunerativo por el trabajo realizado.
4. Existe relación entre el estrés y las políticas administrativas de los trabajadores del departamento de patología clínica del Hospital Regional Hermilio Valdizan Medrano de Huánuco 2025. Con un promedio de -,255 (correlación positiva baja) y un Sig. (bilateral) de ,022 $< 0,05$. El estrés como problema de salud ocupacional se relaciona con las normas que plantea la institución designada a la regulación de la relación laboral y el trabajador.

5. No existe relación entre el estrés y las relaciones sociales de los trabajadores del departamento de patología clínica del Hospital Regional Hermilio Valdizan Medrano de Huánuco 2025. Con un promedio de $-,066$ (correlación negativa baja) y un Sig. (bilateral) de $,0561 > 0,05$. Las respuesta emocionales y psicológicas como parte del trabajo no se relaciona con el grado de contentamiento relacionado a otros trabajadores de la organización con los cuales realizamos trabajos cotidianamente.
6. No existe relación entre el estrés y el desarrollo personal de los trabajadores del departamento de patología clínica del Hospital Regional Hermilio Valdizan Medrano de Huánuco 2025. Con un promedio de $-,131$ (correlación negativa baja) y un Sig. (bilateral) de $,247 > 0,05$. Los esfuerzos del organismo para restaurar el funcionamiento fisiológico normal debido al estrés no se relacionan con las ocasiones que posee para realizar actividades que le favorezcan a su autorrealización.
7. No existe relación entre el estrés y el desempeño de tareas de los trabajadores del departamento de patología clínica del Hospital Regional Hermilio Valdizan Medrano de Huánuco 2025. Con un promedio de $,114$ (correlación positiva baja) y un Sig. (bilateral) de $,316 > 0,05$. El desánimo, cansancio, ansiedad, pérdida de ingresos debido al estrés no guarda relación con la valoración del empleado que se relaciona para dar cumplimiento a tareas que la organización plantea.
8. Existe relación entre el estrés y la relación con la autoridad de los trabajadores del departamento de patología clínica del Hospital Regional Hermilio Valdizan Medrano de Huánuco 2025. Con un promedio de $,302$ (correlación positiva baja) y un Sig. (bilateral) de $,006 < 0,05$. El conjunto de reacciones fisiológicas debido a diferentes agentes nocivos de naturaleza física o química presentes en el medio laboral se relaciona de forma positiva y baja con la percepción o sensación que va a realizar el empleado y va estar relacionado a su jefe y a sus tareas diarias.

RECOMENDACIONES

A la dirección del Hospital Regional Hermilio Valdizan Medrano de Huánuco

- Coordinar con organismos estatales y/o particulares el proceso de intervención de todos los trabajadores quienes presentan estrés laboral o síndrome de Burnout.
- Solicitar al departamento de psicología la evaluación de estrés laboral o síndrome de Burnout de todos los trabajadores con la finalidad de obtener un perfil diagnóstico de la población.

Al coordinador del departamento de patología clínica del Hospital Regional Hermilio Valdizan Medrano de Huánuco.

- Coordinar con la Dirección del Hospital Regional Hermilio Valdizan Medrano de Huánuco para realizar la intervención de los trabajadores quienes presentan estrés laboral.

Al personal del departamento de patología clínica del Hospital Regional Hermilio Valdizan Medrano de Huánuco

- Solicitar la intervención individualizada para su proceso de evaluación del estrés con la finalidad de prevenir reacciones físicas o fisiológicas en el trabajo.

Docentes y alumnos del programa académico de Psicología de la Universidad de Huánuco.

- Desarrollar actividades de formación práctica como talleres, seminarios donde se comprueba el uso de diversas de técnicas preventivas o de intervención en caso de estrés laboral en trabajadores.

REFERENCIA BIBLIOGRÁFICAS

- Aamodt, M. (2010). *Psicología industrial/organizacional*. Wadsworth Cengage Learning.
<http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/bitstream/54000/1297/1/Aamodt-%20Psicolog%C3%ADa%20organizacional.pdf>
- Alles, M. (2007). Comportamiento organizacional. *Ediciones Gránica S.A.*
https://www.academia.edu/36266499/Comportamiento_organizacional_1ed_martha_alles
- Aranda L. (2020). *Satisfacción laboral y síndrome de burnout en el personal de salud de la micro red Pillco Marca Huánuco 2019*. [Tesis de título, Universidad de Huánuco].
<http://repositorio.udh.edu.pe/bitstream/handle/123456789/2483/ARANDA%20%20Liz.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Arias, F. (2012). *El proyecto de investigación. Introducción a la metodología científica*.
https://tauniversity.org/sites/default/files/libro_el_proyecto_de_investigacion_de_fidias_g_arias.pdf
- Arispe, C., Yangali, J., Guerrero, M., Lozada, O., Acuña, L., Arellano, C. (2020). La investigación científica. *Una aproximación para los estudios de postgrado*. [Tesis de título, Universidad Norbert Wiener].
<https://repositorio.uide.edu.ec/bitstream/37000/4310/1/LA%20INVESTIGACI%C3%93N%20CIENT%C3%8dFICA.pdf>
- Bendezú G. (2022). *Afrontamiento, estrés y satisfacción laboral en trabajadores de una clínica privada de Lima norte, 2021*.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/87157/Bendezu_CGS-Lara_CNG-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Berenson, M., Levine, D., Krehbiel, T. (2006). *Estadística para administración*.
https://books.google.com.pe/books?id=Aw2NKbDJZoZC&dq=que+es+una+tabla+de+distribucion+de+frecuencias&hl=es&source=gbp_navlinks_s
- Berrios, N., Clemente, P. (2018). *Nivel de estrés y actitudes frente a la satisfacción laboral en docentes de una institución educativa pública Huánuco 2018*. <https://1library.co/document/y8g0070z-estres->

actitudes-satisfaccion-docentes-institucion-educativa-publica-
huanuco.html

Brenlla, V. (2024). *Psicometría*. <https://www.udima.es/psicometria>

Caballero, W. (1975). *Introducción a la estadística*.
https://books.google.com.pe/books?id=A9MOAQAIAAJ&dq=que+es+rango+en+estadistica&hl=es&source=gbp_navlinks_s

Cabay K. et al. (2022). *Relación del estrés laboral con la satisfacción del personal administrativo del Hospital General Riobamba* [Tesis de título, Universidad Regional Autónoma de Los Andes].
http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S1684-18242022000100069&script=sci_arttext&lng=en

Cáceres, J. (2006). *Conceptos Básicos de Estadística para Ciencias Sociales*.
https://books.google.com.pe/books?id=S3i_fndtclEC&dq=que+es+la+moda+estadistica&hl=es&source=gbp_navlinks_s

Calderón H. (2022). *Estrés y satisfacción laboral en el personal de salud del servicio de emergencia del Hospital Subregional de Andahuaylas, 2021*.
<https://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/19389/2E%20713.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Castillo, S. (2001). El Síndrome de Burnout o Síndrome de Agotamiento Profesional. *Medicina Legal de Costa Rica*, 17(2), 11-14.
http://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1409-00152001000100004&lng=en&tlng=es

Cruzado, L., Núñez, P., Rojas, G. (2013). *Despersonalización: más que síntoma, un síndrome*. *Revista de Neuro-Psiquiatría*, 76(2), 40-55.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=372036944009>

Euroinnova. (2007). *Realización Personal*. *Abc en el Este*.
<https://www.abc.com.py/articulos/la-realizacion-personal-983804.html>

Ethikos Global (2025). *Estrés laboral*
<https://ethikosglobal.com/2025/09/09/estres-laboral-un-reto-para-la-salud-mental-y-el-bienestar-organizacional/>

Felipe, L. (2010). *Psicología para el docente. Consideraciones sobre los riesgos y desafíos en la práctica magisterial*. EMMS el León de la Universidad de Guanajuato.

<https://books.google.com.pe/books?id=q7V3f9PXqssC&lpg=PA163&dq=TIPOS%20DE%20ESTRES&hl=es&pg=PP1#v=onepage&q=TIPOS%20DE%20ESTRES&f=false>

Font, M. (2009). *Programación matemática para la economía y la empresa*.

https://books.google.com.pe/books?id=LD0_-Jp3PQEC&dq=que+es+el+analisis+parametrico&hl=es&source=gb_s_navlinks_s

Franklin, E., Krieger, M. (2011). *Comportamiento organizacional, enfoque para América Latina*. Pearson.

<https://ozkarinconsultor.files.wordpress.com/2019/02/comportamiento-organizacional.pdf>

Freund, J., Simón, G. (1994). *Estadística elemental*.

https://books.google.com.pe/books?id=iBJstvwFrYC&dq=diferencia+de+media+y+mediana&hl=es&source=gb_s_navlinks_s

García, G. (2006). *Investigación Comercial*.

https://books.google.com.pe/books?id=F0YdeWv2nAEC&dq=que+son+las+medidas+de+tendencia+central&hl=es&source=gb_s_navlinks_s

García, O. (2017). *Estadística Descriptiva y Probabilidades*.

https://books.google.com.pe/books?id=4wcwdgaaqbaj&printsec=frontcover&dq=LIBRO+ESTADISTICA+DESCRIPTIVA+Y+PROBABILIDADES+DE+CELESTINO+GARCIA&hl=es&sa=X&redir_esc=y#v=onepage&q=LIBRO%20ESTADISTICA%20DESCRIPTIVA%20Y%20PROBABILIDADES%20DE%20CELESTINO%20GARCIA&f=false

Garragat, K. (2025). *Clima organizacional y satisfacción laboral del personal de enfermería del Hospital de Viarte – Lima, 2025*. [Tesis de título,

Universidad Norbert Wiener].

<https://repositorio.uwiener.edu.pe/entities/publication/1205e0df-8da1-4c35-89b9-a5e78fb36e36>

Guillen, C., Guil, R., Mestre, J. (s.f.). *Estrés Laboral*.

<https://www.studocu.com/bo/document/universidad-mayor-de-san-andres/psicologia/17-capitulo-17-estres-laboral/17018855?sid=17adc53c-346e-4cd2-a3fb-bf1321ab1f2a1784202014>

- Hellriegel, D., Slocum, J. (2009). *Comportamiento Organizacional*.
http://190.116.26.93:2171/mdv-biblioteca-virtual/libro/documento/5EF6TFGvk5S9uSmE0Qv7k6_COMPORTAMIENTO_ORGANIZACIONAL.pdf.
- Hernández, R., Mendoza C. (2018). *Metodología de la Investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*.
<https://classroom.google.com/u/1/c/NTM4NjcwOTIzMzky/m/NTM4OTA3ODM0NTQy/details?hl=es>
- Jaureguizar, J., Espina, A. (2005). *Enfermedad física crónica y familia*.
<https://books.google.com.pe/books?id=pGCugcqG9HQC&lpg=PA1&dq=origen%20del%20estres%20libros&hl=es&pg=PA41#v=onepage&q&f=false>.
- Janampa Y, Trujillo, L, Vallejos, O. (2024). *Síndrome de burnout y afrontamiento del personal de salud de emergencia de un hospital público de Huánuco, Perú*. Rev Peru Cienc Salud. 2024; 6(1):21-30. doi: <https://doi.org/10.37711/rpcs.2024.6.1.440>
- Meléndez G. (2019). *Estrés y satisfacción laboral en el personal administrativo del Ministerio Público HCO-2019*.
<https://repositorio.unheval.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13080/6450/PPIP00023M41.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.
- MINSA (2024). *Salud mental*.
<https://www.gob.pe/institucion/hnhu/noticias/1036960-salud-mental-el-45-de-los-peruanos-la-considera-el-mayor-desafio-sanitario-afectando-el-bienestar-laboral>
- Mobe, E. (1990). *Elementos de probabilidad y estática*.
https://books.google.com.pe/books?id=5kPe6AkpOmlC&dq=que+es+la+desviacion+estandar&hl=es&source=gbs_navlinks_s.
- Molina J. (2021). *Diagnóstico de Estrés y Satisfacción Laboral en Servidores Públicos de Corantioquia bajo Modalidad de Trabajo Remoto en Tiempos de Pandemia por Covid-19*.
<https://repositorio.ecci.edu.co/bitstream/handle/001/1029/Trabajo%20de%20grado.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Ñaupas, H., Valdivia, M., Palacios, J., Romero, H. (2018). *Metodología de la Investigación Cuantitativa – Cualitativa y Redacción de la Tesis*. 5ta

Edición.

http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/MetodologiaInvestigacionNaupas.pdf

OMS (2024). *Protección de la salud mental y el bienestar de los trabajadores sanitarios y asistenciales: Reunión de consulta técnica*.
https://www.who.int/news/item/25-04-2024-202404_protecthw_mentalhealth

Palomino D. (2022). *Estrés y satisfacción laboral en el personal de salud del servicio de emergencia del Hospital Subregional de Andahuaylas, 2021*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo].
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/83840/Palomino_QD-SD.pdf?sequence=8&isAllowed=y.

Pérez, J. (2018). *Los gráficos estadísticos. Sus diferentes tipos y usos para aportar claridad a un informe de investigación*.
https://books.google.com.pe/books?id=XZhPDwAAQBAJ&dq=que+son+los+gr%C3%A1ficos+estad%C3%ADsticos&hl=es&source=gb_s_navlinks_s.

Pérez, J. (2018). *Trata el estrés con PNL*. Editorial Centro de Estudios Ramon Areces SA.
<https://books.google.com.pe/books?id=kpRuDwAAQBAJ&lpg=PP1&dq=origen%20del%20estres%20libros&hl=es&pg=PP1#v=onepage&q=origen%20del%20estres%20libros&f=false>.

Pujos L., Dabos G. (2018). *Satisfacción laboral: una revisión de la literatura acerca de sus principales determinantes*. Estudios Gerenciales, 34(146), 3-18. <http://www.scielo.org.co/pdf/eg/v34n146/0123-5923-eg-34-146-00003.pdf>.

Regueiro A. (2021). *Conceptos básicos: ¿Qué es el estrés y como nos afecta?*. Servicio de Atención Psicológica de la Universidad de Málaga N° Col: AO/01472. www.uma.es.

Rial, A., Varela, J. (2008). *Estadística práctica para la investigación en ciencias de la salud*.
https://books.google.com.pe/books?id=5KdXV7lxHIEC&dq=medidas+de+variabilidad+estadistica&hl=es&source=gb_s_navlinks_s.

- Robbins, S., Judge T. (2009). *Comportamiento Organizacional*. Pearson Educación de México, S.A. de C.V. https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15550/mod_resource/content/0/ROBBINS%20comportamiento-organizacional-13a-ed-_nodrm.pdf.
- Rodríguez, D., Núñez, L., Cáceres, A. (2010). Estudio comparativo de la satisfacción laboral universitaria en el núcleo de Anzoátegui de la Universidad de Oriente. *Investigación y Postgrado*, 25(1), 63-80. http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1316-00872010000100004&lng=es&tlng=es.
- Rostagno, F. (s.f). *El ABC del estrés laboral 123 técnicas prácticas para prevenir el estrés*. empresaludng.com.ar. https://psicopedia.org/wp-content/uploads/2014/06/EL_ABC_DEL_ESTRES_LABORAL.pdf.
- Sánchez, J. (2010). *Estrés Laboral*. Hidrogénesis, 8(2), 55 – 63. <https://www.binasss.sa.cr/opac-ms/media/digitales/Estr%C3%A9s%20laboral.pdf>.
- SingleCare (2025). *Estadística de estrés 2025*. <https://www.singlecare.com/blog/news/stress-statistics/>
- Statista (2024). *El estrés laboral en el mundo*. <https://es.statista.com/grafico/26338/porcentaje-de-empleados-que-aseguran-haber-experimentado-estres-durante-gran-parte-del-dia-anterior/>
- Supo, F., Caverro, H. (2014). *Fundamentos teóricos y procedimentales de la Investigación científica en ciencias sociales: como diseñar y formular tesis de maestría y doctorado*. <https://anyflip.com/oofrc/isoX/basic>
- Tarducci, G., Gárgano, S., Paganini, A., Vidueiros, S., Gandini, A., Fernández, I., Nápoli, C., Pallaro, A. (2020). Condición física saludable y su relación con habilidades básicas para la independencia del adulto mayor. *Hacia la Promoción de la Salud*, 25(2), 84-93. <https://doi.org/10.17151/hpsal.2020.25.2.10>.
- Vallejo, R. (2022). *El estrés laboral y su relación con la satisfacción laboral Un estudio de caso en una empresa privada de investigación de mercados*. <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/8608/1/T3768-MGTH-Vallejo-El%20estres.pdf>.

Vidal, V. (2019). *El estrés laboral Análisis y prevención*. Une. <https://books.google.com.pe/books?id=AvKRDwAAQBAJ&lpg=PA1&q=origen%20del%20estres%20libros&hl=es&pg=PA12#v=onepage&q&f=false>.

Villagrán, A., Vasconcelos, M., Espinoza, J. (2020). *Factores de Riesgo psicosocial*. Laboratorio de evaluación y educación digital. <https://books.google.com.pe/books?id=RX5ZEAAAQBAJ&lpg=PA1&q=estres%20y%20satisfaccion%20laboral%20libros&hl=es&pg=PA1#v=onepage&q=estres%20y%20satisfaccion%20laboral%20libros&f=false>.

COMO CITAR ESTE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

Ventura, I. (2026) *Estrés y satisfacción laboral de los trabajadores del departamento de patología clínica del Hospital Regional Hermilio Valdizán Huánuco – 2025* [Tesis de pregrado, Universidad de Huánuco]. <https://repositorio.udh.edu.pe/>

ANEXOS

ANEXO 1

MATRIZ DE CONSISTENCIA

“ESTRÉS Y SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES DEL DEPARTAMENTO DE PATOLOGÍA CLÍNICA DEL HOSPITAL REGIONAL HERMILIO VALDIZÁN HUÁNUCO – 2025”

Indicadores	Objetivos	Hipótesis	Identificación de variables	Dimensiones	Metodología de investigación
Problema General	Objetivo General	Hipótesis General	Variable independiente		

¿Cuál es la relación del estrés y la satisfacción laboral en los trabajadores del departamento de patología clínica del Hospital Regional Hermilio Valdizan Medrano de Huánuco 2025?	Determinar la relación del estrés y la satisfacción laboral de los trabajadores del departamento de patología clínica del Hospital Regional Hermilio Valdizan Medrano de Huánuco 2025.	Hi: Existe relación moderada entre el estrés y la satisfacción laboral de los trabajadores del departamento de patología clínica del Hospital Regional Hermilio Valdizan Medrano de Huánuco 2025. Ha: No existe relación moderada entre el estrés y la satisfacción laboral de los trabajadores del departamento de patología clínica del Hospital Regional Hermilio Valdizan Medrano de Huánuco 2025.	Estrés • Cansancio emocional • Despersonalización • Realización Personal	Enfoque: Cuantitativo Alcance o nivel: Correlacional Diseño: Correlacional <pre> graph LR V1 --> M V2 --> M M --> r </pre> Población- Muestra: 80 trabajadores del departamento de patología clínica del Hospital Regional Hermilio Valdizan – Huánuco.
Problemas Específicos	Objetivos Específicos	Hipótesis Específicas	Variable dependiente	

¿Cuál es la relación del estrés con las condiciones físicas y/o materiales de los trabajadores del departamento de patología clínica del Hospital Regional Hermilio Valdizan Medrano de Huánuco 2025?	Identificar la relación del estrés con las condiciones físicas y/o materiales de los trabajadores del departamento de patología clínica del Hospital Regional Hermilio Valdizan Medrano de Huánuco.	Hi: Existe relación moderada entre el estrés y las condiciones físicas y/o materiales de los trabajadores del departamento de patología clínica del Hospital Regional Hermilio Valdizan Medrano de Huánuco.	Satisfacción Laboral	• Condiciones Físicas y/o Materiales • Beneficios Laborales y/o Remunerativos • Políticas Administrativas • Relaciones Sociales • Desarrollo Personal • Desempeño de Tareas • Relación con la Autoridad	Técnica: La encuesta	Instrumentos para la recolección de datos: • Inventario de Burnout de Maslash. • Escala de Satisfacción laboral SL SPC.
¿Cuál es la relación del estrés con los beneficios laborales y/o remunerativos de los trabajadores del departamento de patología clínica del Hospital Regional Hermilio Valdizan Medrano de Huánuco 2025?	Precisar la relación del estrés y los beneficios Laborales y/o Remunerativos de los trabajadores del departamento de patología clínica del Hospital Regional Hermilio Valdizan Medrano de Huánuco.	Hi: Existe relación moderada entre el estrés y los beneficios Laborales y/o Remunerativos de los trabajadores del departamento de patología clínica del Hospital Regional Hermilio Valdizan Medrano de Huánuco.				

¿Cuál es la relación del estrés con las políticas administrativas de los trabajadores del departamento de patología clínica del Hospital Regional Hermilio Valdizan Medrano de Huánuco 2025?	Indicar la relación del estrés y las Políticas Administrativas de los trabajadores del departamento de patología clínica del Hospital Regional Hermilio Valdizan Medrano de Huánuco.	Hi: Existe relación moderada entre el estrés y las políticas administrativas de los trabajadores del departamento de patología clínica del Hospital Regional Hermilio Valdizan Medrano de Huánuco.
¿Cuál es la relación del estrés con las relaciones sociales de los trabajadores del departamento de patología clínica del Hospital Regional Hermilio Valdizan Medrano de Huánuco 2025?	Describir la relación del estrés y las Relaciones Sociales en los trabajadores del departamento de patología clínica del Hospital Regional Hermilio Valdizan Medrano de Huánuco.	Hi: Existe relación moderada entre el estrés y el desarrollo personal de los trabajadores del departamento de patología clínica del Hospital Regional Hermilio Valdizan Medrano de Huánuco.
¿Cuál es la relación del estrés con el desarrollo personal de los	Detallar la relación del estrés y el Desarrollo Personal de los	Hi: Existe relación moderada entre el estrés y las políticas

trabajadores del departamento de patología clínica del Hospital Regional Hermilio Valdizan Medrano de Huánuco 2025?	trabajadores del departamento de patología clínica del Hospital Regional Hermilio Valdizan Medrano de Huánuco.	administrativas de los trabajadores del departamento de patología clínica del Hospital Regional Hermilio Valdizan Medrano de Huánuco.
¿Cuál es la relación del estrés con el desempeño de tareas de los trabajadores del departamento de patología clínica del Hospital Regional Hermilio Valdizan Medrano de Huánuco 2025?	Establecer la relación del estrés y el desempeño de Tareas de los trabajadores del departamento de patología clínica del Hospital Regional Hermilio Valdizan Medrano de Huánuco.	Hi: Existe relación moderada entre el estrés y las relaciones sociales de los trabajadores del departamento de patología clínica del Hospital Regional Hermilio Valdizan Medrano de Huánuco.
¿Cuál es la relación del estrés y la relación con la autoridad de los trabajadores del	Demostrar la relación del estrés y la relación con la Autoridad en los trabajadores del	Hi: Existe relación moderada entre el estrés y la relación con la autoridad de los trabajadores del

departamento	de	departamento	de	departamento	de
patología	clínica	del	patología	clínica	del
Hospital Regional Hermilio		Hospital	Regional	Hospital Regional Hermilio	
Valdizan Medrano	de	Hermilio	Valdizan	Valdizan Medrano	de
Huánuco 2025?		Medrano de Huánuco.		Huánuco.	

ANEXO 2

Escala De Satisfacción Laboral de Sonia Palma Carrillo (SL-SPC)

Área de trabajo Cargo que ocupa.

Fecha... Sexo: Masculino Femenino

El siguiente cuestionario tiene como objetivo medir la satisfacción laboral de las trabajadoras. Le pedimos que marque con un ✓ o X en el recuadro que considere exprese mejor su punto de vista. No hay respuesta buena ni mala, ya que todas son opiniones. Agradecemos el tiempo que le dedica a esta encuesta.

TA	A	I	D	TD
TOTAL, ACUERDO	DE ACUERDO	INDECISO	EN DESACUERDO	TOTAL DESACUERDO

N°	PREGUNTAS	ESCALA DE VALORACIÓN				
		TA	A	I	D	TD
1	La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores.					
2	Mi sueldo es muy bajo para la labor que realizó.					
3	El ambiente creado por mis compañeros es el ideal para desempeñar mis funciones					
4	Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.					
5	La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra.					
6	Mi (s) jefe (s) es (son) comprensivos					
7	Me siento mal con lo que gano.					
8	Siento que recibo "mal trato" de parte de la empresa.					
9	Me agrada trabajar con mis compañeros					
10	Mi trabajo permite desarrollarme personalmente					
11	Me siento realmente útil con la labor que realizo					
12	Es grata la disposición de mi jefe cuando les pido alguna consulta sobre mi trabajo					
13	El ambiente donde trabajo es confortable					
14	Siento que el sueldo que tengo es bastante aceptable.					
15	La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando.					
16	Prefiero tomar distancia con las personas con quienes trabajo.					
17	Me disgusta mi horario.					
18	Disfruto de cada labor que realizo en mi trabajo					
19	Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia.					
20	Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad del trabajo.					
21	La comodidad del ambiente de trabajo es inigualable.					
22	Felizmente mi trabajo permite cubrir mis expectativas económicas					
23	El horario de trabajo me resulta incómodo					
24	La solidaridad es una virtud característica de nuestro grupo de trabajo					
25	Me siento feliz por los resultados que logro en mi trabajo					

26	Mi trabajo me aburre					
27	La relación que tengo con mis superiores es cordial					
28	En el ambiente físico donde laboro me siento cómodo					
29	Mi trabajo me hace sentir realizado					
30	Me gusta el trabajo que realizo					
31	No me siento a gusto con mi (s) jefe (s)					
32	Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias.					
33	No te reconocen el esfuerzo si trabajas más de las horas reglamentarias					
34	Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo (a)					
35	Me siento complacido con la actividad que realizo					
36	Mi (s) jefe (s) valora (n) el esfuerzo que hago en mi trabajo.					

Fuente: Palma S. Escala de satisfacción laboral (2005) Adaptada: Boada (2018)

Escala	Elementos
Condiciones Físicas y/o Materiales	1, 13, 21, 28, 32
Beneficios Laborales y/o Remunerativos	2, 7, 14, 22
Políticas Administrativas	8, 15, 17, 23, 33
Relaciones Sociales	3, 9, 16, 24
Desarrollo Personal	4, 10, 18, 25, 29, 34
Desempeño de Tareas	5, 11, 19, 26, 30, 35
Relación con la Autoridad	6, 12, 20, 27, 31, 36

DIMENSIONES	Muy satisfecho	Satisfecho	Promedio	Insatisfacción	Muy insatisfecho
SATISFACCIÓN LABORAL 36	168 - 180	149 - 167	89 - 102	75 - 88	0 - 74
Condiciones Físicas y/o Materiales 5	22 - 25	18 - 21	14 - 17	10 - 13	0 - 9
Beneficios Laborales y/o Remunerativos 4	17 - 20	14 - 16	11 - 13	8 - 10	0 - 7
Políticas Administrativas 5	22 - 25	18 - 21	14 - 17	10 - 13	0 - 9
Relaciones Sociales 4	17 - 20	14 - 16	11 - 13	8 - 10	0 - 7
Desarrollo Personal 6	26 - 30	21 - 25	16 - 20	11 - 15	0 - 10
Desempeño de Tareas 6	26 - 30	21 - 25	16 - 20	11 - 15	0 - 10
Relación con la Autoridad 6	26 - 30	21 - 25	16 - 20	11 - 15	0 - 10

CLAVES DE INTERPRETACIÓN

Factor I: Condiciones Físicas y/o Materiales Los elementos materiales o de infraestructura donde se desenvuelve la labor cotidiana de trabajo y se constituye como facilitador de la misma.

Factor II: Beneficios Laborales y/o Remunerativos El grado de complacencia en relación con el incentivo económico regular o adicional como pago por la labor que se realiza.

Factor III: Políticas Administrativas El grado de acuerdo frente a los lineamientos o normas institucionales dirigidas a regular la relación laboral y asociada directamente con el trabajador. Factor IV: Relaciones Sociales El grado de complacencia frente a la interrelación con otros miembros de la organización con quien se comparte las actividades laborales cotidianas.

Factor V: Desarrollo Personal Oportunidad que tiene el trabajador de realizar actividades significativas a su autorrealización.

Factor VI: Desempeño de Tareas La valoración con la que asocia el trabajador sus tareas cotidianas en la entidad en que labora.

Factor VII: Relación con la Autoridad La apreciación valorativa que realiza el trabajador de su relación con el jefe directo y respecto a sus actividades cotidianas.

VALIDEZ Y CONFIABILIDAD

Validez de la prueba: Se estimó la validez de constructo y la validez concurrente de la prueba; esta última se obtuvo correlacionando el puntaje total de la Escala SL SPC con las del cuestionario de satisfacción laboral de Minnesota en una sub muestra de 300 trabajadores. La validez es de 0.05. Confiabilidad de la prueba: El coeficiente Alfa de Cronbach ítem - puntaje total permitió estimar la confiabilidad, la confiabilidad obtenida es de 0.79.

ANEXO 3

VALIDACIÓN POR JUECES EXPERTOS



VALIDACIÓN DE DATOS DEL INSTRUMENTO

EVALUADOR: Dr. José Luis Malpartida Repetto

PROFESIÓN: Psicólogo COLEGIATURA N° 4919

INSTITUCIÓN DONDE TRABAJA: Universidad de Huánuco

CARGO QUE DESEMPEÑA: DOCENTE CONTRATADO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Escala de satisfacción Laboral CL-SPC

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

4	Excelente (76% -100%)	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, 11 de OCTUBRE de 2025


 Dr. José Luis Malpartida Repetto
 PSICOPEDAGOGO
 C.Ps.P. 4919

FIRMA/SELLO DEL VALIDADOR

DNI: 22486072

Bach. Ventura Bernilla, Ignacio

ANEXO 4

INSTRUMENTOS POR JUICIO DE EXPERTOS

UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA
FICHA PARA LA VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS POR JUICIO DE EXPERTOS
Apellidos y Nombres del Experto : Mg. Lidia M. Villanera Ormonte
Cargo e Institución donde labora : Trabajadora del Hospital Regional Hermilio Valdizan
Nombre del Instrumento de evaluación : ESCALA DE SATISFACCIÓN LABORAL SL-SPC
Autor del Instrumento : Sonia Palma Carrillo

"Calificar con 1, 2, 3 o 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad"

DIMENSION	ITEMS	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
FACTOR I: CONDICIONES FÍSICAS Y/O MATERIALES	1. La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores.	4	4	4	4
	13. El ambiente donde trabajo es confortable	4	4	4	4
	21. La comodidad que me ofrece el ambiente de trabajo es inigualable	4	4	4	4
	28. En el ambiente físico donde me ubico, trabajo cómodamente	4	4	4	4
	32. Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias	4	4	4	4
FACTOR II: BENEFICIOS LABORALES Y/O REMUNERATIVOS	2. Mi sueldo es muy bajo en relación a la labor que realizo.	4	4	4	4
	7. Me siento mal con lo que hago	4	4	4	4
	14. Siento que el sueldo que tengo es bastante aceptable	4	4	4	4
	22. Felizmente mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas	4	4	4	4
FACTOR III: POLÍTICAS ADMINISTRATIVAS	8. Siento que recibo de parte de la empresa un mal trato	4	4	4	4
	15. La sensación que tengo de mi trabajo es bastante aceptable	4	4	4	4
	17. Me disgusta mi horario.	4	4	4	4
	23. El horario de mi trabajo me resulta incomodo	4	4	4	4
	33. No te reconocen el esfuerzo si trabajas más de las horas reglamentadas	4	4	4	4
FACTOR IV: RELACIONES SOCIALES	3. El ambiente creado por mis compañeros es el ideal para desempeñar mis funciones	4	4	4	4
	9. Me agrada trabajar con mis compañeros	4	4	4	4
	16. Prefiero tomar distancia con las personas con las que trabajo	4	4	4	4
	24. La solidaridad es una virtud característica en nuestro grupo de trabajo	4	4	4	4

FACTOR V: DESARROLLO PERSONAL	4. Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser	4	4	4	
	10. Mi trabajo permite desarrollarme personalmente	4	4	4	
	18. Disfruto de cada labor que realizo en mi trabajo	4	4	4	4
	25. Me siento feliz por los resultados que logro en mi trabajo	4	4	4	4
	29. Mi trabajo me hace sentir realizado	4	4	4	4
FACTOR VI: DESEMPEÑO DE TAREAS	34. Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo	4	4	4	4
	5. La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra	4	4	4	4
	11. Me siento realmente útil con la labor que realizo	4	4	4	4
	19. Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia	4	4	4	4
	26. Mi trabajo me aburre	4	4	4	4
	30. Me gusta el trabajo que realizo	4	4	4	4
FACTOR VII: RELACION CON LA AUTORIDAD	35. Me siento complacido con la actividad que realizo	4	4	4	4
	6. Mis jefes son comprensivos	4	4	4	4
	12. Es grata la disposición de mi jefe cuando les pido alguna consulta sobre mi trabajo	4	4	4	4
	20. Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad del trabajo	4	4	4	4
	27. La relación que tengo con mis superiores es cordial	4	4	4	4
	31. No me siento a gusto con mis compañeros de trabajo	4	4	4	4
	36. Mis jefes valoran el esfuerzo que hago en mi trabajo	4	4	4	4

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI () NO ☒ En caso de Sí, ¿Qué dimensión o ítem falta?

DECISIÓN DEL EXPERTO: El instrumento debe ser aplicado: SI ☒ NO ()



Lidia M. Villanera Omonte
PSICÓLOGA
C.P.S.P. N° 7911

Mg. Lidia M. Villanera Omonte

ANEXO 5

INSTRUMENTOS POR JUICIO DE EXPERTOS

UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA
FICHA PARA LA VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS POR JUICIO DE EXPERTOS

Apellidos y Nombres del Experto : Mg. Ronald Alexander Salas Alarcón
Cargo e Institución donde labora : Docente de la Universidad de Huánuco
Nombre del Instrumento de evaluación : ESCALA DE SATISFACCION LABORAL SL-SPC
Autor del Instrumento : Sonia Palma Carrillo

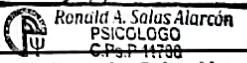
"Calificar con 1, 2, 3 o 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad"

DIMENSION	ÍTEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
FACTOR I: CONDICIONES FÍSICAS Y/O MATERIALES	1. La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores.	4	4	4	4
	13. El ambiente donde trabajo es confortable	4	4	4	4
	21. La comodidad que me ofrece el ambiente de trabajo es inigualable	4	4	4	4
	28. En el ambiente físico donde me ubico, trabajo cómodamente	4	4	4	4
	32. Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias	4	4	4	4
FACTOR II: BENEFICIOS LABORALES Y/O REMUNERATIVOS	2. Mi sueldo es muy bajo en relación a la labor que realizo.	4	4	4	4
	7. Me siento mal con lo que hago	4	4	4	4
	14. Siento que el sueldo que tengo es bastante aceptable	4	4	4	4
	22. Felizmente mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas	4	4	4	4
FACTOR III: POLÍTICAS ADMINISTRATIVAS	8. Siento que recibo de parte de la empresa un mal trato	4	4	4	4
	15. La sensación que tengo de mi trabajo es bastante aceptable	4	4	4	4
	17. Me disgusta mi horario.	4	4	4	4
	23. El horario de mi trabajo me resulta incomodo	4	4	4	4
	33. No te reconocen el esfuerzo si trabajas más de las horas reglamentadas	4	4	4	4
FACTOR IV: RELACIONES SOCIALES	3. El ambiente creado por mis compañeros es el ideal para desempeñar mis funciones	4	4	4	4
	9. Me agrada trabajar con mis compañeros	4	4	4	4
	16. Prefiero tomar distancia con las personas con las que trabajo	4	4	4	4
	24. La solidaridad es una virtud característica en nuestro grupo de trabajo	4	4	4	4

FACTOR V: DESARROLLO PERSONAL	4. Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser	4	4	4	4
	10. Mi trabajo permite desarrollarme personalmente	4	4	4	4
	18. Disfruto de cada labor que realizo en mi trabajo	4	4	4	4
	25. Me siento feliz por los resultados que logro en mi trabajo	4	4	4	4
	29. Mi trabajo me hace sentir realizado	4	4	4	4
	34. Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo	4	4	4	4
FACTOR VI: DESEMPEÑO DE TAREAS	5. La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra	4	4	4	4
	11. Me siento realmente útil con la labor que realizo	4	4	4	4
	19. Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia	4	4	4	4
	26. Mi trabajo me aburre	4	4	4	4
	30. Me gusta el trabajo que realizo	4	4	4	4
	35. Me siento complacido con la actividad que realizo	4	4	4	4
FACTOR VII: RELACIÓN CON LA AUTORIDAD	6. Mis jefes son comprensivos	4	4	4	4
	12. Es grata la disposición de mi jefe cuando les pido alguna consulta sobre mi trabajo	4	4	4	4
	20. Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad del trabajo	4	4	4	4
	27. La relación que tengo con mis superiores es cordial	4	4	4	4
	31. No me siento a gusto con mis compañeros de trabajo	4	4	4	4
	36. Mis jefes valoran el esfuerzo que hago en mi trabajo	4	4	4	4

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI () NO (X) En caso de SI, ¿Qué dimensión o ítem falta?

DECISIÓN DEL EXPERTO: El instrumento debe ser aplicado: SI (X) NO ()



Mg. Ronald Alexander Salas Alarcón

ANEXO 6

INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Instrumento de recolección de datos

INVENTARIO DE BURNOUT DE MASLACH (MBI)

Área de Trabajo.....Cargo que Ocupa.....Fecha

SEXO: M ☐ F ☐ Situación Laboral: Nombrado ☐ Contratado ☐ Otro ☐

A continuación, encontrará una serie de enunciados acerca de su trabajo y de sus sentimientos en él. Le pedimos su colaboración respondiendo a ellos como lo siente.

A cada una de las frases debe responder expresando la frecuencia con que tiene ese sentimiento con una x

	Enunciados	Nunca	Algunas veces al año	Una vez al mes	Algunas veces al mes	Una vez a la semana	Pocas veces a la semana	Todos los días
		0	1	2	3	4	5	6
1	Debido a mi trabajo me siento emocionalmente agotado							
2	Al final de la jornada me siento agotado.							
3	Me encuentro cansado cuando me levanto por las mañanas y tengo que enfrentarme a otro día de trabajo.							
4	Puedo entender con facilidad lo que piensan mis pacientes.							
5	Creo que trato a algunos pacientes como si fueran objetos.							
6	Trabajar con pacientes todos los días es una tensión para mí.							
7	Me enfrento muy bien con los problemas que me presentan mis pacientes.							
8	Me siento "quemado" por el trabajo.							
9	Siento que mediante mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de otros.							
10	Creo que tengo un comportamiento más insensible con la gente desde que hago este trabajo.							
11	Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente.							
12	Me encuentro con mucha vitalidad							

13	Me siento frustrado por mi trabajo.							
14	Siento que estoy haciendo un trabajo demasiado duro.							
15	Realmente no me importa lo que les ocurrirá a algunos de los pacientes a los que tengo que atender.							
16	Trabajar en contacto directo con los pacientes me produce bastante estrés.							
17	Tengo facilidad para crear una atmósfera relajada a mis pacientes.							
18	Me encuentro animado después de trabajar junto con los pacientes.							
19	He realizado muchas cosas que merecen la pena en este trabajo.							
20	En el trabajo siento que estoy al límite de mis posibilidades.							
21	Siento que se tratan de forma adecuada los problemas emocionales en el trabajo.							
22	Siento que los pacientes me culpan de algunos de sus problemas							

Fuente: Maslach C., Jackson; 1986-Adaptado: Ruiz (2020)

- Subescalas para la forma MBI-HSS

Subescala	Código	Ítems	Número de ítems	Puntaje por ítem	Puntaje por subescala	Indicios Burnout
Agotamiento emocional	EE	1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16, 20	9	De 0 a 6	De 0 a 54	Más de 26
Despersonalización	DP	5, 10, 11, 15, 22	5	De 0 a 6	De 0 a 30	Más de 9
Realización personal	PA	4, 7, 9, 12, 17, 18, 19, 21	8	De 0 a 6	De 0 a 48	Menos de 34

- Valoración

Subescala	Bajo	Medio	Alto
Agotamiento emocional	De 0 a 18	De 19 a 26	De 27 a 54 (*)
Despersonalización	De 0 a 5	De 6 a 9	De 10 a 30 (*)
Realización personal	De 0 a 33 (*)	De 34 a 39	De 40 a 56

(*) Síntomas del Síndrome de Burnout

- Cuestionario MBI-HSS:

CLAVES DE INTERPRETACIÓN

Las claves para la interpretación de este cuestionario son:

- Subescala de agotamiento emocional: valora la vivencia de estar exhausto emocionalmente por las demandas del trabajo.

Puntuación máxima 54.

- Subescala de despersonalización: valora el grado en que cada uno reconoce actitudes de frialdad y distanciamiento.

Puntuación máxima 30.

- Subescala de realización personal: evalúa los sentimientos de autoeficacia y realización personal en el trabajo.

Puntuación máxima 48.

Estas tres escalas tienen una gran consistencia interna, considerándose el grado de agotamiento como una variable continua con diferentes grados de intensidad.

Puntuaciones altas, en las dos primeras subescalas y baja en la tercera definen la presencia el síndrome.

Los sujetos por encima del percentil 75 se incluyen en la categoría "Nivel alto de Burnout", entre el percentil 75 y el 25 en la categoría "Niveles moderados de Burnout" y, por debajo del percentil 25, en la categoría "Niveles Bajos de Burnout".

NIVEL BAJO DE BURNOUT: Los sujetos que se encuentran en este grupo alcanzan un percentil debajo de 25 lo que nos indican que los afectados presentan síntomas físicos, vagos e inespecíficos (cefaleas, dolores de espaldas, lumbalgias), el afectado se vuelve poco operativo.

NIVEL MODERADO DE BURNOUT: Los sujetos que se encuentran en este grupo alcanzan un percentil entre 75 y 25 lo que nos indican que los afectados presentan insomnio, déficit atencional y en la concentración, tendencia a la automedicación.

NIVEL ALTO DE BURNOUT: Los sujetos que se encuentran en este grupo alcanzan un percentil superior a 75 lo que nos indican que los afectados presentan mayor en ausentismo, aversión por la tarea, cinismo. Abuso de alcohol y psicofármacos. Cuando se agravan los niveles puede llegar al aislamiento, crisis existencial, depresión crónica y riesgo de suicidio.

ANEXO 7

EVALUACIÓN DE VALIDEZ DE CONTENIDO POR EXPERTOS



UDH
UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO

VALIDACIÓN DE DATOS DEL INSTRUMENTO

EVALUADOR: Dr. José Luis Malpartida Repetto

PROFESIÓN: Psicólogo COLEGIATURA N° 4919

INSTITUCIÓN DONDE TRABAJA: Universidad de Huánuco

CARGO QUE DESEMPEÑA: DOCENTE CONTRATADO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Inventario de Burnout de Maslach

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

4	Excelente (76% -100%)	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, 11 de OCTUBRE de 2025


Dr. José Luis Malpartida Repetto
 PSICOPEDAGOGO
 C.Ps.P. 4919

FIRMA/SELLO DEL VALIDADOR
DNI: 22486072

Bach. Ventura Bernilla Ignacio

ANEXO 8

VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS DEL INVENTARIO DE BURNOUT MASLASH

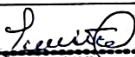
UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA
FICHA PARA LA VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS POR JUICIO DE EXPERTOS

Apellidos y Nombres del Experto : Mg. Lidia M. Villanera Omonte
Cargo e Institución donde labora : Trabajadora del Hospital Regional Hermilio Valdizan
Nombre del Instrumento de evaluación: INVENTARIO DE BURNOUT DE MASLASH.
Autor del Instrumento : Maslach Christina & Jackson Susan
"Calificar con 1, 2, 3 o 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad"

DIMENSION	ÍTEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
CANSANCIO EMOCIONAL	1. Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo	4	4	4	4
	2. Me siento cansado al final de una jornada laboral	4	4	4	4
	3. Me siento fatigado cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada laboral.	4	4	4	4
	6. Trabajar todo el día con mucha gente es un esfuerzo para mí.	4	4	4	4
	8. Me siento quemado por mi trabajo.	4	4	4	4
	13. Me siento frustrado en mi trabajo.	4	4	4	4
	14. Creo que estoy trabajando demasiado.	4	4	4	4
	16. Trabajar directamente con las personas me produce estrés.	4	4	4	4
DESPERSONALIZACIÓN	20. Me siento acabado.	4	4	4	4
	5. Creo que trato a algunos pacientes/usuarios como objetos impersonales	4	4	4	4
	10. Me he vuelto más insensible con la gente desde que ejerzo esta profesión.	4	4	4	4
	11. Me preocupa el hecho de que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente.	4	4	4	4
REALIZACIÓN PERSONAL	15. En realidad, no me preocupa lo que ocurre a algunos de mis pacientes/usuarios	4	4	4	4
	22. Siento que los pacientes/usuarios me culpan por algunos de sus problemas	4	4	4	4
	4. Comprendo fácilmente como se sienten los pacientes/usuarios	4	4	4	4
	7. Trato muy eficazmente los problemas personales	4	4	4	4
	9. Creo que estoy influyendo eficazmente con mi trabajo en las vidas de otras personas	4	4	4	4
	12. Me siento muy activo	4	4	4	4
	17. Me siento estimulado después de trabajar en contacto con mis pacientes	4	4	4	4
	18. Puedo crear fácilmente un entorno relajado con mis pacientes	4	4	4	4
	19. He conseguido muchas cosas útiles en mi profesión	4	4	4	4
	2. Trato los problemas emocionales con mucha calma en mi trabajo.	4	4	4	4

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI () NO (X) En caso de SI, ¿Qué dimensión o ítem falta?

DECISIÓN DEL EXPERTO: El instrumento debe ser aplicado: SI (X) NO ()


Lidia M. Villanera Omonte
PSICÓLOGA
C.Ps.P. N° 7911

Mg. Lidia M. Villanera Omonte

ANEXO 9

VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS DEL INVENTARIO DE BURNOUT MASLASH

UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA
FICHA PARA LA VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS POR JUICIO DE EXPERTOS
Apellidos y Nombres del Experto : Mg. Ronald Alexander Salas Alarcón
Cargo e Institución donde labora : Docente de la Universidad de Huánuco
Nombre del Instrumento de evaluación : INVENTARIO DE BURNOUT DE MASLASH.
Autor del Instrumento : Maslach Christina & Jackson Susan
"Calificar con 1, 2, 3 o 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad"

DIMENSION	ÍTEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
CANSANCIO EMOCIONAL	1. Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo	4	4	4	4
	2. Me siento cansado al final de una jornada laboral	4	4	4	4
	3. Me siento fatigado cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada laboral.	4	4	4	4
	6. Trabajar todo el día con mucha gente es un esfuerzo para mí.	4	4	4	4
	8. Me siento quemado por mi trabajo. (Agotado)	4	2	2	2
	13. Me siento frustrado en mi trabajo.	4	4	4	4
	14. Creo que estoy trabajando demasiado.	4	4	4	4
	16. Trabajar directamente con las personas me produce estrés.	4	4	4	4
	20. Me siento acabado. <i>CAUSTADO EN MI TRABAJO</i>	2	2	2	2
	5. Creo que trato a algunos pacientes/usuarios como objetos impersonales	4	4	4	4
DESPERSONALIZACIÓN	10. Me he vuelto más insensible con la gente desde que ejerzo esta profesión.	4	4	4	4
	11. Me preocupa el hecho de que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente.	4	4	4	4
	15. En realidad, no me preocupa lo que ocurre a algunos de mis pacientes/usuarios	4	4	4	4
	22. Siento que los pacientes/usuarios me culpan por algunos de sus problemas	4	4	4	4
REALIZACIÓN PERSONAL	4. Comprendo fácilmente como se sienten los pacientes/usuarios	4	4	4	4
	7. Trato muy eficazmente los problemas personales	4	4	4	4
	9. Creo que estoy influyendo eficazmente con mi trabajo en las vidas de otras personas	4	4	4	4
	12. Me siento muy activo	4	4	4	4
	17. Me siento estimulado después de trabajar en contacto con mis pacientes	4	4	4	4
	18. Puedo crear fácilmente un entorno relajado con mis pacientes	4	4	4	4
	19. He conseguido muchas cosas útiles en mi profesión	4	4	4	4
	2. Trato los problemas emocionales con mucha calma en mi trabajo.	4	4	4	4

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI () NO (X) En caso de Sí, ¿Qué dimensión o ítem falta?

PAG. 3 REEMPLAZA EL TÍTULO QUE FALTA PAG. 90 SUSTITUYA EL TÍTULO DE LA BURNOUTA

DECISIÓN DEL EXPERTO: El instrumento debe ser aplicado: SI (X) NO ()


Ronald A. Salas Alarcón
PSICÓLOGO
C.P.S. 11788
Mg. Ronald Alexander Salas Alarcón

ANEXO 10

CONSENTIMIENTOS

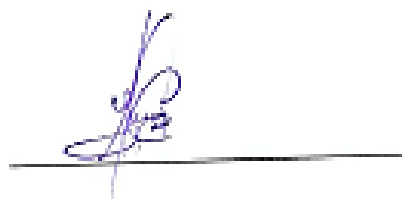
CONSENTIMIENTO INFORMADO

La presente investigación es conducida por VENTURA BERNILLA, Ignacio, bachiller en Psicología de la Universidad de Huánuco, autor (a) de la investigación titulada: Estrés y satisfacción laboral de los trabajadores del departamento de patología clínica del Hospital Regional Hermilio Valdizan Huánuco – 2025. Cuyo objetivo es: Determinar la relación del estrés y la satisfacción laboral de los trabajadores del departamento de patología clínica del Hospital Regional Hermilio Valdizan Medrano de Huánuco 2025, con el fin de optar el Título de Licenciado 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: Inventario de Burnout de Maslach y la Escala de Satisfacción laboral SL SPC. 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 los de esta investigación. Las respuestas son anónimas, por lo que no se está consignando los nombres ni apellidos en el instrumento.

Huánuco, 20 de Noviembre del 2025



FIRMA

CONSENTIMIENTO INFORMADO

La presente investigación es conducida por VENTURA BERNILLA, Ignacio, bachiller en Psicología de la Universidad de Huánuco, autor (a) de la investigación titulada: Estrés y satisfacción laboral de los trabajadores del departamento de patología clínica del Hospital Regional Hermilio Valdizan Huánuco – 2025. Cuyo objetivo es: Determinar la relación del estrés y la satisfacción laboral de los trabajadores del departamento de patología clínica del Hospital Regional Hermilio Valdizan Madrano de Huánuco 2025, con el fin de optar el Título de Licenciado 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: Inventario de Burnout de Maslach y la Escala de Satisfacción laboral SL SPC. 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 los de esta investigación. Las respuestas son anónimas, por lo que no se está consignando los nombres ni apellidos en el instrumento.

Huánuco, 19 de Noviembre del 2025



FIRMA

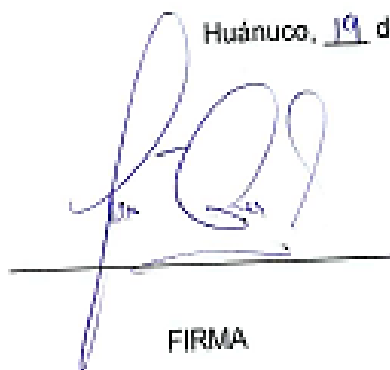
CONSENTIMIENTO INFORMADO

La presente investigación es conducida por VENTURA BERNILLA, Ignacio, bachiller en Psicología de la Universidad de Huánuco, autor (a) de la investigación titulada: Estrés y satisfacción laboral de los trabajadores del departamento de patología clínica del Hospital Regional Hermilio Valdizan Huánuco – 2025. Cuyo objetivo es: Determinar la relación del estrés y la satisfacción laboral de los trabajadores del departamento de patología clínica del Hospital Regional Hermilio Valdizan Medrano de Huánuco 2025, con el fin de optar el Título de Licenciado 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: Inventario de Burnout de Maslach y la Escala de Satisfacción laboral SL SPC. 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 los de esta investigación. Las respuestas son anónimas, por lo que no se está consignando los nombres ni apellidos en el instrumento.

Huánuco, 19 de NOVIEMBRE del 2025



FIRMA

CONSENTIMIENTO INFORMADO

La presente investigación es conducida por VENTURA BERNILLA, Ignacio, bachiller en Psicología de la Universidad de Huánuco, autor (a) de la investigación titulada: Estrés y satisfacción laboral de los trabajadores del departamento de patología clínica del Hospital Regional Hermilio Valdizan Huánuco – 2025. Cuyo objetivo es: Determinar la relación del estrés y la satisfacción laboral de los trabajadores del departamento de patología clínica del Hospital Regional Hermilio Valdizan Medrano de Huánuco 2025, con el fin de optar el Título de Licenciado 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: Inventario de Burnout de Maslach y la Escala de Satisfacción laboral SL SPC. 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 los de esta investigación. Las respuestas son anónimas, por lo que no se está consignando los nombres ni apellidos en el instrumento.

Huánuco, 20 de NOVIEMBRE del 2025



FIRMA

CONSENTIMIENTO INFORMADO

La presente investigación es conducida por VENTURA BERNILLA, Ignacio, bachiller en Psicología de la Universidad de Huánuco, autor (a) de la investigación titulada: Estrés y satisfacción laboral de los trabajadores del departamento de patología clínica del Hospital Regional Hermilio Valdizan Huánuco – 2025. Cuyo objetivo es: Determinar la relación del estrés y la satisfacción laboral de los trabajadores del departamento de patología clínica del Hospital Regional Hermilio Valdizan Medrano de Huánuco 2025, con el fin de optar el Título de Licenciado 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: Inventario de Burnout de Maslash y la Escala de Satisfacción laboral SL SPC. 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 los de esta investigación. Las respuestas son anónimas, por lo que no se está consignando los nombres ni apellidos en el instrumento.

Huánuco, 11 de noviembre del 2025



FIRMA

ANEXO 11

CARTA DE AUTORIZACIÓN

HOSPITAL REGIONAL HERMILIO VALDIZÁN MEDRANO
UNIDAD DE APOYO A LA DOCENCIA E INVESTIGACIÓN
"Arte de la recuperación y consolidación de la economía peruana"



SOLICITO: Carta de autorización para recolección de
datos de Proyecto de Investigación

M.C ANNE GIOVANNA IBAZETA VALDIVIESO
Director Ejecutivo del Hospital Regional Hermilio Valdizán de Huánuco

Atención: Unidad de Apoyo a la Docencia e Investigación

Yo, IGNACIO, VENTURA BERNILLA identificado con DNI N° 47090023 domiciliado en Urb. Prolong. María
Luisa Mza U Lte 7 N° Celular:965303626 Investigador de la Universidad de Huánuco ante usted, con el
debido respeto y digo:

Que deseando ejecutar el Proyecto de Investigación, titulado Estrés y satisfacción laboral de los
trabajadores del departamento de patología clínica del Hospital Regional Hermilio Valdizán Huánuco - 2025,
en el servicio de patología clínica de la institución que usted dirige, recorro a su despacho, a fin de sea
evaluado por el Comité Institucional de Ética en Investigación, y se me espida la Carta de autorización
para recolección de datos. Se adjunto los siguientes requisitos:

1. Dorsales de pago por trámite S/1.00.00
2. Copia de DNI del/los investigador(es)
3. Resolución de Aprobación del Proyecto de Investigación de mi Universidad de procedencia, con
fecha actualizada.
4. Copia del Proyecto de Investigación en Físico (en ambas caras), incluido consentimiento
informado, instrumentos y validación.
5. Carné de vacunación contra la COVID-19 (hasta cuarta dosis)
6. Declaración (según modelos):
 - Trabajos de investigación en el Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano
 - Declaración jurada de confidencialidad y reserva de información

Huánuco, 30 de octubre 2025


IGNACIO, VENTURA BERNILLA
DNI. (47090023)

DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD Hospital Regional "Hermilio Valdizán Medrano"	
MESA DE PARTES	
RECIBIDO	
7.4 OCT. 2025	
Registro: _____	Exp: _____
Num. Doc: 16061	Folio: 01
Recibido por: _____	Firma: B. 3.6

ANEXO 12

AUTORIZACIÓN DE RECOLECCIÓN DE DATOS

	GERENCIA REGIONAL DE DESARROLLO SOCIAL	DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD HUÁNUCO	HOSPITAL REGIONAL HERMILO VALDIZAN NEGRAND	
<i>"Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana"</i>				
Huánuco, 12 NOV 2025			DOC: 6546077 EXP: 03762209 FOL: 01411	
CARTA N° 425 -2025-GRH-GRDS-DIRESA-HRHVMIDE				
Señor: VENTURA BERNILLA IGNACIO Alumno del Programa Académico de Psicología Facultad de Ciencias de la Salud-Universidad de Huánuco Presente. _				
ASUNTO	: AUTORIZACIÓN PARA RECOLECCIÓN DE DATOS - TRABAJO DE INVESTIGACIÓN			
REFERENCIA	: a) SOLICITUD SIN REG. N°6494970 TD N°16061 b) INFORME N°563-2025-GRH-GRDS-DIRESA-HRHVMUADI-LYRP c) INFORME N°054-2025-CIEH-HRHVM			
De mi mayor consideración:				
Es grato dirigirme a usted, para saludarlo cordialmente y en respuesta al documento de la referencia inciso a) en la cual solicita autorización para la recolección de datos - trabajo de investigación y estando el documento de la referencia b), esta dirección AUTORIZA la recolección de datos del trabajo de investigación titulado: "ESTRÉS Y SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES DEL DEPARTAMENTO DE PATOLOGÍA CLÍNICA DEL HOSPITAL REGIONAL HERMILO VALDIZAN HUÁNUCO-2025" , cuyo efecto debe de coordinar con la Jefatura del Departamento de Patología Clínica, a fin de que le brinden las facilidades del caso. Debiendo ingresar a la institución con las medidas de protección según las normas sanitarias emitidas por el ministerio de salud (contar con 04 dosis de vacuna contra el Covid-19, equipo de protección personal, distanciamiento social).				
Señalar que, durante el proceso de la investigación desarrollada se deberá de mantener el orden del área; se muestre total compromiso de asegurar el respeto al ser humano y a su entorno basado a los PRINCIPIOS BIÉTICOS : Beneficencia, No Maleficencia, Justicia y Autonomía; preservando el carácter RESERVADO y CONFIDENCIAL de la información obtenida y los resultados alcanzados, utilizados solo con fines estrictamente académicos, a responsabilidad única del investigador. Culinado el desarrollo del estudio el investigador debe alcanzar una copia del trabajo final desarrollado a la Unidad de Apoyo a la Docencia e Investigación del Hospital.				
<u>Para la recolección de datos (que involucren historias clínicas, encuestas, cuestionarios, entre otros) el investigador deberá utilizar códigos de identificación que garanticen la anonimización de la información. En ningún caso se divulgarán datos personales de los pacientes, tales como nombres completos, número de DNI, número de celular o número de Historia Clínica, ni datos de los profesionales de salud tratantes. Esta medida es fundamental para asegurar la confidencialidad, privacidad y protección de la información, cumpliendo así con los estándares éticos y de privacidad en la investigación académica.</u>				
Se remite la presente para su conocimiento y fines pertinentes.				
Atentamente,				
 GOBIERNO REGIONAL HUÁNUCO Dirección Regional de Salud Hospital Regional Hermilio Valdizán Negrand MEd. Anne Goveas Ibáñez Valdizano CINE 080105 DREH VALDIZANO				
AG/VMU/ans Hno 1011/2025 c.c. Archivo				
Unidad de Apoyo a la Docencia e Investigación Correo: docenciaeinvestigacion.hrhvm23@gmail.com In. Hermilio Valdizán N° 950 www.hrhvm.gob.pe (042) 512400				

ANEXO 13

VISTAS FOTOGRÁFICAS



