



UNIVERSIDAD  
**AUTÓNOMA**  
DE ICA

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE ICA  
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD  
PROGRAMA ACADÉMICO DE PSICOLOGÍA

**TESIS**

FACTORES ASOCIADOS AL ESTRÉS LABORAL, EN  
TRABAJADORES DE LA MICRO RED J.A.E. PUNO-2024

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:  
CALIDAD DE VIDA, RESILIENCIA Y BIENESTAR  
PSICOLOGICO

**PRESENTADO POR:**  
GUADALUPE CUTIPA QUISPE  
NANCY HUANCA CONDORI

TESIS DESARROLLADA PARA OPTAR EL  
TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADA EN PSICOLOGIA

DOCENTE ASESOR:  
MG. ARCHATE CHAMPI WALTER JESUS  
CÓDIGO ORCID N° MG. 0000-0001-6598-7801  
CHINCHA, 2024



## CONSTANCIA DE APROBACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

Chincha, 14 de noviembre de 2024

**Mg. JOSÉ YOMIL PEREZ GOMEZ**

**DECANO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD**

Presente. –

De mi especial consideración:

Sirva la presente para saludarlo e informar que las bachilleres: **GUADALUPE CUTIPA QUISPE**, con DNI N° 01306914 y **NANCY HUANCA CONDORI**, con DNI N° 42026231, de la Facultad Ciencias de la Salud, del programa Académico de Psicología, han cumplido con elaborar su tesis titulada: **"FACTORES ASOCIADOS AL ESTRÉS LABORAL, EN TRABAJADORES DE LA MICRO RED J.A.E. PUNO-2024."**

APROBADO(A):

Por lo tanto, queda expedito para la revisión por parte de los jurados para sustentación.

Agradezco por anticipado la atención a la presente, aprovecho la ocasión para expresar los sentimientos de mi especial consideración y deferencia personal.

Cordialmente,

Aesor: Mg. WALTER JESÚS ACHARTE CHAMPI  
CODIGO ORCID: 0000-0001-6598-7801

## DECLARATORIA DE AUTENCIDAD DE LA INVESTIGACIÓN

Yo, CUTIPA QUISPE GUADALUPE identificado(a) con DNI N°01306914 y HUANCA CONDORI NANCY, identificado(a) con DNI N°42026231, en nuestra condición de estudiantes del programa de estudios de psicología de la Facultad de Ciencias de la salud, en la Universidad Autónoma de Ica y que habiendo desarrollado la Tesis titulada: FACTORES ASOCIADOS AL ESTRÉS LABORAL, EN TRABAJADORES DE LA MICRO RED J.A.E. PUNO-2024, declaramos bajo juramento que:

- La investigación realizada es de nuestra autoría
- La tesis no ha cometido falta alguna a las conductas responsables de investigación, por lo que, no se ha cometido plagio, ni auto plagio en su elaboración.
- La información presentada en la tesis se ha elaborado respetando las normas de redacción para la citación y referenciación de las fuentes de información consultadas. Así mismo, el estudio no ha sido publicado anteriormente, ni parcial, ni totalmente con fines de obtención de algún grado académico o título profesional.
- Los resultados presentados en el estudio, producto de la recopilación de datos son reales, por lo que, el(la) investigador(a) no ha incurrido ni en falsedad, duplicidad, copia o adulteración de estos, ni parcial, ni totalmente.
- La investigación cumple con el porcentaje de similitud establecido según la normatividad vigente de la Universidad (no mayor al 28%), el porcentaje de similitud alcanzado en el estudio es del:

18%

Autorizamos a la Universidad Autónoma de Ica, de identificar plagio, autoplagio, falsedad de información o adulteración de estos, se proceda según lo indicado por la normatividad vigente de la universidad, asumiendo las consecuencias o sanciones que se deriven de alguna de estas malas conductas.

Chincha Alta, 23 de diciembre del 2024



*Cutipa Quispe*



CUTIPA QUISPE GUADALUPE  
DNI:



*Huanca Condori*



HUANCA CONDORI NANCY  
DNI: 42026231

**CERTIFICACIÓN A LA VUELTA**

**CERTIFICO:** La autenticidad de las firmas de:  
GUADALUPE GUTIERA QUIAPE -  
NANCY HUANCA CONDORI -  
con DNI N° 01306914 - 42026231

quienes han firmado y estampado sus huellas  
dactilares en mi presencia. La Notaria que autoriza  
no asume responsabilidad sobre el contenido del  
documento (Art. 103 D. Leg. 1049), de que doy fe.

Puno, **23 DIC. 2024**



*Jessie E. Legarra Cabrera*  
Jessie E. Legarra Cabrera  
ABOGADA - NOTARIA  
PUNO - PERU



## DEDICATORIA

Quiero agradecer a mis excelentes padres por brindarme tanta ayuda, la paciencia y el apoyo me impulsan a alcanzar el éxito y por el cariño que me brinda y la exigencia de salir profesional.

A mi familia, por estar ahí siempre e impulsándome a lograr cada objetivo planteado y por estar siempre presente en mi vida. Gracias, por tanto.

Nancy

A mis padres por iluminarme con sabiduría en estos años de mi vida, por estar presente y brindarme todo el apoyo moral que uno desea.

A mi familia siendo el gran soporte de mi vida y el impulso a lograr mis metas planteadas que anhelan verme como profesional de la línea de salud.

Guadalupe

## **AGRADECIMIENTO**

A Dios, por iluminarnos y brindarnos la fortaleza en todo el proceso de nuestra carrera profesional. Por brindarnos la totalidad de la salud, sabiduría y buen corazón para ayudar a nuestro prójimo.

Al Rector de la Universidad Autónoma de Ica, y a la Decana de la Facultad de Ciencias de la Salud, por habernos permitido culminar nuestra titulación y formación profesional.

A nuestro asesor de tesis, MG. Archate Champi Walter Jesús, agradecemos profundamente por la dedicación y orientación, al tener paciencia y sobre las recomendaciones precisas siendo fundamentales para la realización de esta tesis.

Al MC. Giovanni Dueñas Melo, jefe del Centro de Salud “José Antonio Encinas”, por brindarme el acceso y apoyo siendo todo lo posible para la aplicación de nuestros instrumentos y ejecución de dicha investigación. Así también agradecer a todo el personal de salud por tiempo brindado al momento de la aplicación de los instrumentos.

## RESUMEN

La presente investigación realizada tuvo como **objetivo** determinar qué factores se asociados al estrés laboral en trabajadores de la Micro Red J.A.E. Puno-2024. Como **metodología** se desarrolló de un enfoque cuantitativo, de tipo transversal de nivel correlaciona con diseño no experimental. La población total fue tomada de 122 personas que conforman el personal que trabaja en la Micro Red J.A.E. Puno; como aplicación de técnicas se utilizó la encuesta y el instrumento el cuestionario **sobre** factores asociados al estrés laboral autor: CABANACH, G (1998), y el instrumento del MBI (Maslach Burnout Inventory) para la evaluación de estrés laboral. Con los **resultados** obtenidos demostramos para la variable factores asociados el 66.4% de trabajadores se encuentra en un nivel bajo y el 33.6% en un nivel medio, para la variable estrés laboral el 100% de trabajadores presentan un nivel bajo de estrés laboral. Finalmente se logra **concluir** la existencia de una asociación significativa entre los estudios de factores asociados y estrés laboral en trabajadores de la Micro Red J.A.E. Puno-2024; habiendo obtenido un p valor  $< 0,000$ ; de la misma manera se obtuvo una correlación positiva moderada Rho Spearman de  $0,526^{**}$ . También se obtuvo que la dimensión factor ambiental se relaciona significativamente habiendo obtenido un p valor =  $0,178$ ; de la misma manera se obtuvo una correlación positiva muy baja Rho Spearman de  $0,178^{**}$ . Por lo tanto, la dimensión factor organizacional habiendo obtenido un p valor  $< 0,000$ , y la dimensión factores personal habiendo obtenido un p valor  $< 0,004$  se demuestra una correlación positiva baja..

**Palabras claves:** estrés laboral, agotamiento emocional, realización personal.

## ABSTRACT

The objective of this research was to determine the relationship that exists between the factors associated with work stress in workers of the Micro Red J.A.E. Puno-2024. As a methodology, it was developed from a quantitative approach, of a cross-sectional correlational level with a non-experimental design. The total population was taken from 122 people who make up the personnel who work in the J.A.E Micro Network. First; As an application of instrument techniques, the associated factors survey was used to evaluate which factors are associated, and the MBI instrument (Maslach Burnout Inventory) was used to evaluate work stress. With the results obtained we demonstrate for the variable associated factors that 66.4% of workers are at a low level and 33.6% at a medium level, for the variable work stress 100% of workers present a low level of work stress. Finally, it is possible to conclude the existence of a significant association between the studies of associated factors and work stress in workers of the J.A.E Micro Network. Puno-2024; having obtained a p value  $< 0.000$ ; In the same way, a moderate positive Rho Spearman correlation of  $0.526^{**}$  was obtained. It was also found that the emotional exhaustion dimension is significantly associated, having obtained a p value  $< 0.000$ ; In the same way, a moderate positive Rho Spearman correlation of  $0.654^{**}$  was obtained. Therefore, the depersonalization dimension having obtained a p value  $> 0.128$ , and the personal fulfillment dimension having obtained a p value  $> 0.882$ , it is shown that they do not influence health workers.

**Keywords:** work stress, factors, emotional exhaustion, personal fulfillment.



## ÍNDICE GENERAL

Portada.....	i
Constancia de aprobación de investigación.....	ii
Declaratoria de autenticidad de la investigación .....	ii
dedicatoria .....	v
agradecimiento .....	vi
resumen.....	vii
abstract .....	viii
índice general .....	ix
Índice de tablas.....	xi
Índice figuras.....	xii
<b>I. INTRODUCCIÓN .....</b>	<b>13</b>
<b>II. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....</b>	<b>16</b>
2.1. Descripción del problema.....	16
2.2. Pregunta de investigación general.....	19
2.3. Pregunta de investigación específicas .....	19
2.4. Objetivo general .....	19
2.5. Objetivos específicos .....	19
2.6. Justificación e importancia .....	20
2.7. Alcances y limitaciones .....	24
<b>III. MARCO TEÓRICO .....</b>	<b>26</b>
3.1. Antecedentes .....	26
3.2. Bases teóricas .....	36
3.3. Marco conceptual.....	44
<b>IV. METODOLOGÍA.....</b>	<b>47</b>
4.1. Tipo y nivel de investigación .....	47

4.2.	Diseño de la investigación .....	47
4.3.	Hipótesis general y específica .....	49
4.4.	Identificación de variables.....	49
4.5.	Matriz de operacionalización de variables .....	50
4.6.	Población y muestra .....	50
4.7.	Técnicas e instrumentos de recolección de información...	53
4.8.	Técnicas de análisis y procesamiento de datos.....	54
<b>V.</b>	<b>RESULTADOS .....</b>	<b>55</b>
5.1.	Presentación de resultados.....	55
5.2.	Interpretación de Resultados .....	63
<b>VI.</b>	<b>ANÁLISIS DE RESULTADOS.....</b>	<b>64</b>
6.1.	Análisis inferencial .....	64
<b>VII.</b>	<b>DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....</b>	<b>70</b>
7.1.	Comparación de resultados .....	70
	<b>CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....</b>	<b>72</b>
	<b>REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....</b>	<b>74</b>
	<b>ANEXOS.....</b>	<b>81</b>
	Anexo 1: Matriz de consistencia.....	82
	Anexo 2: Instrumentos de recolección de datos.....	84
	Anexo 3: Ficha de validación de instrumentos de medición validez y confiabilidad del cuestionario para evaluar el estrés laboral. ....	88
	Anexo 4: Data de resultados .....	92
	Documentos administrativos .....	102
	Documentos administrativos .....	103
	Anexo 5: Evidencias fotográficas /otras evidencias.....	107
	Anexos 6 informe de turnitin al 28% de similitud .....	111

## Índice de tablas

Tabla 1	Factores asociados en trabajadores de la Micro Red J.A.E. Puno-2024	55
Tabla 2	Factor Ambiental en trabajadores de la Micro Red J.A.E. Puno-2024	56
Tabla 3	Factores personales en trabajadores de la Micro Red J.A.E. Puno-2024	57
Tabla 4	Factores organizacionales en trabajadores de la Micro Red J.A.E. Puno-2024	58
Tabla 5	Estrés laboral en trabajadores de la Micro Red J.A.E. Puno-2024.	59
Tabla 6	Agotamiento emocional en trabajadores de la Micro Red J.A.E. Puno-2024	60
Tabla 7	Despersonalización en trabajadores de la Micro Red J.A.E. Puno-2024	61
Tabla 8	Realización Personal en trabajadores de la Micro Red J.A.E. Puno-2024.	62
Tabla 9	Prueba de normalidad	64

## Índice figuras

Figura 1	Factores asociados trabajadores Micro Red J.A.E. Puno-2024	55
Figura 2	Factor Ambiental trabajadores Micro Red J.A.E. Puno-2024	56
Figura 3	Factores personales trabajadores Micro Red J.A.E. Puno-2024	57
Figura 4	Factores organizacionales trabajadores Micro Red J.A.E. Puno-2024	58
Figura 5	Estrés laboral trabajadores Micro Red J.A.E. Puno-2024	59
Figura 6	Agotamiento emocional trabajadores Micro Red J.A.E. Puno-2024	60
Figura 7	Despersonalización trabajadores Micro Red J.A.E. Puno-2024	61
Figura 8	Realización personal trabajadores Micro Red J.A.E. Puno-2024	62

## I. INTRODUCCIÓN

El estrés en el trabajo es uno de los efectos más significativos de la exposición a riesgos psicológicos. En la actualidad, se considera un problema habitual que impacta a todos los empleados, independientemente de su posición laboral. Además, el estrés en el trabajo impacta tanto en la salud física como mental, incide en la calidad del rendimiento laboral e influye en la falta de asistencia, el rendimiento y la productividad.

El estrés laboral siempre ha estado presente en el trabajo profesional, pero ha aumentado en intensidad y se ha visto afectado por las nuevas tendencias de gestión del trabajo y las relaciones sociales. Según datos de Erustat, El estrés se posiciona como el segundo problema de salud entre los empleados tras los trastornos musculoesqueléticos. Como resultado, existe una creciente de generar estrés laboral en el lugar de trabajo a nivel mundial (INSST, s. f.).

El estrés es una respuesta a diversos factores que han sido identificados por la OMS. Estos factores comprenden un trabajo monótono o incómodo, una carga laboral excesiva o insuficiente, ausencia de participación o control en la toma de decisiones, una promoción laboral ineficiente, sistemas de evaluación complicados, ausencia de claridad en los roles, supervisión deficiente y malas relaciones con los compañeros de trabajo, entre otros factores antes mencionados Mejia et al., (2019). Este problema ha sido reconocido como de gran relevancia en el entorno de trabajo, dado que se ha demostrado que un empleado con estrés puede causar un incremento en la falta de asistencia, reducción de la productividad, incremento en la rotación de trabajadores y varios problemas en la organización. Además, se ha observado que el estrés emocional contribuye a estos desafíos y que los enfermeros, en particular, experimentan un nivel moderado de estrés debido a las condiciones laborales desfavorables Mejia et al., (2019). Esto es especialmente relevante, dado que el

estrés generado puede impactar negativamente en la productividad laboral Mejia et al., (2019). Sin embargo, no se encontró ningún informe que evalúe las diferentes realidades de esta situación. Por lo tanto, el propósito principal de la investigación fue reconocer los factores sociolaborales vinculados al estrés entre los empleados de América Latina Mejia et al., (2019).

El propósito principal de nuestro estudio es identificar los factores asociados al estrés laboral en los trabajadores de la Micro Red JAE, en Puno, durante el año 2024. Para ello presentaremos los métodos de investigación y organización necesarias para determinar los factores que se asocian al estrés laboral como son: el factor ambiental en la que se evaluará, el cambio tecnológico que sería un estresante para algunas personas ya que desconocen estos cambios esto puede ser un estresante; por otro lado tenemos la incertidumbre económica, ya que la economía es muy inestable en nuestro país, también tenemos la inestabilidad laboral ya que existen profesionales y trabajadores nombrados y contratados, en especial los trabajadores contratados están en esa incertidumbre de que si les van a contratar o no por ello están casi en su mayoría estresados, por otra parte la cantidad de pacientes que asisten a diario en la MICRO RED JAE- Puno se da en gran cantidad. En el factor organizacional se está determinando la presión laboral, las relaciones interpersonales entre trabajadores, las supervisiones que se realizan, la falta de apoyo entre compañeros de trabajo, las oportunidades tanto laborales como personales, y tenemos los jefes autoritarios en algunos casos. Dentro de los factores personales se asociará como estresores como es el agotamiento en el trabajo, también como se sienten los trabajadores y la sensación de vacío que sienten después de un día agotador al término de la jornada, también lo desgastados que se sienten. Por lo que se quiere lograr determinar cómo afecta el estrés a diferentes personas que trabajan en la MICRO RED JAE de la ciudad de Puno y en qué medida afecta los

factores estresantes en estas personas tanto en los diferentes factores relacionados al estrés.

Capítulo I. La problemática de la investigación se manifiesta desde. Descripción, cuestiones de estudio generales y particulares. Se establecen los objetivos generales y particulares que aspiramos alcanzar, así como la razón por la que se lleva a cabo este estudio.

Capítulo II. Se indican los antecedentes de investigación donde se hace referencia a estudios anteriores sobre el tema. En la base filosófica.

Capítulo III se describe el marco teórico como antecedentes investigados internacionales, nacionales, regionales y/o locales acerca del tema de nuestro proyecto, bases teóricas donde se describe los conceptos de nuestro tema a investigar como los indicadores y sus dimensiones, marco conceptual donde se menciona doce conceptos relacionados al tema de investigación.

Capítulo IV. Se propone el método que se utilizará para la recopilación de datos, basándose en la investigación llevada a cabo en la Micro Red José Antonio Encinas de la Red de Salud Puno. Se hace referencia al tipo y nivel de investigación, a las hipótesis generales y específicas, a la identificación de variables, a la operacionalización de las mismas, señalando la población de muestra y los instrumentos de evaluación que se emplearán.

Capítulo V. Se presenta la presentación e interpretación de resultados.

Capítulo VI Se menciona el análisis de resultados de la investigación.

Capítulo VII En este capítulo se realiza la discusión de resultados.

## **II. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

### **2.1. Descripción del problema**

En 2019, la Organización Mundial de la Salud reconoció oficialmente el “burnout” o “síndrome de desgaste profesional” como una enfermedad. Esta afección psicológica, relacionada con el ámbito laboral, surge como resultado de un estrés laboral crónico y la incapacidad de desconectarse del trabajo, afectando negativamente tanto la salud física como mental OMS, (2019)

El estrés laboral se define como la respuesta física y emocional que experimenta una persona frente a situaciones en su entorno laboral. Esto ha sido particularmente evidente en los últimos años de la pandemia, donde el personal de salud enfrentó múltiples desafíos, como la sobrecarga de trabajo, la presión por cumplir metas y el temor a contraer alguna enfermedad. Por ello, se lleva a cabo la presente investigación con el objetivo de analizar y exponer las consecuencias del estrés laboral, especialmente en los trabajadores de salud. Durante la observación realizada en la Micro Red JAE, en la ciudad de Puno, se constató que algunos profesionales experimentan niveles significativos de estrés, siendo conscientes de que, en ocasiones, la presión ejercida por sus superiores contribuye a su frustración. También se han identificado posibles factores que contribuyen al estrés, como un ambiente laboral desfavorable, largas jornadas laborales, cargas de trabajo excesivas, malas relaciones interpersonales e incluso la falta de motivación en el desempeño de las tareas. La combinación de estos factores agrava la problemática abordada, lo que puede derivar en enfermedades que a menudo son ignoradas, pero que pueden evolucionar hacia trastornos graves y serios.

El estrés en el trabajo es un estado riesgoso que impacta el bienestar psicológico del individuo, ya que genera respuestas emocionales, cognitivas, fisiológicas y conductuales frente a circunstancias de alta



exigencia laboral que superan los recursos personales y de la organización. Es un asunto socioeconómico vinculado a factores de riesgo psicosocial y a múltiples razones. Por esta razón, la identificación temprana es crucial para evitar sus efectos y poner en práctica estrategias de manejo efectivas Buitrago et al., (2021)

A nivel mundial De acuerdo con el Índice Global de Emociones 2021 de Gallup, el estrés aumentó significativamente, alcanzando un 44%. El año en que la pandemia se expandió, registró niveles récord de estrés, preocupación, ira y tristeza en hombres y mujeres de todo el mundo, afectando especialmente a los trabajadores de la salud y a sus familiares, debido al temor al contagio de COVID-19. Según la encuesta del año 2022 realizada por Gallup, reflejada en el informe State of the Global Workplace 2023, que abarcó a más de 160 países, los niveles de estrés aumentaron al 41% entre los empleados encuestados a nivel mundial Flores, M. (2024).

A nivel internacional De acuerdo con la OMS, los problemas psicológicos más prevalentes durante la pandemia han sido la ansiedad y el estrés en la población general OMS, (2022). Esto se atribuye al aislamiento social, la disminución de la actividad económica y física, la falta de estimulación intelectual, así como al miedo a la infección, la muerte, la pérdida de familiares y la proliferación de información falsa y rumores sobre el virus. OMS, (2022).

Los profesionales que laboran en establecimientos de salud en América Latina enfrentan desafíos que superan su formación profesional inicial. Actualmente, en la región, el notable aumento en la demanda de servicios de salud pública genera un ambiente laboral estresante, caracterizado por una sobrecarga de tareas y pacientes. Además, la inequidad en la distribución del personal de salud, un problema recurrente en las naciones latinoamericanas, provoca desigualdades que afectan tanto la calidad de la atención como el

bienestar de estos profesionales. Adicionalmente, los trabajadores de la salud están particularmente expuestos a factores de riesgo psicosocial Llamo, A. Briones, F. (2023).

En el año 2023, el Ministerio de Salud (MINSA) cubrió 42.302 casos de estrés agudo y trastorno de estrés postraumático en diferentes centros sanitarios a nivel nacional. Del total, 30.614 Los casos afectaron a mujeres, mientras que 11.688 fueron hombres. Respecto a los cuidados durante la etapa de vida, los adultos lideran con 19.430 casos, seguidos por los adolescentes con 11.420, los adolescentes con 5.334, los adultos de 60 años con 4.602 y los niños con 1.516. Esta información que evidencia la elevada prevalencia del estrés agudo y trastornos de estrés postraumático en distintas fases de la vida, contribuye a subrayar la relevancia de los servicios de salud mental para todos los grupos de edad mínima MINSA, (2024)

MINSA 2021 – Según los resultados preliminares de un estudio epidemiológico realizado por el Instituto Nacional de Salud Mental (INSM) del Ministerio de Salud (MINSA), el 52,2% de la población de Lima metropolitana sufre estrés moderado a severo. Este estrés está relacionado principalmente con la COVID-19 y las complicaciones de salud, económicas o familiares derivados de la pandemia, según el estudio que buscó evaluar el impacto de la crisis sanitaria en la salud mental de la población adulta de la capital MINSA, (2021).

A nivel regional y local en la Región Puno, los informes de la DIRESA indican que los hábitos inadecuados de la población son una de las principales causas del estrés. Las estadísticas revelan que el 80% de los ciudadanos sufre de estrés, mantiene hábitos poco saludables y enfrenta condiciones laborales que agravan otros problemas de salud, como la diabetes. Además, el estrés está relacionado con problemas familiares, económicos y personales Charca, I. (2023).

Según la metodología empleada, la población de estudio corresponde al departamento de Puno, el cual está compuesto por

13 provincias y 110 distritos, abarcando a los habitantes de toda esta región. De la muestra encuestada, el 7.3% reporta que casi nunca ha experimentado síntomas de nerviosismo o estrés durante la emergencia sanitaria; el 25.6% indica que ocasionalmente ha presentado estos síntomas; el 28.1% señala que los ha experimentado de manera constante; y el 39.1% manifiesta haber sufrido de nerviosismo y estrés de forma muy frecuente durante el periodo de la pandemia Duran et al., (2022).

## **2.2. Pregunta de investigación general**

¿Cuáles son los factores asociados al estrés laboral, en trabajadores de la Micro Red J.A.E. Puno-2024?

## **2.3. Pregunta de investigación específicas**

P.E.1 ¿Cuál es la relación entre factores ambientales y el estrés laboral, en trabajadores de la Micro Red J.A.E. Puno-2024?

P.E.2 ¿Cuál es la relación entre factores organizacionales y el estrés laboral, en trabajadores de la Micro Red J.A.E. Puno-2024?

P.E.3 ¿Cuál es la relación entre factores personales y el estrés laboral, en trabajadores de la Micro Red J.A.E. Puno-2024?

## **2.4. Objetivo general**

Determinar qué factores se asocian al estrés laboral en trabajadores de la Micro Red J.A.E. Puno-2024.

## **2.5. Objetivos específicos**

Determinar los factores ambientales que se asocian al estrés laboral, en trabajadores de la Micro Red J.A.E. Puno 2024.

Determinar los factores organizacionales que se asocian al estrés laboral, en trabajadores de la Micro Red J.A.E. Puno-2024.

Determinar los factores personales que se asocian al estrés laboral, en trabajadores de la Micro Red J.A.E. Puno-2024.

## **2.6. Justificación e importancia**

### **Justificación**

Además de definir los objetivos y formular las preguntas de investigación, es fundamental justificar el estudio presentando las razones que lo sustentan. La mayor parte de la investigación se realiza con un propósito bien definido, no por capricho; y dicho propósito debe ser suficientemente claro como para justificar su ejecución. Del mismo modo, en muchos casos es necesario argumentar por qué se recomienda realizar la investigación y qué beneficios se obtendrán de ella Hernández et al., (2014).

El estrés ha emergido como una de las condiciones más prevalentes entre los empleados, afectando tanto a los individuos como a las empresas donde trabajan. Por lo tanto, es esencial identificar de manera temprana si los trabajadores están experimentando esta problemática. Actualmente, en muchas organizaciones, la prioridad dada a la productividad y al rendimiento ha eclipsado la atención al bienestar emocional de los empleados. Aquellos que padecen estrés y otros trastornos psicológicos frecuentemente se sienten inhibidos a compartir sus experiencias, temiendo que hacerlo podría comprometer su seguridad laboral y, por ende, su estabilidad financiera.

El objetivo de esta investigación es analizar las repercusiones que el estrés laboral provoca en los individuos. Este estudio se enfoca en destacar las consecuencias del estrés en las personas y examina distintos contextos en los que este problema puede manifestarse: en las relaciones interpersonales, dentro de la sociedad, y específicamente en la docencia, una de las profesiones que más estrés genera. La importancia de este proyecto es significativa, dado

que el estrés laboral no es un tema temporal ni algo que deba ser ignorado o subestimado. Este fenómeno no solo impacta negativamente en la persona afectada, sino también en la organización a la que pertenece. Un bajo rendimiento del personal puede traducirse en una disminución de la productividad y en el fracaso de los objetivos y metas del centro de salud o la Micro Red.

**Justificación teórica:** contribuye al enriquecimiento de la teoría existente con nuevos conocimientos.

Describe la conexión de tu investigación con el conocimiento ya establecido en el campo de estudio, destacando cómo aborda lagunas existentes o introduce nuevas perspectivas.

Muestra de qué manera tu investigación amplía o enriquece la comprensión de un tema o teoría particular Tarrillo et al., (2024).

Los datos y resultados obtenidos podrán ser útiles para los profesionales de salud de la Micro Red José Antonio Encinas en Puno, mejorando su desempeño al identificar los factores asociados al estrés laboral en estos trabajadores. De este modo, tanto los profesionales como sus supervisores dispondrán de la información necesaria para abordar los factores que contribuyen al estrés diario, permitiéndoles trabajar en su mitigación y, así, desempeñar sus funciones con menos estrés laboral. Asimismo, esta información será valiosa para futuras investigaciones.

**Justificación práctica:** Aborda problemas prácticos o mejora las condiciones actuales. Explica cómo los hallazgos de tu investigación pueden ser implementados en un entorno práctico, proporcionando soluciones a problemas existentes o mejorando la situación en un contexto particular Tarrillo et al., (2024).

Este estudio tiene como objetivo identificar los factores que se asocian con el estrés laboral en los trabajadores de la Micro Red

José Antonio Encinas (J.A.E.) 2024, ubicada en Puno. El propósito es ayudar a estos empleados a reducir la carga de estrés que puedan experimentar. Una vez obtenidos los resultados de las variables mediante las técnicas e instrumentos aplicados, se presentará un plan al jefe de la Micro Red, que incluirá la implementación de charlas y talleres semanales de un par de horas, con el fin de mejorar la calidad de vida de cada profesional.

**Justificación metodológica:** Introduce nuevas técnicas o herramientas de investigación. Explica por qué la metodología elegida es la más adecuada para responder a la pregunta de investigación y alcanzar los objetivos planteados. Demuestra el rigor y la validez de la metodología utilizada, asegurando la confiabilidad de los resultados obtenidos Tarrillo et al., (2024).

El concepto de metodología se ocupa de los estándares del proceso de investigación, que requieren una validez lógica en relación con el campo del que trata la ciencia en cuestión y al mismo tiempo una obligación fáctica para con los investigadores. Tarrillo et al., (2024).

El estrés laboral se ha convertido en una de las afecciones más prominentes entre los trabajadores, afectando en ocasiones su desempeño laboral. Por ello, el objetivo de esta investigación fue analizar los factores asociados al estrés laboral en los empleados de la Micro Red José Antonio Encinas en Puno, 2024. El estudio abarcó una población de 122 trabajadores, tanto mujeres como hombres, incluyendo personal nombrado y contratado. Para llevar a cabo la investigación, se estableció un cronograma de actividades que incluyó la formulación de objetivos y la recolección de datos mediante técnicas de observación y entrevista. Se utilizó el cuestionario de estrés laboral MBI Maslach Burnout Inventory y un cuestionario sobre factores asociados al estrés laboral, basado en el instrumento de Cabanach, (1998) Moreno et al., (2005). Que fue modificado por las autoras para adaptarse a las dimensiones

observadas y a la realidad de los trabajadores de la Micro Red José Antonio Encinas.

**Justificación psicológica:** Los resultados de este estudio proporcionarán a los profesionales de la Micro Red JAE-2024 en Puno información relevante sobre los factores asociados al estrés laboral, lo que contribuirá a mantener una salud mental óptima. El presente trabajo abordará de manera integral los factores que influyen en el estrés laboral y su impacto en el desempeño de los empleados. Dado que el estrés laboral se ha convertido en una de las principales causas de ansiedad y depresión en los últimos años, la justificación psicológica del estudio radica en la necesidad de proteger la salud mental de cada profesional. Para ello, se plantearán alternativas de solución y recomendaciones tanto a nivel personal como organizacional.

### **Importancia**

El manejo del estrés abarca una amplia gama de estrategias diseñadas para apoyar a los profesionales en la gestión efectiva del estrés y las diversas dificultades que enfrentan en su vida diaria. Estas estrategias no solo son esenciales para el bienestar individual, sino que también desempeñan un papel crucial en la mejora del desempeño profesional. Al aprender a controlar el estrés de manera adecuada, los profesionales pueden lograr un equilibrio más saludable entre sus responsabilidades laborales y personales. Esto, a su vez, contribuye a un entorno de trabajo más productivo y armonioso.

Además, un manejo eficaz del estrés es fundamental para los profesionales de la salud, ya que les permite ofrecer una atención de mayor calidad a los pacientes. En el caso específico del centro de salud JAE, el control del estrés por parte de su personal no solo mejora su bienestar, sino que también se traduce en una atención más compasiva, precisa y eficiente para aquellos que acuden con

diversas dolencias. De este modo, los profesionales pueden mantener un enfoque más centrado en el paciente, lo que resulta en una experiencia de atención más positiva y en mejores resultados para la salud de los pacientes.

Por lo tanto, el manejo del estrés no solo es una herramienta valiosa para el desarrollo personal, sino también un componente esencial para garantizar un alto nivel de calidad en la atención médica. Implementar prácticas de manejo del estrés puede contribuir a reducir el agotamiento profesional y a promover un entorno de trabajo más saludable y sostenible, lo que es especialmente importante en contextos de alta demanda, como el del centro de salud JAE

## **2.7. Alcances y limitaciones**

### **Alcance**

Sobre los alcances se consideraron las siguientes:

**Alcance social:** la presente investigación se consideró a todos los profesionales de la salud del Micro Red José Antonio Encinas.

**Alcances espacial o geográfico:** la presente investigación fue realizada en la micro red José Antonio Encinas ubicado en la provincia y región Puno.

**Alcance temporal:** Se realizó en el año 2024.

**Alcance metodológico:** el estudio es de enfoque cuantitativo de tipo básica, de diseño no experimental y nivel correlacional.

### **Limitaciones**

Las limitaciones del estudio incluyen la posibilidad de que los resultados no sean completamente generalizables a otras micro redes o entornos laborales debido a las particularidades culturales, económicas y organizacionales específicas de la Micro Red JAE en Puno. Además, la recolección de datos se basa en cuestionarios auto informado, lo que puede introducir sesgos de respuesta, como



la deseabilidad social, donde los participantes pueden no responder con total honestidad por temor a represalias o a ser juzgados. Otra limitación es el enfoque transversal de la investigación, que no permite establecer relaciones causales entre los factores asociados y el estrés laboral. Por último, las restricciones de tiempo y recursos pueden limitar la profundidad del análisis y la posibilidad de incluir una muestra más amplia o diversificada.

### III. MARCO TEÓRICO

#### 3.1. Antecedentes

##### A nivel internacional

Rodríguez et al., (2021) Cuba. La Revista del Hospital Psiquiátrico de La Habana publicó un estudio titulado “Prevalencia y factores asociados al estrés laboral en trabajadores sanitarios del Hospital Pediátrico de Camagüey”. El **objetivo** de la investigación fue identificar la prevalencia y los factores asociados al estrés laboral entre los trabajadores de la salud. La **metodología** de estudio, fue de carácter retrospectivo, longitudinal y descriptivo, se realizó en el Hospital Pediátrico Provincial entre enero y diciembre de 2021. La muestra fue de 343 trabajadores. Los **resultados** mostraron que la prevalencia de estrés fue del 61,2%, siendo más común en el grupo de edad de 50 a 59 años (16,0%) y en las mujeres (39,3%). En 2021 se observó un aumento de casos respecto a años anteriores, afectando principalmente a enfermeros (21,3%) y médicos (19,8%). Los factores que contribuyeron al estrés incluyeron la sobrecarga de trabajo (39,1%), lo que provocó síntomas como cefalea (27,7%) y dificultades para concentrarse (12,5%). La investigación **concluyó** que el estrés laboral es altamente prevalente en el entorno sanitario estudiado, vinculado a factores como la sobrecarga laboral.

Mejía et al., (2019) Factores asociados al estrés laboral en trabajadores de seis países de Latinoamérica Un estudio realizado por la consultora VOICES y WIN. El **objetivo** era "determinar los factores sociolaborales asociados al estrés entre los trabajadores de Latinoamérica". La **metodología** de la investigación utilizó la técnica de observación multicéntrica, utilizando una escala validada para medir el estrés (Alfa de Cronbach = 0,73). Los trabajadores que se encontraban en el tercio superior del total de respuestas se consideraron estresados. Se aplicaron análisis estadísticos bivariados y multivariados para identificar asociaciones con otras

variables sociales y laborales, utilizando modelos lineales generalizados. La muestra incluyó a 2608 trabajadores. Como **resultado** donde Venezuela fue el país con el mayor nivel de estrés (63%). En el análisis multivariado, el sexo femenino mostró una mayor frecuencia de estrés en comparación con Venezuela. Los demás países, como Perú, Colombia, Ecuador, Honduras y Panamá, registraron niveles de estrés menores. La investigación **concluyó** que el estrés laboral está asociado tanto al sexo como al país donde se llevó a cabo la encuesta, posiblemente influenciado por la situación política actual en Venezuela. Esto subraya la importancia de la salud mental en los trabajadores, dado que el estrés puede derivar en problemas graves.

Chanaluiza, S. (2021) como título de la investigación sobre el “Estrés laboral y salud mental en el personal de salud relacionado con el Covid-19 del Hospital Divina Providencia 2021” el **objetivo** fue determinar el estrés laboral y la salud mental en trabajadores de la salud afectados por Covid-19. Hospital de Dios. La **metodología** que se utilizó fue una encuesta con método cuantitativo, descriptivo, participaron 82 médicos especialistas, obstetras y enfermeras. Para procesar datos a través del Epi Info Launch Se emplearon dos dispositivos validados, el MBI-HSS para el estrés en el trabajo y el GHQ-12 para la salud mental, con una experiencia laboral inferior a 5 años y horarios de trabajo de 8 a 12 horas. En los **resultados** se detectaron leves indicios de estrés laboral en la mayoría de los empleados, mientras que la autopercepción de la salud mental indica la falta de enfermedades en una porción del "estrés". Y por la relación entre estas dos variables, muestra la estabilidad del bienestar físico, mental y emocional en la población general. Se llegó a la **conclusión** que la mayoría de los profesionales, médicos, obstetras y enfermeras aún mantienen su salud física, mental y emocional, pero la necesidad de proteger a los trabajadores es evidente en una minoría, cuando les produce sentimientos y

pensamientos de tristeza, enojo y miedo. La idea es que el centro de salud cree entornos y soluciones para prevenir y mejorar la salud mental de los empleados.

Angarita et al., (2020) Colombia presenta la investigación titulada “Una mirada sistemática al estrés laboral, revisión y categorización de. Cali” el **objetivo** a ejecutar una revisión sistematizada de literatura, explicación obtenida de las páginas de investigación Proquest, Dialnet y ScienceDirect La búsqueda se orientó hacia las publicaciones que tienen relación con el estrés en el trabajo de las organizaciones bajo la perspectiva de la psicología organizacional. En este estudio, el criterio de selección sobresalió en una publicación de 10 años, comprendidos entre el 2010 al 2020. La **metodología** de la investigación se realizó con un enfoque cuantitativo descriptivo, de diseño documental. se realizó un análisis de documentos basados en bibliotecas virtuales, artículos y fuentes de investigación científica donde se establecieron los criterios de inclusión, relacionados con estudios al estrés laboral, en el marco organizacional de la psicología, donde se aplicó cuestionarios y escalas para medir los factores que intervienen durante el trabajo para obtener los resultados con baja productividad, De acuerdo con los **resultados**, los individuos más impactados son los médicos, administrativos o trabajadores del sector sanitario, pacientes y enfermeras. Se **concluye** que su impacto tiene repercusiones fisiológicas debido al estrés laboral. Esta es una de las causas de somatización de la enfermedad en el entorno laboral, impactando la falta o disminución de la calidad de vida de los empleados en el entorno laboral, generando factores desmotivadores relacionados con factores interpersonales u organizativos.

## A nivel nacional

Zamora, Z. (2022). En Chimbote, la investigación de título “Estrés y desempeño laboral en enfermeras del Servicio de Unidad de Cuidados Intensivos-Hospital EsSalud III-Chimbote, 2021”. El **objetivo** principal de esta investigación fue examinar la relación entre el estrés y el desempeño laboral entre enfermeras del Servicio de la Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital EsSalud III Chimbote durante el año 2021. En cuanto a la **metodología** utilizada, este fue un estudio básico y correlacional, de una muestra compuesta por 30 enfermeras, a quienes se les aplicó un cuestionario para medir las dos variables. Los **resultados** mostraron una correlación significativa y adversa entre el estrés y el rendimiento en el trabajo, con un valor de  $p = 0,000 < 0,05$ . Se llegó a la **conclusión** de que los trabajadores de enfermería del Hospital III de EsSalud-Chimbote experimentaron un alto grado de estrés (63,3%), lo que se atribuyó a factores como alta carga de trabajo, conflictos interpersonales, problemas de comunicación y agotamiento emocional, entre otros. Además, se determinó que el nivel de satisfacción laboral era bajo (43,3%), en parte debido a la dinámica del trabajo en grupo.

Osorio et al., (2022). La investigación lleva como título “Factores asociados al desarrollo de estrés, ansiedad y depresión en trabajadores sanitarios en el contexto de la pandemia por COVID-19 en Perú”. El **objetivo** del estudio fue identificar las características sociodemográficas y establecer los elementos vinculados con las expresiones psicológicas de depresión, ansiedad y estrés entre los trabajadores sanitarios en el marco de la pandemia COVID-19 en los contextos sanitarios del Perú en mayo de 2020. Su **metodología** fue un estudio transversal entre trabajadores de la salud de hospitales del Perú. Se diseñó un cuestionario estructurado que incluye información sociodemográfica, detalles sobre ocupación, campo y lugar de trabajo, así como cuestionarios validados para medir el

trastorno de ansiedad generalizada (GAD-7), la salud del paciente (PHQ -9) y la evaluación de impacto del factor de estrés (IES-R). Se emplearon modelos lineales generalizados de Poisson para el análisis, con una función de enlace logarítmica y varianza sólida. Se calcularon tanto el rango intercuartil (RIC) como la razón de prevalencia ajustada (APR) utilizando su intervalo de confianza del 95% (IC 95%). Los **resultados** se obtuvieron de 258 participantes, de los cuales 254 (98%) finalizaron el cuestionario; el 61,8% eran de sexo femenino y el lugar de trabajo más habitual era urgencias y hospitalización (62,2%). El estudio multivariado reveló que la profesión médica se relacionaba con una prevalencia de ansiedad más baja, mientras que la vida independiente se vinculaba con una prevalencia elevada de depresión. Se llegó a la **conclusión** de que el equipo médico experimentó alteraciones psicológicas, principalmente vinculadas con el personal no médico y la vida en soledad.

Lizardo, B. (2023). La investigación lleva como título "Nivel de estrés laboral asociado a los factores laborales de agentes y supervisores de una empresa de seguridad privada". Tuvo como **objetivo** examinar el grado de estrés en el trabajo en comparación con los elementos laborales que impactan a los trabajadores y supervisores de una compañía de seguridad en Lima. La **metodología** empleada fue de orientación cuantitativa, con una estructura no experimental, de correlación y transversal. La muestra estuvo compuesta por 541 agentes y supervisores de la citada compañía, y la recopilación de información se llevó a cabo mediante cuestionarios. Los **resultados** indican que el peligro de estrés se vincula con diversos elementos laborales, tales como el grado de incentivos, el tipo de contrato, la compensación y la estabilidad en el trabajo. Se **concluyó** que el 63,8% de los agentes y supervisores exhiben un nivel de estrés en el trabajo bajo, el 18,3% presenta un nivel medio de estrés bajo, el

15,5% presenta un nivel medio de estrés alto y el 2,4% presenta un nivel de estrés alto.

Huancapaza, R. (2022). La investigación realizada lleva como título “estrés laboral y el rendimiento laboral del personal plaza vea Tacna, 2020”. La investigación, que involucró a un total de 189 trabajadores, tuvo como **objetivo** determinar cómo el estrés laboral afecta el rendimiento laboral. La **metodología** empleada fue de un enfoque cuantitativo, un nivel explicativo y un diseño no experimental transversal. La técnica de recolección de datos fue la encuesta y como instrumento se utilizó el cuestionario para la medición de ambas variables. El estudio **concluyó** que el estrés laboral afecta significativamente el desempeño laboral del personal de Plaza Veá durante la pandemia de COVID-19 en Tacna, 2020.

Correa, W. (2023). La presente investigación tuvo como título “Factores de estrés y estrategias de afrontamiento en Enfermeros del Servicio de Emergencia de un Hospital de Lima, Perú”, El **objetivo** de la investigación fue establecer los elementos estresantes y las tácticas de manejo entre las enfermeras del departamento de urgencias. El propósito del estudio fue contribuir a la mejora de la gestión del estrés, promover una vida saludable y permitir una atención óptima a los pacientes. La **metodología** de investigación es de enfoque cuantitativo y aplicado con el método descriptivo transversal. El grupo de estudio se conformó por 60 enfermeras que laboraron en el servicio de urgencias. El método de evaluación empleado fue una encuesta y se utilizaron dos encuestas para la recopilación de datos: la escala de estrés de enfermería. (NSS), donde se analizaron factores de estrés y se utilizó un cuestionario de evaluación. Los **resultados** y **conclusiones** indican que los grados de estrés entre los enfermeros de urgencias se sitúan en su mayoría en un nivel medio, con un 58,3%. Respecto a las tácticas de adaptación empleadas por dichos expertos, se notó que la mayoría estaba en un nivel aceptable, representado por el 38,3%.

Galiano, Z. (2021). La investigación lleva como título “Estrés laboral y síndrome de Burnout en el personal de salud del Hospital Antonio Lorena durante la pandemia por Covid-19. Cusco, 2021”. El **objetivo** principal era examinar la correlación entre el estrés en el trabajo y el síndrome de agotamiento laboral entre los trabajadores del Hospital Antonio Lorena. Peru, 2021. La **metodología** se empleó dos escalas como método: el Wolfgang Stress Inventory for Health Profesionales y el Maslach Burnout Inventory for Human Services Survey (MBI-HSS), que se adaptó y validó al español. El grupo de estudio estuvo compuesto por el equipo médico del Hospital Antonio Lorena, que incluía médicos, enfermeras y técnicos en enfermería. La información fue introducida en Microsoft Excel para su programación y el análisis estadístico se llevó a cabo con STATA v. 26, empleando pruebas paramétricas y no paramétricas. Factores éticos: El Comité Institucional de Ética Humana (CIE) del Hospital Antonio Lorena otorgó su aprobación al proyecto de salud. Los **resultados** de la investigación, en la que participaron 159 expertos en salud, indicaron que el 76,1% experimentaba estrés laboral moderado, el 23,27% leve y el 0,63% sufría estrés laboral severo. Adicionalmente, se detectó una tendencia hacia el síndrome de burnout en el 95,6% de los participantes en la encuesta, con un 3,8% que presenta el síndrome y un 0,6% que no lo presenta. Se llegó a la **conclusión** que la correlación de Pearson mostró una relación entre el estrés laboral y el síndrome de fatiga en el trabajo.

Catacora, M., Rivera, D. (2021). En la investigación realizada tuvo como título “Estrés y satisfacción laboral del personal de salud durante pandemia. Micro red Andagua, Castilla - Arequipa, 2021. El **objetivo** principal del estudio fue establecer la correlación entre el estrés en el trabajo y el rendimiento de los empleados del consorcio Allin Capac S.R.L durante la pandemia de Covid-19, en la localidad de Macusani - 2021. La **metodología** de estudio adoptó un enfoque cuantitativo con diseño correlacional, descriptivo y transversal. Para



la recolección de información se utilizó como método una encuesta, como técnica de cuestionario y un formulario que incluye el Cuestionario de Estrés Laboral de la Organización Internacional del Trabajo y la Organización Mundial de la Salud, abarcando 7 dimensiones. Para medir la satisfacción laboral se utilizó el Cuestionario de Satisfacción Laboral de Sonia Palma Carrillo (SL-SPC), el cual evalúa 4 dimensiones. La población de estudio estuvo compuesta por 48 profesionales de la salud. Los **resultados** mostraron que el 58,3% tenía un nivel bajo de estrés laboral, mientras que el 41,6% tenía niveles reales de estrés laboral. En cuanto a la satisfacción laboral, el 54,2% indicó un nivel medio de satisfacción, seguido del 39,6% de insatisfacción. Se encontró significación estadística ( $P = 0,009$ )  $p < 0,05$  cuando se encontró estrés y satisfacción laboral. Se **concluyó** que niveles más bajos de estrés corresponden a niveles más altos de satisfacción laboral y que niveles más altos de estrés disminuyen la satisfacción de los trabajadores de la salud durante la pandemia.

### **A nivel regional y local**

Cahui, S. (2023). En su investigación lleva como título "Estrés laboral y el desempeño laboral de los trabajadores del Consorcio Allin Capac S.R.L. en el contexto de la pandemia del COVID – 19, en la ciudad de Macusani – 2021". El **objetivo** general de la investigación fue "determinar la relación entre el estrés laboral y el desempeño de los trabajadores del consorcio Allin Capac S.R.L en el contexto de la pandemia Covid-19, en la ciudad de Macusani - 2021". El **método** empleado fue hipotético-deductivo, con un diseño de investigación no experimental y transversal. El tipo de investigación fue descriptivo-correlativa. La población de estudio comprende un total de 173 personas, entre trabajadores y personal administrativo del consorcio, de la cual se eligió una muestra estratificada para realizar la investigación. Se utilizó la técnica de la encuesta, utilizándose un cuestionario estructurado para cada variable. Los **resultados**

mostraron que el 60,5% de los trabajadores experimenta algún tipo de estrés episódico y el 49,6% enfrenta estresores laborales relacionados con las relaciones sociales en el trabajo. Mediante la prueba de hipótesis de Spearman. Se llegó a la **conclusión** que hay una correlación entre el estrés en el trabajo y el rendimiento laboral de los trabajadores del consorcio Allin Capac S.R.L durante la pandemia de Covid-19 en Macusani durante el 2021. Además, se encontró que 59,7%. De los trabajadores tienen un nivel moderado de estrés laboral y un desempeño laboral regular.

Flores, P. (2023), su estudio tuvo como título “Factores psicosociales y estrés laboral en el personal de salud de un hospital nivel II – 2 en Puno, 2022”. El **objetivo** es identificar la correlación entre elementos psicológicos y estrés laboral en empleados de la salud de un hospital de nivel II-2 de Puno 2022. Se utilizó el **método** de investigación con enfoque cuantitativo, nivel correlacional, diseño no experimental y transversal y se utilizó el método de comparación de hipótesis. La población estudiada fue de 150 personas y se utilizó el método estadístico no probabilístico. La recolección de datos se realizó a través de una encuesta utilizando instrumentos específicos para evaluar factores psicológicos y estrés laboral. Los **resultados** revelaron que la significancia bilateral alcanzó el 0,01 y el coeficiente Rho de Spearman alcanzó el 0,894, lo que señala una correlación positiva entre los elementos psicológicos y el estrés en el trabajo. Se **concluyó** que existe una correlación positiva directa entre ambas variables, factores psicosociales y estrés laboral.

Zavaleta, K. (2022). El **objetivo** de este estudio fue establecer la correlación entre el estrés en el trabajo y la inteligencia emocional en el equipo de enfermería de la compañía Global PreventOSH, ubicada en la Unidad Minera San Rafael, Antauta, Puno. La **metodología** empleada de este estudio fue establecer la correlación entre el estrés en el trabajo y la inteligencia emocional en el equipo de enfermería de la compañía Global Prevent OSH, ubicada en la

Unidad Minera San Rafael, Antauta, Puno. La investigación utilizó un método cuantitativo, de naturaleza correlacional, de carácter transversal y no experimental. El método empleado para la recopilación de datos fue el Trait Meta-Mood Scale (TMMS-24) y la Escala de Estrés Nursing. Como **resultado**, se determinó que, de 49 profesionales de enfermería, 41 (83,7%) tienen un estrés laboral bajo, mientras que 9 (59,2%) tienen un nivel medio en el desarrollo de inteligencia emocional. Por lo tanto, se comprobó que no hay vínculo entre la inteligencia emocional y el estrés en el trabajo ( $p=0,362$ ); así como no se detectó una correlación entre las dimensiones de inteligencia emocional, atención a las emociones ( $p=0,376$ ), claridad emocional ( $p=0,113$ ) y reparación de emociones ( $p=0,388$ ), con el estrés en el trabajo. Se **concluyó** que no hay una correlación entre la inteligencia emocional y sus aspectos de atención a las emociones, claridad emocional y recuperación de emociones con el estrés en el trabajo.

Valeriano, K. (2021). La presente investigación titulado “Nivel de estrés laboral en el profesional de Enfermería en los servicios de la Unidad de Cuidados Intensivos y Emergencia del Hospital III EsSalud - Puno 2021. el **objetivo** consistió en establecer el grado de estrés laboral en los profesionales de enfermería de los servicios de la Unidad de Cuidados Intensivos y Emergencias del Hospital III EsSalud Puno. La **metodología** que se empleó en el estudio descriptivo, con un diseño transversal. El grupo y muestra se conformó por 23 profesionales de enfermería pertenecientes a los servicios de la Unidad de Cuidados Intensivos y Emergencias. El método utilizado para la recopilación de información fue la encuesta y el cuestionario de la Escala de Estrés de Enfermería (The Nursing Stress Scale). En los **resultados** se hallaron la relación del nivel de estrés en el trabajo indicaron que el 60.9% de los enfermeros profesionales presentan un alto nivel de estrés en el trabajo; siendo el 34.8% de EMG y el 26.1% de UCI. En UCI, los niveles elevados

de estrés son resultado de circunstancias vinculadas a la carga laboral (30.4%), también se toma en cuenta la situación de muerte y dolor del paciente (26.1%) e incertidumbre respecto al tratamiento (21.7%). Se llegó a la **conclusión** que los profesionales de enfermería en UCI y EMG presentan un alto grado de estrés laboral.

Cáceres, G. (2022). La presente investigación tiene como título factores asociados influyen en el estrés laboral del personal de salud en el contexto de Covid-19 del Centro de Salud Guadalupe, Juliaca - 2021. El **objetivo** es determinar si los factores asociados influyen en el estrés laboral del personal de salud en el Covid-19. La **metodología** que se utilizó es cuantitativo, descriptivo correlacional con diseño no experimental de tipo transversal. La población se conformaba por un muestreo poblacional, lo que resultó en una muestra de 33 profesionales sanitarios. Para evaluar la variable factores relacionados, se empleó un cuestionario de 12 ítems con escala de Likert, mientras que para el estrés en el trabajo se empleó un cuestionario de 12 ítems, validado por el coeficiente de Alfa de Cronbach ( $\alpha$ ). Los **resultados** fueron, 780 y, 737 respectivamente para cada instrumento. Los resultados mostraron una correlación positiva sólida entre las dos variables, con un coeficiente Rho de Spearman de  $r_s = 0,684$ . Se llegó a la **conclusión** que los factores relacionados tienen un impacto en el estrés laboral de los trabajadores del centro de salud Guadalupe-Juliaca.

### 3.2. Bases teóricas

#### Definición de estrés

Cannon fue el primero en emplear el término estrés dentro de un contexto científico, refiriéndose a cualquier estímulo capaz de desencadenar en el organismo una reacción de lucha o huida frente a una situación percibida como peligrosa.

La OMS caracteriza el estrés como una serie de respuestas fisiológicas que equipan al cuerpo para la acción. Esta definición está íntimamente relacionada con el enfoque del estrés como una reacción y con la visión propuesta por Lagos, R. (2022).

Asimismo, la Asociación Americana de Psicología define el estrés como una respuesta funcional o psicológica que se desencadena ante eventos internos o externos, impactando de manera significativa la homeostasis del sistema corporal mencionado por Karapetian et al., (2013).

### **Definición de estrés laboral:**

El estrés laboral se describe como el resultado de una interacción compleja entre las características personales y las condiciones laborales, que altera las funciones físicas y psicológicas normales. Este estrés se origina por diversos factores, como las altas exigencias en el trabajo, las variaciones en la carga laboral, la inseguridad en el empleo y los conflictos interpersonales en el entorno laboral. Estos factores pueden tener consecuencias negativas considerables en la salud mental y física de los empleados, además de reducir la productividad. El estrés laboral está condicionado por factores ambientales, organizacionales e individuales, lo que subraya la importancia de implementar estrategias de gestión eficaces para mitigar sus efectos, según Patlán, J. (2019).

Este fenómeno se agrava en los entornos laborales actuales, que son volátiles e inciertos, lo que demanda medidas proactivas como la capacitación, el desarrollo profesional y la mejora de la comunicación para promover un entorno laboral más saludable. En conjunto, comprender y gestionar el estrés laboral es esencial para mejorar el bienestar de los empleados y el desempeño de las organizaciones.

En la literatura se reconocen distintas acepciones relacionadas con el estrés laboral, tales como estrés ocupacional y estrés organizacional Patlán, J. (2019).

**Estrés laboral.** - El estrés laboral se manifiesta como la reacción del empleado a las exigencias y presiones del entorno laboral que exceden sus conocimientos y habilidades, desafiando su capacidad para gestionar situaciones laborales. Esta situación se agudiza cuando el trabajador siente una ausencia de respaldo por parte de sus superiores y colegas, o cuando tiene un control restringido sobre su labor y cómo puede manejar tales demandas y presiones, según OIT, (2016).

**Estrés ocupacional.** - El estrés surge de las características inherentes al trabajo, presentes en el ambiente laboral, que determinan el nivel de tensión asociado a una ocupación Patlán, J. (2019).

**Estrés organizacional.** - Se refiere al conjunto de respuestas del empleado frente a circunstancias laborales que perjudican su salud en los aspectos fisiológicos, psicológicos, emocionales y de comportamiento, afectando también a la organización Patlán, J. (2019).

La diferencia entre estos tres conceptos es que el estrés laboral se manifiesta como la reacción del empleado ante las exigencias y exigencias del entorno laboral, mientras que el estrés laboral surge de las características inherentes al trabajo o función realizada. En cuanto al estrés organizacional, este surge como reacción a una serie de circunstancias laborales a las que se enfrenta el individuo dentro de una organización. Sin embargo, todos estos principios concuerdan en que el estrés se produce durante el rendimiento en el trabajo Patlán, J. (2019).

En conclusión, el estrés en el trabajo puede describirse como una condición psicológica que se expresa mediante respuestas emocionales, cognitivas, fisiológicas y de comportamiento. Se refiere a una reacción física, emocional, cognitiva y psicológica ante circunstancias laborales desafiantes que superan los recursos profesionales y personales existentes y sobre los cuales la persona carece de dominio, provocando efectos negativos en la salud.

### **Definición de las dimensiones (factores asociados al estrés)**

#### **Factores asociados al estrés**

Los factores presentes en el ambiente laboral que pueden generar estrés se denominan riesgos psicosociales. OIT, (2016). En 1984, estableció estos factores de riesgo psicosocial, caracterizándolos como las interacciones entre el entorno laboral, el contenido laboral, las condiciones de la organización y las habilidades, necesidades y cultura laboral, además de consideraciones personales ajenas al trabajo, que influyen en la salud, el rendimiento laboral y la satisfacción en el trabajo.

#### **Factores asociados al estrés laboral**

De acuerdo con el especialista en comportamiento organizacional, Robbins, se identifican los siguientes factores que generan estrés en el ámbito laboral. Su modelo, representado en el Diagrama 1, distingue tres grupos de factores que funcionan como fuentes potenciales de estrés Suárez et al., (2020).

**Dimensión Factores ambientales:** Según Robbins, S., Judge, T., (2009), la inseguridad ambiental influye en la estructura organizacional y también afecta los niveles de estrés entre los empleados. Las evidencias indican que la inestabilidad es la principal causa de las dificultades que enfrentan las personas para adaptarse a los cambios en las organizaciones. Esta inseguridad ambiental se

manifiesta en tres dimensiones principales: económica, política y tecnológica.

**Dimensión Factores organizacionales:** Robbins, S., Judge, T., (2009), en toda institución u organización existen elementos que generan estrés. Ejemplos de estos incluyen trabajar bajo presión para evitar errores o cumplir con plazos estrictos, la presencia de un jefe poco comprensivo y severo, así como compañeros de trabajo difíciles de tratar. Estos factores se categorizan en torno a las demandas de la tarea, los roles y las relaciones interpersonales.

Según Robbins, S., Judge, T., (2009) . Identifica cinco categorías de factores organizacionales que pueden generar estrés: a) demandas de la tarea, b) demandas de roles, c) demandas interpersonales, d) estructura organizacional, y estilo de liderazgo.

Las exigencias de la labor: son elementos directamente vinculados con el trabajo que lleva a cabo un individuo. Incorporan aspectos del diseño laboral, tales como la independencia, la diversidad laboral y el nivel de automatización, además de las condiciones laborales y la disposición física del espacio laboral. Ejemplos de estos factores incluyen trabajos caracterizados por tareas repetitivas, que exigen mucha atención y concentración y poco control sobre las actividades, lo que puede generar estrés. Además, en entornos como las líneas de montaje, la percepción de velocidad excesiva puede ejercer presión sobre los trabajadores. También se reconoce que cuanto mayor sea la interdependencia entre los deberes de una persona y los de otras, mayor será la tensión potencial, según alcalde de Hoyos, J. (2010).

**Dimensión Factores personales:** según Robbins, S., Judge, T., (2009) Señalan que el empleado promedio trabaja entre 40 y 50 horas por semana. Sin embargo, las situaciones y dificultades que enfrentan las personas durante el resto de horas en que no están trabajando se reflejan en su desempeño laboral. Así, en la última



etapa se consideran elementos de la vida personal del trabajador, como problemas familiares, problemas económicos y características inherentes a su singularidad.

### **Tipos de estrés laboral:**

El estrés laboral se puede clasificar en cuatro categorías: estrés laboral episódico, estrés laboral crónico, eustrés y distrés, alcalde de Hoyos, J. (2010).

El estrés episódico en el ámbito laboral es una de las formas de estrés más habituales en el ambiente de trabajo. En realidad, la mayoría de individuos lo han vivido en algún momento de su carrera profesional. Se caracteriza por periodos cortos de estrés provocados por situaciones o desencadenantes que deben resolverse en el corto plazo. En este caso, el estrés desaparece tan pronto como se completa la tarea alcalde de Hoyos, J. (2010).

El estrés laboral crónico se considera uno de los tipos más preocupantes de estrés en el ámbito laboral debido a sus consecuencias negativas a corto, mediano y largo plazo. Este tipo de estrés se produce cuando uno o varios factores estresantes originados en el entorno de trabajo persisten durante un período prolongado, afectando múltiples aspectos de la vida de la persona. Diversos elementos pueden desencadenar este tipo de estrés, siendo los más comunes, alcalde de Hoyos, J. (2010).

- Sobrecarga de trabajo.
- Inseguridad en el empleo.
- Ambiente de trabajo tóxico.
- Ausencia de incentivos.
- Salarios bajos.
-

## **Eustrés**

El eustrés es uno de los tipos de estrés más beneficiosos en el lugar de trabajo. Ocurre cuando afrontamos y nos adaptamos a diferentes estímulos, como un nuevo trabajo o una carrera según alcalde de Hoyos, J. (2010).

## **Distrés**

El distrés es una forma negativa de estrés en el lugar de trabajo que puede afectar a las personas emocionales, psicológica y físicamente. En este caso, el estrés se vuelve tan intenso que, en lugar de provocar una respuesta adaptativa, se convierte en una carga para el individuo según alcalde de Hoyos, J. (2010).

Si el distrés no se maneja correctamente, puede propagarse a todas las áreas de la vida de la persona, originando diversas afecciones, tales como el síndrome de agotamiento o el trastorno de ansiedad generalizada Rodríguez, C. Hermosilla, S. (2011).

**Definición de burnout.** - Maslach y Jackson perciben el burnout como una reacción al estrés laboral persistente, definido por comportamientos y emociones negativas hacia las personas con las que colabora y su papel laboral. Este síndrome se define por un estado de agotamiento emocional, que el Dr. Maslach lo describió como un “síndrome tridimensional” que consiste en agotamiento emocional, despersonalización y reducción de la realización personal. Luego, Maslach amplía la definición enfatizando que el agotamiento es una respuesta a factores estresantes interpersonales crónicos que se desarrollan en el entorno laboral, con síntomas predominantes como agotamiento extremo, sentimientos de cinismo hacia el trabajo y sentimientos de ineficiencia y falta de cumplimiento entre el personal. Moreno et al., (2005).

De acuerdo con Maslach, las dimensiones del estrés laboral son:

**Agotamiento emocional.** – según Moreno et al., (2005). Es el componente principal de la enfermedad, que implica sentimientos de agotamiento y estrés que agotan los recursos emocionales de una persona. Esta condición se llama cansancio y fatiga y se puede observar en la mente y el cuerpo, incluso en combinación. Sus síntomas son:

- Agotamiento emocional en el ámbito laboral.
- Sensación de vacío al finalizar la jornada laboral.
- Fatiga al inicio del día.
- Esfuerzo significativo para cumplir con las tareas.
- Sentimiento de desgaste.
- Frustración relacionada con el trabajo.
- Carga de trabajo excesiva.
- Interacción directa con personas que generan estrés.
- Sensación de estar completamente exhausto

**Despersonalización:** según (Moreno et al., 2005). Esta dimensión se basa en crear sentimientos, actitudes y respuestas negativas y distantes hacia otras personas en el entorno laboral, asociadas al enfado y la falta de motivación. Sus síntomas son:

- Tratan a los pacientes de manera impersonal.
- Rigidez en el trato con los pacientes.
- Endurecimiento emocional debido al trabajo.
- Falta de interés por los problemas que presentan los pacientes.
- Sentimiento de culpa por lo que sucede con los pacientes.

**Realización personal:** según (Moreno et al., 2005). La falta de realización personal en el trabajo se asocia con una baja autoeficacia y éxito en el trabajo, y con la tendencia a evaluarse negativamente a

uno mismo, especialmente en actividades que implican interacción con otras personas.

- Comprensión limitada de los pacientes.
- Manejo eficaz de los problemas de pacientes.
- Influencia positiva en la vida a través del trabajo.
- Energía positiva en el entorno laboral.
- Capacidad para crear un ambiente relajado.
- Sentimiento de motivación.
- Logro de objetivos valiosos en el trabajo.
- Manejo sereno de los problemas emocionales de los pacientes (Olivares Faúndez, 2017).

### **3.3. Marco conceptual**

**Demandas de la tarea.** - Es la necesidad de una empresa de incorporar empleados para realizar sus actividades. Gestionar este proceso de manera eficiente requiere identificar las habilidades necesarias y diseñar procesos de selección efectivos. Esto es fundamental para el éxito organizacional y la formación de equipos productivos Salgado, J. (2013).

**El trastorno de despersonalización.** - Ocurre cuando, con frecuencia o de manera constante, sientes que te observas desde fuera de tu cuerpo o percibes que lo que te rodea no es real, o ambos. Los sentimientos de despersonalización y desrealización pueden ser sumamente perturbadores, llegando a hacerte sentir como si estuvieras viviendo en un sueño Paz et al., (2003).

**La inestabilidad emocional.** - conocido como desequilibrio emocional, se caracteriza por una alteración continua de la afectividad y de los estados de ánimo. Las personas que la padecen experimentan cambios abruptos en su estado de ánimo sin una causa aparente o sin que la intensidad de las emociones corresponda a los eventos que las desencadenan. Estos cambios

constantes generan dificultades en su vida diaria, en sus relaciones sociales y en su entorno laboral, lo que conduce a estados cada vez más profundos de tristeza y a un sentimiento creciente de incompreensión

**Estresores.** - Los estresores se refieren a estímulos, condiciones o situaciones que provocan estrés. En términos generales, las situaciones estresantes son aquellas que exigen del individuo una respuesta o actividad para la cual no está preparado o no dispone de los recursos necesarios. Por lo tanto, existen numerosas situaciones estresantes, así como diversas clasificaciones de las mismas Paz et al., (2003).

**Riesgos Psicosociales.** - Se refiere a las condiciones del ambiente de trabajo que están directamente relacionadas con la organización del trabajo, el contenido del trabajo y el cumplimiento de estos, y afecta el desarrollo del trabajo y la salud del trabajador Paz et al., (2003).

**Bienestar.** - Según la OMS, el bienestar se refleja en su definición original de salud, entendida como una condición de vida positiva que promueve el desarrollo integral de la persona y es un ideal al que todos los individuos aspiran. La OMS define la salud como "un estado de completo bienestar físico, mental y social y no simplemente la ausencia de dolencias o enfermedades" OMS, (2022).

**La prevención de riesgos laborales.** - Esto incluye la identificación, evaluación y control continuo de los riesgos laborales. Para ello, las empresas crean una estructura organizacional con funciones y prácticas bien definidas, y procedimientos para la participación de los empleados. Este proceso se complementa con un sistema de seguimiento y control de los resultados de estas actividades Paz et al., (2003).

**Salud mental.** - La salud mental abarca nuestra salud emocional, mental y social. Influencia la manera en que pensamos, experimentamos emociones y nos comportamos en circunstancias de la vida. Además, tiene un rol fundamental en cómo gestionamos el estrés, nos relacionamos con los demás y tomamos decisiones OMS, (2022).

**Trastornos mentales (o enfermedades mentales).** - Los trastornos mentales son enfermedades serias que pueden influir en el pensamiento, el humor y la conducta de un individuo. Estas condiciones pueden ser transitorias o permanentes y perjudicar la habilidad para relacionarse con otros y llevar a cabo las tareas cotidianas. Es habitual tener problemas de salud mental y a numerosos estadounidenses se les detectará algún trastorno mental en algún momento de su existencia. No obstante, existen terapias disponibles y los individuos con trastornos mentales pueden progresar, y muchos se recuperan totalmente OMS, (2022).

## **IV. METODOLOGÍA**

### **4.1. Tipo y nivel de investigación**

#### **Tipo de investigación**

Esta investigación es pura y se distingue por su base en un marco teórico. Su objetivo es desarrollar nuevas teorías o alterar las ya existentes, además de expandir el saber científico o filosófico. La investigación básica se enfoca en estudios experimentales o teóricos llevados a cabo con la finalidad de obtener nuevos conocimientos acerca de las bases de los fenómenos y hechos perceptibles, sin el propósito de emplearlos o emplearlos de forma particular Oecd, (2015).

#### **Nivel de investigación**

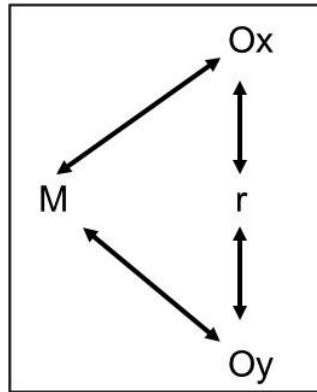
Con respecto al nivel de investigación se considera de nivel correlacional. Para examinar la relación que existe entre variables.

Los estudios de correlación son métodos de investigación que buscan establecer la conexión entre dos o más variables de estudio, manipulándolas de manera específica y no física, lo que permite al investigador derivar conclusiones sobre las relaciones entre conceptos de grupos diversos.

### **4.2. Diseño de la investigación**

Según esta investigación se utilizó un diseño no experimental. Este tipo de investigación se caracteriza por no manipular intencionalmente las variables. En otras palabras, las variables independientes no cambian intencionalmente. En la investigación no experimental, se observan los fenómenos tal como suceden en su entorno natural y posteriormente se examinan Hernández et al., (2014).

Además, el estudio es de tipo transversal, dado que su objetivo es detallar las variables y examinar su impacto e interconexión en un instante específico del tiempo, recolectando información en ese instante.



Donde:

M = muestra

Ox = variante independiente factores asociados

Oy = variante dependiente: estrés laboral

R = correlación de variables

Hernández et al., (2014). El enfoque de esta investigación es cuantitativo, ya que se medirá la variable y sus dimensiones basándose en la literatura existente, analizando los resultados mediante técnicas estadísticas.

Hernández et al., (2014). El objetivo de la investigación es establecer una correlación entre las variables, dado que busca determinar las características, atributos y perfiles de individuos, colectivos, comunidades, procesos, objetos u otros fenómenos que requieren estudio. En otras palabras, el propósito es evaluar o recolectar datos de manera individual o grupal sobre los conceptos o variables de interés, sin intentar establecer su vínculo entre ellos.



### **4.3. Hipótesis general y específica**

#### **Hipótesis general**

Existe Factores que se asocian al estrés laboral, en trabajadores de la Micro Red J.A.E. Puno-2024

#### **Hipótesis específicas**

H.E.1 Existen relación entre el factor ambiental con el estrés laboral, en trabajadores de la Micro Red JAE Puno-2024.

H.E.2. Existe relación entre los factores organizacionales con el estrés laboral, en trabajadores de la Micro Red JAE Puno-2024.

H.E.3. Existe relación entre los factores personales con el estrés laboral, en trabajadores de la Micro Red JAE Puno-2024.

### **4.4. Identificación de variables**

#### **Variables**

- Variable independiente: factores asociados
- Variable dependiente: estrés laboral

#### **Dimensiones de la variable independiente: factores asociados**

- Factores ambientales
- Factores organizacionales
- Factores personales

#### **Dimensiones de la Variable dependiente: estrés laboral**

- Agotamiento emocional
- Despersonalización
- Realización personal

#### **4.5. Matriz de operacionalización de variables**

La matriz de operacionalización se presenta más adelante

#### **4.6. Población y muestra**

##### **Población:**

El presente estudio se consideró como población N= 122 trabajadores de las Micro Red José Antonio encinas de la provincia de Puno, el cual conformado por diferentes profesionales que laboran actualmente entre nombrados y contratados.

##### **Muestra:**

La muestra es un subgrupo que representa la población de interés para el estudio, a partir de la cual se recolectarán los datos. En este estudio, el grupo de estudio se compone de 122 empleados de la Micro red J.A.E.

Matriz de operacionalización de variables

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA DE VALORES	NIVELES Y RANGOS	TIPOS DE VARIABLES ESTADÍSTICAS
<b>VI: FACTORES ASOCIADOS</b>	Factor ambiental	Condiciones laborales	1,2,3,4,5,6 y7	Nominal	Bajo	Cuantitativa
		Cambio tecnológico			Medio	
		Inestabilidad laboral			Alto	
		Equipos				
	Factores organizacionales	Presión laboral	16,17,18,19,20,21y 22	Nominal	Bajo	
		Celos profesionales			Medio	
		Supervisiones			Alto	
		Falta de apoyo de colegas				
		Oportunidades				
	Jefes autoritarios					
	Factores personales	Horarios	8,9,10,11,12,13 y 14	Nominal	Bajo	
		Demanda de pacientes			Medio	
		Problemas económicos.			Alto	
		Comunicación				
		Personalidad				
		Compañerismo				
	Sueño					
	Agotamiento emocional	Agotamiento emocional en el trabajo	1,2,3,6,8,13,14,16 Y 18	Nominal	Bajo de 0 a 18	

<b>VD: NIVEL DE ESTRÉS LABORAL</b>		Sensación de vacío al término de la jornada			Medio de 19 a 26	
		Se siente desgastado			Alto de 27 a 54	
		Excesivo trabajo				
	Despersonalización		Dureza en el trato del paciente	5,10,11,15 y 22	Nominal	Bajo de 0 a 5
			Endurecimiento emocional por el trabajo			Medio de 6 a 9
			Desinterés por lo que pueda presentar los pacientes.			Alto de 10 a 30
			Sentimiento de culpa por lo que ocurre en sus pacientes			
	Realización personal		Entendimiento parcial de los pacientes	4,7,9,12,17,18,19 y 21	Nominal	Bajo de 0 a 33
			Trato con mucha eficacia los problemas de los pacientes			Medio de 34 a 39
			Influencia positiva de la vida a través del trabajo			Alto 40 a 56
			Irradia energía en el trabajo			
			Crea atmósfera relajada			
			Me siento animado			
		Conseguir cosas valiosas en el trabajo				
	Manejo de problemas emocionales de los pacientes con mucha calma					

#### 4.7. Técnicas e instrumentos de recolección de información

Se pidió el documento de presentación a la Universidad Autónoma de Ica, el cual fue enviado tras 15 días laborables. A continuación, se acudió a la Micro Red J.A.E. Puno para la presentación y reconocimiento correspondiente a las investigadoras, solicitando la autorización para llevar a cabo la investigación al líder de la Micro Red J.A.E., recibiendo una respuesta positiva. .

**Encuesta.** – nuestra técnica a usar fue la encuesta y mediante el instrumento del cuestionario de factores asociados de CABANACH, modificado y validado por la prueba piloto utilizando Alfa de Cronbach con un resultado positivo de 0.783. Donde se va a medir tres dimensiones: los factores ambientales evidenciándose con los niveles de categoría bajo (0-12), medio (13-17) y alto de (18-21), en la dimensión factores personales se evidencia los niveles de categoría bajo (categoría bajo (0-12), medio (13-17) y alto de (18-21), y por último los factores organizaciones con niveles de categoría Bajo (0-14), medio (15-19) y alto de (20-24), y un nivel de categoría para medir los factores asociados obteniendo como niveles de bajo (22-36), medio (37-52) y alto de (53-66). Aplicando los baremos se lograron obtener estos niveles de categoría según su calificación.

**Cuestionario.** – este cuestionario se utilizó para evaluar el estrés laboral. El objetivo de este instrumento fue medir el nivel de estrés laboral del personal. Contiene un total de 22 ítems, organizados considerando las dimensiones definidas, que son: Agotamiento emocional, que incluye 9 puntos 1,2,3,6,8,13,14, 16, 20; despersonalización, que incluye 5 puntos 5,10,11, 15, 22; realización personal, que incluye 8 puntos 4,7,9,12,17,18,19, 21. Las alternativas de respuesta son: Nunca (0 puntos), frecuentemente al año o menos (1 punto), una vez al mes o menos (2 puntos), escasas veces al mes (3 puntos), una vez a la semana (4 puntos), escasas veces a la semana (5 puntos), todos los días (6 puntos). No obstante,

para la dimensión de satisfacción personal, la evaluación fue en sentido contrario Moreno et al., (2005).

#### **4.8. Técnicas de análisis y procesamiento de datos**

Al concluir la recolección de los datos, se procede a determinar los resultados. El investigador recopiló toda la información, organizándola posteriormente para extraer conclusiones y, así, responder a las preguntas que motivaron el estudio de investigación.

Los datos fueron obtenidos y posteriormente sometidos a análisis, teniendo en cuenta los siguientes pasos: Los datos recolectados a través de las herramientas serán procesados con los programas EXCEL y SPSS V23 y serán organizados según cada dimensión e indicador. La información cuantitativa también se analizará mediante el método estadístico descriptivo, que proporciona una descripción cuantitativa tras la obtención de los resultados.

## V. RESULTADOS

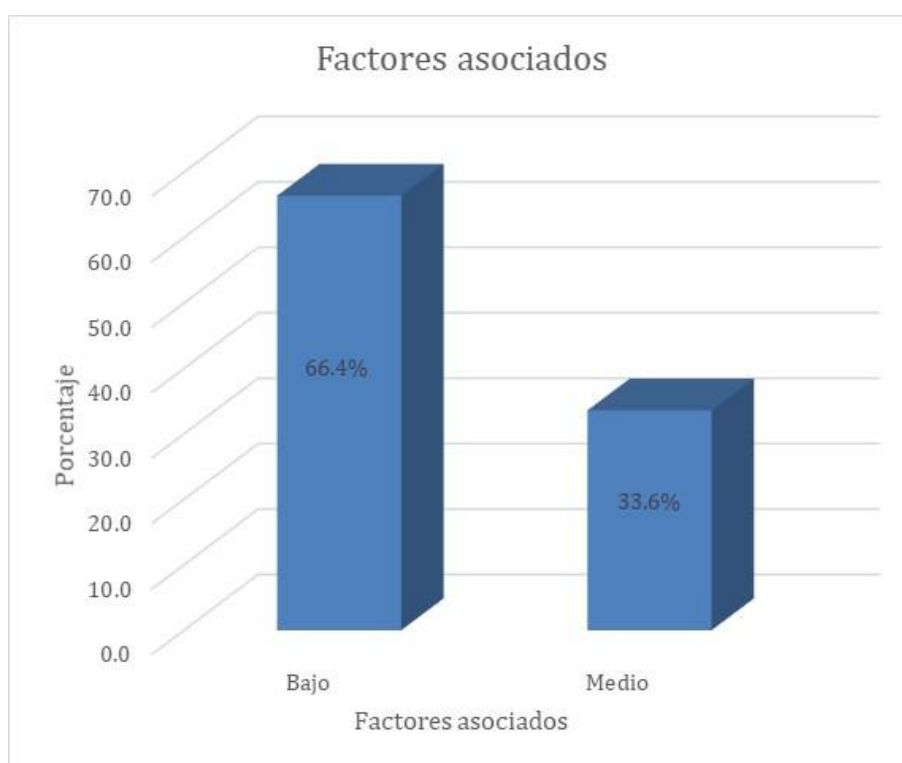
### 5.1. Presentación de resultados

Tabla 1

*Factores asociados en trabajadores de la Micro Red J.A.E. Puno-2024.*

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	81	66.4%
Medio	41	33.6%
Total	122	100.0%

Fuente: Data de resultados



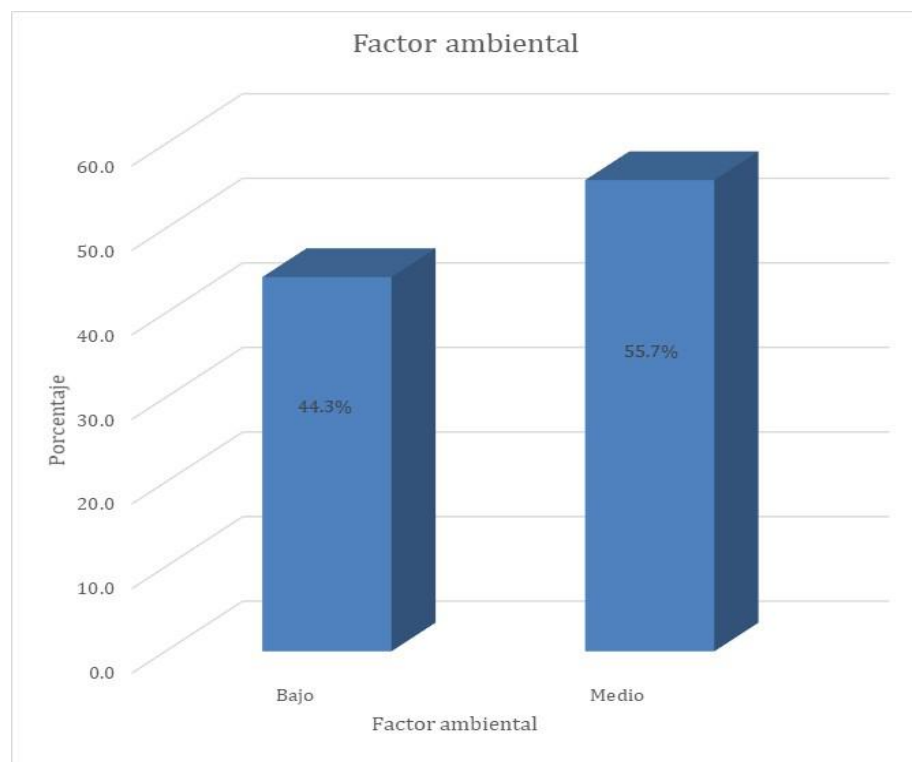
*Figura 1. Factores asociados trabajadores Micro Red J.A.E. Puno-2024.*

Tabla 2

*Factor Ambiental en trabajadores de la Micro Red J.A.E. Puno-2024.*

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	54	44.3%
Medio	68	55.7%
Total	122	100.0%

Fuente: Dara de resultados



*Figura 2. Factor Ambiental trabajadores Micro Red J.A.E. Puno-2024.*

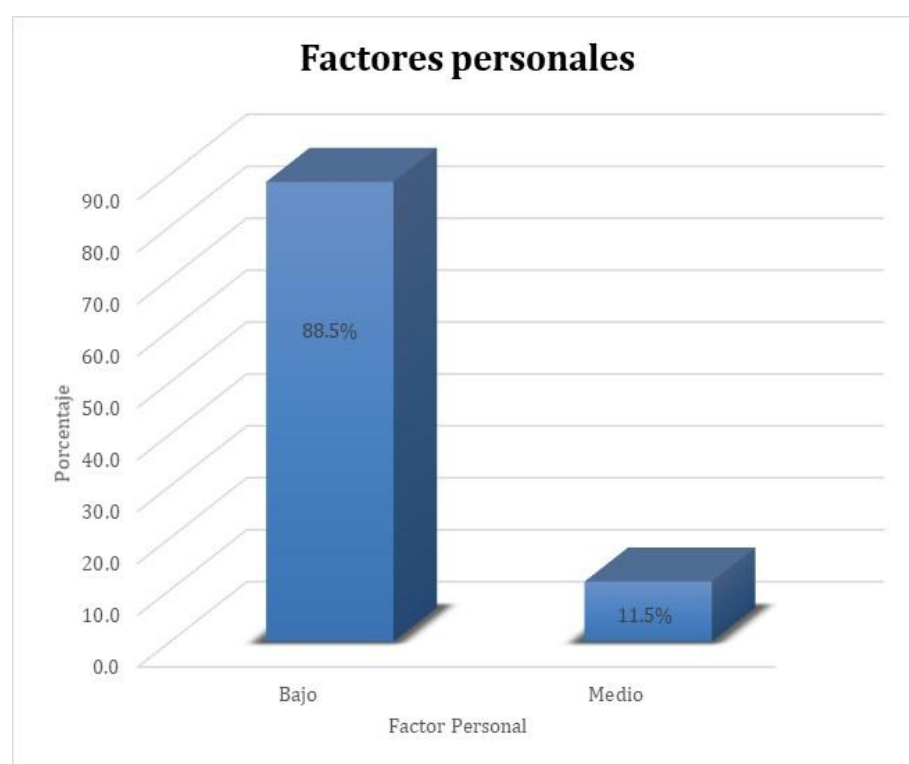


Tabla 3

*Factores personales en trabajadores de la Micro Red J.A.E. Puno-2024.*

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	108	88.5%
Medio	14	11.5%
Total	122	100.0%

Fuente: Dara de resultados



*Figura 3. Factores personales trabajadores Micro Red J.A.E. Puno-2024.*

Tabla 4

*Factores organizacionales en trabajadores de la Micro Red J.A.E. Puno-2024.*

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	67	54.9%
Medio	55	45.1%
Total	122	100.0%

Fuente: Dara de resultados



*Figura 4. Factores organizacionales trabajadores Micro Red J.A.E. Puno-2024.*

Tabla 5

Estrés laboral en trabajadores de la Micro Red J.A.E. Puno-2024.

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	100	100%
Total	122	100.0%

Fuente: Dara de resultados



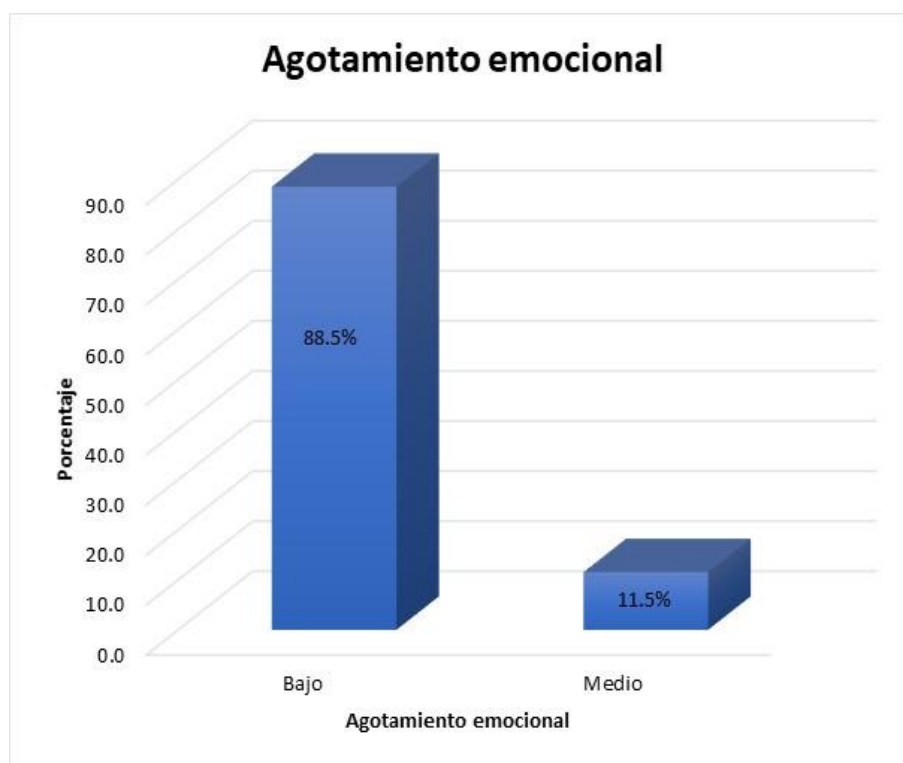
Figura 5. Estrés laboral trabajadores Micro Red J.A.E. Puno-2024.

Tabla 6

*Agotamiento emocional en trabajadores de la Micro Red J.A.E. Puno-2024.*

	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Bajo	108	88.5%
Medio	14	11.5%
Total	122	100.0%

Fuente: Dara de resultados



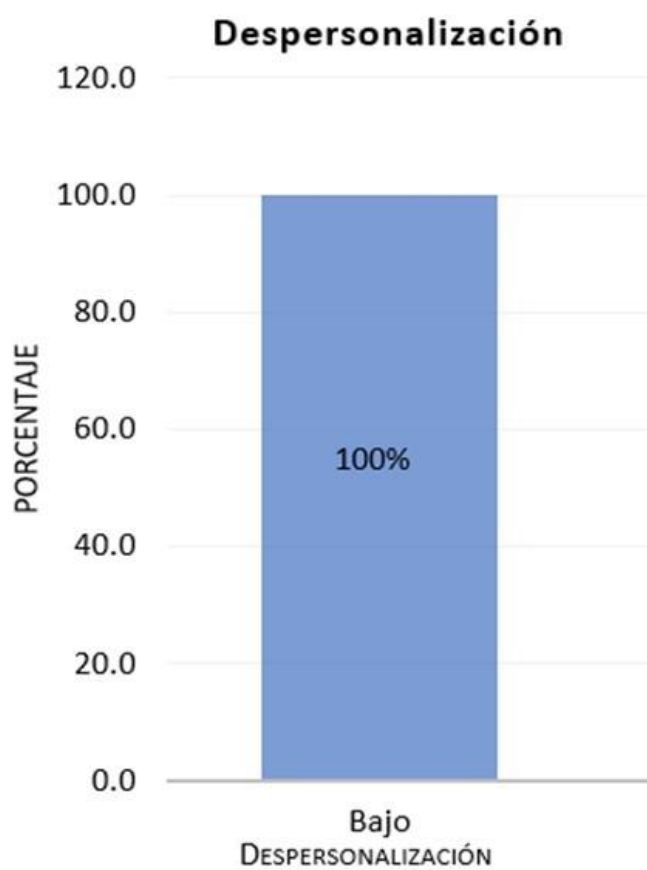
*Figura 6. Agotamiento emocional trabajadores Micro Red J.A.E. Puno-2024.*

Tabla 7

*Despersonalización en trabajadores de la Micro Red J.A.E. Puno-2024.*

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	100	100%
Total	122	100.0%

Fuente: Dara de resultados



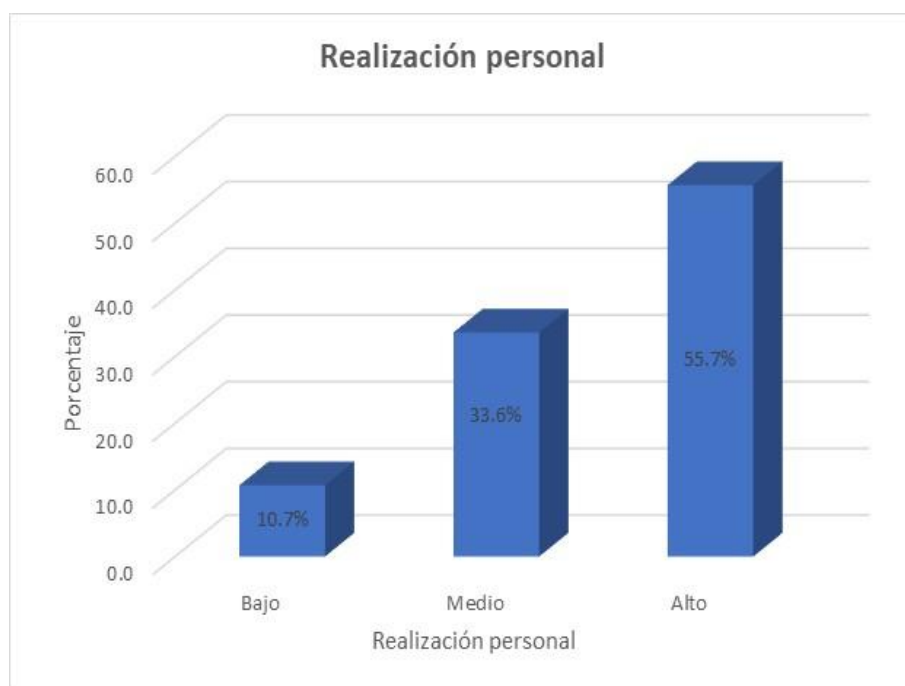
*Figura 7. Despersonalización trabajadores Micro Red J.A.E. Puno-2024.*

Tabla 8

*Realización Personal en trabajadores de la Micro Red J.A.E. Puno-2024.*

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	13	10.7%
Medio	41	33.6%
Alto	68	55.7%
Total	122	100%

Fuente: Dara de resultados



*Figura 8. Realización personal trabajadores Micro Red J.A.E. Puno-2024.*

## **5.2. Interpretación de Resultados**

En la tabla 1 y figura 1 según los resultados obtenidos de la variable de factores asociados, se puede apreciar que se representa por dos resultados divididos en el 100%. Aunque el 66.4% de los empleados están en un nivel bajo, el 33.6% está en un nivel medio.

En la tabla 2 y figura 2 se determina que la dimensión de factor ambiental en trabajadores se ubica con un porcentaje de rango medio 55.7% y en el rango bajo representado por el 44.3%.

En la tabla 3 y figura 3 se analiza de la dimensión que los factores personales de los trabajadores se encuentran en un nivel medio de 88.5%, un 11.5% en un nivel bajo.

En la tabla 4 y figura 4 se evidencia que en la dimensión de factores organizacionales de los trabajadores se sitúa en un nivel bajo de 54.9%, ubicándolo también en la categoría media en un 45.1%.

En la tabla 5 y figura 5 se observa sobre la variable de estrés laboral según las respuestas obtenidas de 122 participantes de los trabajadores en salud en la categoría baja que representa un porcentaje de 100%.

En la tabla 6 y figura 6 se determina la dimensión de agotamiento emocional que posee un porcentaje a un nivel bajo de 88.5% y a un nivel medio el 11.5%

En la tabla y figura 7 de la dimensión despersonalización se encuentra a un nivel bajo con un porcentaje de 100%.

En la tabla y figura 8 se observa la dimensión de realización personal, con un nivel alto de 55.7%, seguido del nivel medio con un 33.6% y por último se encuentra un nivel bajo con el 10.7%.

## VI. ANÁLISIS DE RESULTADOS

### 6.1. Análisis inferencial

**H0:** los datos tienen distribución normal

$p > 0,05$

**H1:** los datos no tienen distribución normal

Nivel de significancia:  $\alpha = 0,05$

Tabla 9

*Prueba de normalidad*

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Factor ambiental	.300	122	.000	.760	122	.000
Factores organizacionales	.293	122	.000	.832	122	.000
Factores personales	.243	122	.000	.824	122	.000
Agotamiento emocional	.180	122	.000	.802	122	.000
Despersonalización	.279	122	.000	.816	122	.000
Realización personal	.176	122	.000	.886	122	.000
Factor asociado	.312	122	.000	.813	122	.000
Estrés laboral	.266	122	.000	.812	122	.000

Fuente: Datos de resultados

La muestra llevada a cabo para la tesis contó con 122 participantes, tal y como se muestra con 122 recursos humanos provenientes de los empleados de la Micro Red J.A.E. Puno. Para llevar a cabo la prueba de normalidad, se empleó la prueba de Kolmogorow Smirnov, obteniendo resultados inferiores a 0.05, lo que señala que es una distribución no paramétrica. Por lo tanto, señalamos que es



una distribución no paramétrica. Por lo tanto, se aplicó la prueba de Rho de Spearman.

**Prueba de hipótesis general**

**Hipótesis nula. Ho:**

No existen factores que se asocian al estrés laboral, en trabajadores de la Micro Red J.A.E. Puno-2024.

**Hipótesis alterna. Ha:**

Existen factores que se asocian al estrés laboral, en trabajadores de la Micro Red J.A.E. Puno-2024.

**Nivel de significancia:**

$\alpha = 0.05$  (prueba bilateral)

**Regla de decisión**

$p > \alpha$  = acepta H0 y se rechaza la hipótesis alterna

$p < \alpha$  = rechaza H0 y se acepta la hipótesis alterna

**Estadígrafo de prueba:**

Coefficiente de Correlación de Rho Spearman.

			Factores asociados	Estrés laboral
Rho de Spearman	Factores asociados	Coeficiente de correlación	1.000	,526**
		Sig. (bilateral)		.000
		N	122	122
	Estrés laboral	Coeficiente de correlación	,526**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	
		N	122	122

La tabla muestra una (sig=0,000) que es inferior a 0.05, por lo que se descarta la hipótesis nula Ho y se adopta la hipótesis alternativa Ha; de esta manera. Existe una relación significativa entre la variable de factores asociados y el estrés laboral en trabajadores de la Micro Red J.A.E. Puno-2024. De tal manera, de acuerdo al coeficiente de

correlación de Rho de Spearman siendo un valor de 0,526\*\* nos indica que es correlación positiva moderada.

**Prueba de específica 1**

**Hipótesis nula. Ho:**

No existe relación entre el factor ambiental con el estrés laboral, en trabajadores de la Micro Red JAE Puno-2024.

**Hipótesis alterna. Ha:**

Existen relación entre el factor ambiental con el estrés laboral, en trabajadores de la Micro Red JAE Puno-2024.

**Nivel de significancia:**

$\alpha = 0.05$  (prueba bilateral)

**Regla de decisión**

$p > \alpha$  = acepta H0 y se rechaza la hipótesis alterna

$p < \alpha$  = rechaza H0 y se acepta la hipótesis alterna

**Estadígrafo de prueba:**

Coefficiente de Correlación de Rho Spearman.

		Factor ambiental	Estrés laboral
Rho de Spearman	Factor ambiental	1,000	,178
			.050
		122	122
	Estrés laboral	,178	1,000
		,050	
		122	122

El resultado del p valor (sig=0,050) el cual es igual al valor de 0.05, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula Ho y se acepta la hipótesis alternativa Ha; se logra deducir que si existe una relación significativa entre la dimensión factor ambiental con la variable estrés laboral en trabajadores de la Micro Red J.A.E. Puno-2024. De tal manera, de acuerdo al coeficiente de correlación de Rho de

Spearman siendo un valor de 0,178 nos indica que es una correlación positiva muy baja.

**Prueba de específica 2**

**Hipótesis nula. Ho:**

No existe relación entre los factores organizacionales con el estrés laboral, en trabajadores de la Micro Red JAE Puno-2024.

**Hipótesis alterna. Ha:**

Existe relación entre los factores organizacionales con el estrés laboral, en trabajadores de la Micro Red JAE Puno-2024.

**Nivel de significancia:**

$\alpha = 0.05$  (prueba bilateral)

**Regla de decisión**

$p > \alpha$  = acepta H0 y se rechaza la hipótesis alterna

$p < \alpha$  = rechaza H0 y se acepta la hipótesis alterna

**Estadígrafo de prueba:**

Coefficiente de Correlación de Rho Spearman.

		Factores		
		organizaci	Estrés	
		onales	laboral	
Rho de Spearman	Factores	Coeficiente de correlación	1,000	,625**
	organizacio	Sig. (bilateral)		,000
	nales	N	122	122
	Estrés	Coeficiente de correlación	,625**	1,000
	laboral	Sig. (bilateral)	,000	
		N	122	122

El resultado del p valor (sig=0,000) el cual es menor al valor de 0.05, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula Ho y se acepta la hipótesis alternativa Ha; se logra deducir que si existe una relación significativa entre la dimensión factores organizacionales con la variable estrés laboral en trabajadores de la Micro Red J.A.E. Puno-

2024. De tal manera, de acuerdo al coeficiente de correlación de Rho de Spearman siendo un valor de 0,625\*\* nos indica que es una correlación positiva moderada.

### Prueba de específica 3

#### Hipótesis nula. Ho:

No existe relación entre los factores personales con el estrés laboral, en trabajadores de la Micro Red JAE Puno-2024.

#### Hipótesis alterna. Ha:

Existe relación entre los factores personales con el estrés laboral, en trabajadores de la Micro Red JAE Puno-2024.

#### Nivel de significancia:

$\alpha = 0.05$  (prueba bilateral)

#### Regla de decisión

$p > \alpha$  = acepta H0 y se rechaza la hipótesis alterna

$p < \alpha$  = rechaza H0 y se acepta la hipótesis alterna

#### Estadígrafo de prueba:

Coeficiente de Correlación de Rho Spearman.

			Factores personales	Estrés laboral
Rho de Spearman	Factores personales	Coeficiente de correlación	1,000	,256**
		Sig. (bilateral)		,004
		N	122	122
	Estrés laboral	Coeficiente de correlación	,256**	1,000
		Sig. (bilateral)	,004	
		N	122	122

El resultado del p valor (sig=0,004) el cual es menor al valor de 0.05, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula Ho y se acepta la hipótesis alternativa Ha; se logra deducir que si existe una relación

significativa entre la dimensión factores personales con la variable estrés laboral en trabajadores de la Micro Red J.A.E. Puno-2024. De tal manera, de acuerdo al coeficiente de correlación de Rho de Spearman siendo un valor de 0,256\*\* nos indica que es una correlación positiva baja.

## **VII. DISCUSIÓN DE RESULTADOS**

### **7.1. Comparación de resultados**

El propósito del estudio fue establecer la correlación entre los factores asociados al estrés laboral en los empleados de la Micro Red J.A.E. Puno-2024. Así, se intenta determinar la relación entre la variable estrés laboral y cada una de las dimensiones de la variable factores asociados (ambientales, organizacionales y personales).

Los cuestionarios empleados en la investigación fueron para la primera variable, un cuestionario sobre factores asociados con el estrés en el trabajo de Cabalach y para la segunda variable, se utilizó el instrumento del MBI "Maslach Burnout Inventory", los cuales fueron validados y ajustados por los jueces expertos. Después de una prueba piloto, se determinó la fiabilidad de un Alfa de Cronbach de 0,783 para el cuestionario de factores asociados con el estrés en el trabajo y de 0,789 para el instrumento del MBI "Maslach Burnout Inventory" Moreno et al., (2005).

Hacemos mención a un estudio transversal analítico ejecutado en las instituciones de la ciudad de Ambo durante el año 2021, aplicando un muestreo aleatorio simple seleccionando a 420 participantes, donde los datos recopilados mediante un cuestionario estructurado, demostraron la magnitud de estrés laboral en el trabajo. De tal manera empleo regresión logística multivariable identificando que las variables están asociadas significativamente con el estrés laboral en el trabajo con un IC de 95% y con un valor significativo  $<0,05$ . El género, la inseguridad en el trabajo, el tiempo en el hogar y el trabajo son factores que tienen relación positivamente con el síndrome del estrés postraumático Bakare et al., (2023).

Según este estudio demuestra que el entorno físico de IDNU afecta la fatiga de los profesionales de enfermería, además dicho estudio demostró que los factores ambientales pueden clasificarse en cuatro categorías afectando la fatiga ambiental. Un entorno de trabajo abarrotado e intenso podría poner nerviosas y estresadas a las enfermeras, especialmente durante COVID-19. De manera similar, la falta de SP podría reducir la sensación de seguridad de las enfermeras, lo que dificulta su recuperación de la gran carga de trabajo. Se cree que la sensación de privacidad está asociada con la restauración psicológica espacialmente. Se supone que NVL consiste en luz natural y aire fresco, así como en el efecto restaurador de los recursos naturales al mejorar las percepciones de las enfermeras. Ma et al., (2021).

En cuanto Mendoza, S. Reaño, T. (2021), afirman que los elementos ambientales en el entorno de trabajo afectan la salud de los profesionales que están expuestos al estrés. Estos elementos se distinguen por la ausencia de concentración y serenidad, imprescindibles para alcanzar un rendimiento óptimo en el trabajo.

Por otro lado, se confirmaron las tres hipótesis específicas con significancia, en la que se mostró que las dimensiones de la variable de factores asociados con el estrés laboral de la Micro Red J.A.E. Puno, factor ambiental con  $p$ valor  $< ,000$  siendo significativo, factores organizacionales  $p$ valor  $= ,050$  de tal forma es significativo, factores personales con  $p$ valor  $< ,004$  de igual manera siendo significativo.

## CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

### Conclusiones

**Primera:** se logra determinar que existe una relación significativa entre la variable de factores asociados y estrés laboral en trabajadores de la Micro Red J.A.E. Puno-2024; habiendo obtenido un p valor  $< 0,000$ ; de la misma manera se obtuvo una correlación positiva moderada Rho Spearman de  $0,526^{**}$ .

**Segunda:** se logra establecer que existe una relación significativa entre la dimensión factor ambiental con la variable estrés laboral en trabajadores de la Micro Red J.A.E. Puno-2024; habiendo obtenido un p valor  $= 0,050$ ; de la misma manera se obtuvo una correlación positiva muy baja Rho Spearman de  $0,178$ .

**Tercera:** se logra establecer que si existe una relación significativa entre la dimensión factores organizacionales con la variable estrés laboral en trabajadores de la Micro Red J.A.E. Puno-2024; habiendo obtenido un p valor  $< 0,000$ ; de la misma manera se obtuvo una correlación positiva moderada Rho Spearman de  $0,625^{**}$ .

**Cuarta:** se logra establecer que si existe una relación significativa entre la dimensión factores personales con la variable estrés laboral en trabajadores de la Micro Red J.A.E. Puno-2024; habiendo obtenido un p valor  $< 0,004$ ; de la misma manera se obtuvo una correlación positiva baja Rho Spearman de  $0,256^{**}$ .



## **Recomendaciones**

**Primera:** Se recomienda que el director de la Micro Red J.A.E. Puno, en coordinación con las jefaturas de las distintas profesiones de salud, implemente estrategias que ayuden a reducir los factores que contribuyen al estrés en el personal que laboral.

**Segunda:** Se recomienda que el director de la Micro Red J.A.E. Puno, es imperativo promover y concientizar al personal de salud sobre un ambiente de trabajo dinámico y frecuente mediante la formación de consejos directivos, la realización de evaluaciones continuas para priorizar el mayor beneficio de mejora y seguir sosteniendo el manejo del estrés laboral a través del apoyo emocional para brindar una atención de alto nivel de calidad.

**Tercera:** se recomienda a los jefes de Departamentos Incluyan en su plan operativo anual la consideración de un programa de intervención para el control del estrés para todo el personal que trabaja en la Micro Red J.A.E. Puno: programas terapéuticos que utilizan técnicas contra el estrés.

**Cuarta:** se sugiere a los jefes de Departamentos de las diferentes áreas de servicio asistir y ser partícipes de capacitaciones y reuniones, de tal manera autoevaluarse como profesional. Demostrando la integridad entre todos los trabajadores de la Micro Red J.A.E. Puno. Con el propósito de mejorar más su productividad por cada actividad realizada.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alcalde de Hoyos, J. (2010). *Estrés laboral Informe técnico sobre estrés en el lugar de trabajo*.  
[https://www.juntadeandalucia.es/export/drupaljda/salud\\_5af958726e177\\_estres\\_laboral\\_informe\\_pslt.pdf](https://www.juntadeandalucia.es/export/drupaljda/salud_5af958726e177_estres_laboral_informe_pslt.pdf)
- Angarita, E., Ortigón, M., & Niño, L. (2020). *Una mirada sistemática al estrés laboral, revisión y categorización de artículos entre los años 2010 al 2020*.  
<https://repository.ucc.edu.co/server/api/core/bitstreams/3e158812-42ac-4062-b478-beeac8930095/content>
- Bakare, M., Darega, J., Nugus, G. G., & Tsegaw, M. (2023). Work-related stress and associated factors among health professionals working in Ambo town public health facilities, West Shoa Zone, Ethiopia, 2021: a cross-sectional study. *BMJ Open*, 13(11).  
<https://doi.org/10.1136/bmjopen-2023-074946>
- Buitrago, L., Barrera, M., Plazas, L., & Chaparro, C. (2021). Estrés laboral: una revisión de las principales causas consecuencias y estrategias de prevención. *ISUB*, 8, 131-146. <https://doi.org/10.24267/23897325.553>
- Caceres, G. (2022). *Factores asociados al estrés laboral del personal de salud en el contexto de COVID-19 del centro de salud Guadalupe Juliaca, 2021*.  
[https://repositorio.upsc.edu.pe/bitstream/handle/UPSC%20S.A.C./46/Gladys\\_CACERES\\_PUMA.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.upsc.edu.pe/bitstream/handle/UPSC%20S.A.C./46/Gladys_CACERES_PUMA.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Cahui, S. (2023). *El estrés en el desempeño laboral de los trabajadores del consorcio Allin Capac S.R.L. en el contexto de la pandemia del COVID-19, en la ciudad de Macusani-2021*.  
[https://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14082/19576/Cahui\\_Ramos\\_Seshira\\_Maricielo.pdf?sequence=3&isAllowed=y](https://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14082/19576/Cahui_Ramos_Seshira_Maricielo.pdf?sequence=3&isAllowed=y)

- Catacora, M., & Rivera, D. (2021). *Estrés y satisfacción laboral del personal de salud durante pandemia, Microred Andagua, Castilla-Arequipa, 2021.*  
<https://repositorio.unsa.edu.pe/server/api/core/bitstreams/921ebe7c-6b21-409e-8455-b7af504b9822/content>
- Chanaluiza, S. (2021). *Estrés laboral y salud mental en el personal de salud relacionado con el Covid-19 del Hospital Divina Providencia 2021.*  
<https://repositorio.utn.edu.ec/bitstream/123456789/11685/2/PG%20921%20TRABAJO%20GRADO.pdf>
- Charca, I. (2023). *Resiliencia y estrés laboral en trabajadores de electro puno S.A.A. sede Juliaca, Puno-2022.*  
<https://repositorio.autonmadeica.edu.pe/bitstream/20.500.14441/2178/1/CHARCA%20CRUZ%20IRMA%20MONICA.pdf>
- Correa, W. (2023). Factores de estrés y estrategias de afrontamiento en enfermeros del servicio de emergencia. *LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades*, 4(2).  
<https://doi.org/10.56712/latam.v4i2.840>
- Duran, J., Humpiri, J., & Apaza, J. (2022). Incremento de estrés y pánico social ante el conocimiento de la pandemia de COVID-19: caso región Puno, 2020. *593 Digital Publisher CEIT*, 7(5-1), 157-168.  
<https://doi.org/10.33386/593dp.2022.5-1.1333>
- Flores, M. (2024). El estrés laboral en el mundo. *Statista*, 1-7.  
<https://es.statista.com/grafico/26338/porcentaje-de-empleados-que-aseguran-haber-experimentado-estres-durante-gran-parte-del-dia-anterior>
- Flores, P. (2023). *Factores psicosociales y estrés laboral en el personal de salud de un hospital nivel II-2 en Puno, 2022.*  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/129935/Flores\\_YPF-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/129935/Flores_YPF-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

- Galiano, Z. (2021). *Estrés laboral y síndrome de burnout en el personal de salud del Hospital Antonio Lorena durante la pandemia por COVID-19*. Cusco, 2021.  
[http://repositorio.unsaac.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12918/5804/253T20210122\\_TC.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.unsaac.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12918/5804/253T20210122_TC.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Hernández, R., Fernández, C., María del Pilar, B., Méndez, C., & Mendoza, S. (2014). *Metodología de la investigación* (6.a ed., Vol. 6).  
<https://www.esup.edu.pe/wp-content/uploads/2020/12/2.%20Hernandez,%20Fernandez%20y%20Baptista-Metodolog%C3%ADa%20Investigacion%20Cientifica%206ta%20ed.pdf>
- Huancapaza, R. (2022). *Estrés laboral y el rendimiento laboral del personal plaza vea tacna*, 2020.  
<https://repositorio.upt.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12969/2307/Cu-tipa-Acero-Jhony.pdf?sequence=1>
- INSST. (s. f.). *Estrés laboral - INSST*. Recuperado 8 de noviembre de 2024, de <https://www.insst.es/materias/riesgos/riesgos-psicosociales/estres-laboral>
- Karapetian, M., Davidson, K., Kelly, J., & McGuinness, K. (2013). *Comprendiendo el estrés crónico*. AMERICAN PSYCHOLOGICAL ASSOCIATION. <https://www.apa.org/topics/stress/estres-cronico>
- Lagos, R. (2022). El estrés como posibilidad originaria de la existencia. Una interpretación del fenómeno del estrés desde el pensamiento de Heidegger. *Topicos (Mexico)*, 64, 279-306.  
<https://doi.org/10.21555/top.v640.1999>
- Lizardo, B. (2023). Nivel de estrés laboral asociado a los factores laborales de los agentes y supervisores de seguridad de una empresa de

Seguridad Privada. *Industrial Data*, 25(2), 71-90.  
<https://doi.org/10.15381/idata.v25i2.21830>

Llamo, A., & Briones, F. (2023). *Estrés y estrategias de afrontamiento en el personal de salud en Latinoamérica: una revisión sistemática*.  
[https://repositorio.utp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12867/8248/F.Briones\\_A.Llamo\\_Tesis\\_Titulo\\_Profesional\\_2023.pdf?sequence=11&isAllowed=y](https://repositorio.utp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12867/8248/F.Briones_A.Llamo_Tesis_Titulo_Profesional_2023.pdf?sequence=11&isAllowed=y)

Ma, M., Adeney, M., Long, H., & He, B. (2021). The Environmental Factors Associated With Fatigue of Frontline Nurses in the Infection Disease Nursing Unit. *Frontiers in Public Health*, 9.  
<https://doi.org/10.3389/fpubh.2021.774553>

Mejia, C., Chacon, J., Enamorado, O., Garnica, L., Chacón, S., & García, Y. (2019). *Factores asociados al estrés laboral en trabajadores de seis países de Latinoamérica*. 204-211.  
<https://scielo.isciii.es/pdf/medtra/v28n3/1132-6255-medtra-28-03-204.pdf>

Mendoza, S., & Reaño, T. (2021). *Factores de estrés laboral en los profesionales de enfermería del área COVID -19 en la Región Callao 2021*.  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/66566/Mendoza\\_VSL-Rea%C3%B1o\\_IT-SD.pdf?sequence=1](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/66566/Mendoza_VSL-Rea%C3%B1o_IT-SD.pdf?sequence=1)

minsa. (2021, junio 10). *El 52.2% de limeños sufre de estrés debido a la pandemia de la COVID-19*.  
<https://www.gob.pe/institucion/minsa/noticias/499838>

minsa. (2024, junio 5). *Establecimientos de salud Minsa atendieron más de 42000 casos por reacción a estrés agudo y postraumático*. minsa.  
<https://www.gob.pe/institucion/minsa/noticias/967445-establecimientos-de-salud-minsa-atendieron-mas-de-42-000-casos-por-reaccion-a-estres-a>

- Moreno, B., Rodríguez, A., Garrosa, E., & Morante, M. (2005). *Breve historia del burnout a través de sus instrumentos de evaluación*. [https://www.researchgate.net/profile/Bernardo-Moreno-Jimenez/publication/256296176\\_Breve\\_historia\\_del\\_burnout\\_a\\_traves\\_de\\_sus\\_instrumentos\\_de\\_evaluacion\\_-2/data/0deec52234fd061440000000/Breve-historia-del-burnout-a-traves-de-sus-instrumentos-de-evaluacion-2.pdf?origin=publication\\_list](https://www.researchgate.net/profile/Bernardo-Moreno-Jimenez/publication/256296176_Breve_historia_del_burnout_a_traves_de_sus_instrumentos_de_evaluacion_-2/data/0deec52234fd061440000000/Breve-historia-del-burnout-a-traves-de-sus-instrumentos-de-evaluacion-2.pdf?origin=publication_list)
- Oecd. (2015). *Manual de Frascati 2015 GUÍA PARA LA RECOPIACIÓN Y PRESENTACIÓN DE INFORMACIÓN SOBRE LA INVESTIGACIÓN Y EL DESARROLLO EXPERIMENTAL*. [www.OCDE.org/publishing/corrigenda](http://www.OCDE.org/publishing/corrigenda).
- OIT. (2016). *Estrés laboral*. OIT. <https://www.ilo.org/es/media/433701/download>
- OMS. (2019, mayo 28). *El burn-out, un <<fenómeno profesional>>: Clasificación Internacional de Enfermedades*. World Health Organization. <https://www.who.int/news/item/28-05-2019-burn-out-an-occupational-phenomenon-international-classification-of-diseases>
- OMS. (2022a). Salud mental: fortalecer nuestra respuesta. *Organización Mundial de la Salud*, 1-7. <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-strengthening-our-response>
- OMS. (2022b, marzo 2). *La pandemia de COVID-19 aumenta en un 25% la prevalencia de la ansiedad y la depresión en todo el mundo*. OMS. <https://www.who.int/es/news/item/02-03-2022-covid-19-pandemic-triggers-25-increase-in-prevalence-of-anxiety-and-depression-worldwide>
- Osorio, M., Malca, M., Condor, Y., Becerra, M., & Ruiz, E. (2022). Factores asociados al desarrollo de estrés, ansiedad y depresión en trabajadores sanitarios en el contexto de la pandemia por COVID-19

en Perú. *Archivos de Prevencion Riesgos Laborales*, 25(3), 271-284.  
<https://doi.org/10.12961/aprl.2022.25.03.04>

Patlán, J. (2019). ¿Qué es el estrés laboral y cómo medirlo? *Revista Salud Uninorte*, 1, 156-184.  
<https://www.redalyc.org/journal/817/81762945010/html/>

Paz, M., Álvarez, T., & Sánchez, A. (2003). Análisis de la relación entre inteligencia emocional, estabilidad emocional y bienestar psicológico. *Univ. Psychol. Bogotá (Colombia)*, 2(1), 27-32.  
<https://www.redalyc.org/pdf/647/64720105.pdf>

Pogue, C. A., Li, P., Swiger, P., Gillespie, G., Ivankova, N., & Patrician, P. A. (2022). Associations among the nursing work environment, nurse-reported workplace bullying, and patient outcomes. *Nursing Forum*, 57(6), 1059-1068. <https://doi.org/10.1111/nuf.12781>

Robbins, S., & Judge, Tim. (2009). *Comportamiento Organizacional: Vol. decimotercera*. Pearson Prentice Hall.  
[https://frq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15550/mod\\_resource/content/0/ROBBINS%20comportamiento-organizacional-13a-ed-\\_nodrm.pdf](https://frq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15550/mod_resource/content/0/ROBBINS%20comportamiento-organizacional-13a-ed-_nodrm.pdf)

Rodríguez, C., & Hermosilla, S. de R. (2011). Los procesos de estrés laboral y desgaste profesional (burnout): diferenciación, actualización y líneas de intervención. *Med Segur Trab (Internet)*, 57, 1-262.  
<https://scielo.isciii.es/pdf/mesetra/v57s1/actualizacion4.pdf>

Rodríguez, R., Dueñas, Y., & Pérez, Y. (2021). *Prevalencia y factores asociados al estrés laboral en trabajadores sanitarios del Hospital Pediátrico de Camagüey*.  
<https://revhph.sld.cu/index.php/hph/article/view/252>

Salgado, J. (2013). Personality-based profile matching in personnel selection: Estimates of method prevalence and criterion-related validity. *Applied Psychology*, 62(3), 519-542.  
<https://doi.org/10.1111/j.1464-0597.2012.00491.x>

- Suárez, I., Tinajero, M., & Jácome, I. (2020). Comportamiento organizacional y su papel en la gestión de negocios. *Revista Publicando* ISSN 1390-9304, 7(24), 1-8. <https://revistapublicando.org/revista/index.php/crv/article/view/2072>
- Tarrillo, O., Mejía, J., Dávila, J., Chilón, W., Pintado, C., Tapia, C., & Velez, S. (2024). Metodología de la investigación una mirada Global Ejemplos prácticos. En *Metodología de la investigación una mirada Global Ejemplos prácticos*. CID-Centro de Investigación y Desarrollo. [https://doi.org/10.37811/cli\\_w1078](https://doi.org/10.37811/cli_w1078)
- Valeriano, K. (2021). *Nivel de estrés laboral en el profesional de enfermería en los servicios de la unidad de cuidados intensivos y emergencia del Hospital III Essalud-Puno 2021*. [https://repositorio.upsc.edu.pe/bitstream/handle/UPSC%20S.A.C./285/Katty\\_Carol\\_VALERIANO\\_TACCA.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.upsc.edu.pe/bitstream/handle/UPSC%20S.A.C./285/Katty_Carol_VALERIANO_TACCA.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Zamora, Z. (2022). *Estrés y desempeño laboral en enfermeras del servicio de Unidad de Cuidados Intensivos-Hospital EsSalud III-Chimbote, 2021*. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/85658/Zamora\\_EZR-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/85658/Zamora_EZR-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Zavaleta, K. (2022). *Inteligencia emocional y estrés laboral en el personal de enfermería dela empresa Global PreventOSH de la Unida Mienra San Rafael, Antauta, Puno*. <https://repositorio.upeu.edu.pe/server/api/core/bitstreams/dddd029c-65d1-4b91-b803-cabf2c20a2f8/content>



## **ANEXOS**

## Anexo 1: Matriz de consistencia

**Título:** factores asociados al estrés laboral, en trabajadores de la micro red J.A.E. puno-2024

**Autores:** Cutipa Quispe Guadalupe

Huanca Condori Nancy

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVO DE LA INVESTIGACIÓN	HIPÓTESIS	VARIABLES	POBLACIÓN Y MUESTRA	TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	TÉCNICA INSTRUMENTO
<p><b>Problema principal</b> ¿Cuáles son los Factores que se asocian al estrés laboral, en trabajadores de la Micro Red J.A.E. Puno-2024?</p> <p><b>Problemas específicos</b> ¿Cuál es la relación entre factores ambientales y el estrés laboral, en trabajadores de la Micro Red J.A.E. Puno-2024?</p> <p>¿Cuál es la relación entre factores organizacionales y el estrés laboral, en trabajadores de la Micro Red J.A.E. Puno-2024?</p> <p>-Cuál es la relación entre factores personales y el estrés laboral, en trabajadores de la Micro Red J.A.E. Puno-2024?</p>	<p><b>Objetivo principal</b> Determinar qué factores se asocian al estrés laboral en trabajadores de la Micro Red J.A.E. Puno-2024</p> <p><b>Objetivo específico</b> Determinar los factores ambientales que se asocian al estrés laboral, en trabajadores de la Micro Red J.A.E. Puno 2024.</p> <p>Determinar los factores organizacionales que se asocian al estrés laboral, en trabajadores de la Micro Red J.A.E. Puno-2024.</p> <p>Determinar los factores personales que se asocian al</p>	<p><b>Hipótesis general.</b> Existe Factores que se asocian al estrés laboral, en trabajadores de la Micro Red J.A.E. Puno-2024</p> <p><b>Hipótesis específicas.</b> H.E.1 Existe relación entre los factores ambientales y estrés laboral, en trabajadores de la Micro Red J.A.E. Puno-2024. H.E.2. Existe relación entre los factores organizacionales y el estrés laboral, en trabajadores de la Micro Red J.A.E. Puno-2024. H.E.3. Existe relación entre los factores personales y el estrés laboral, en trabajadores de la Micro Red J.A.E. Puno-2024.</p>	<p><b>variable independiente:</b> factores asociados</p> <p><b>Variable dependiente:</b> estrés laboral</p>	<p><b>La población total es:</b> de 122 trabajadores en general de diferentes profesiones de la Micro Red J.A.E. de la ciudad de Puno</p>	<p><b>El tipo de investigación:</b> pura o básica</p> <p><b>Nivel de investigación:</b> correlacional</p> <p><b>El diseño de la investigación:</b> no experimental</p>	<p><b>La técnica</b> Realizado bajo una encuesta aplicada con un cuestionario.</p>

	estrés laboral, en trabajadores de la Micro Red J.A.E. Puno-2024					
--	--	--	--	--	--	--

## Anexo 2: Instrumentos de recolección de datos

### Questionario sobre factores asociados al estrés laboral autor: **CABANACH, G (1998)** y modificada por GUADALUPE CUTIPA QUISPE Y NANCY HUANCA CONDORI

El objetivo de este cuestionario es recopilar información sobre los factores asociados al estrés laboral en trabajadores de la Micro Red José Antonio Encinas, Puno 2024. A continuación, se presentan 22 enunciados. Usted deberá evaluarlos con la mayor objetividad posible, marcando con una X en la columna de la alternativa que elija, según el detalle que se proporciona a continuación. El cuestionario es anónimo.

ALTERNATIVAS No influye Medianamente influye Si influye

N°	ITEM	NO INFLUYE	MEDIANAMENTE INFLUYE	SI INFLUYE
	<b>FACTORES AMBIENTALES</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>
1	El frío en el centro de salud me irrita y aumenta mi cansancio.			
2	La correcta iluminación en el centro de salud favorece en el mejor desarrollo de mis actividades.			
3	Los ruidos de los equipos biomédicos alteran mi concentración durante el desempeño laboral.			
4	La inestabilidad laboral o la rotación de mi persona impiden realizar cambios y arreglos en el área de mi trabajo.			
5	El uso de la tecnología y el manejo de programas Excel o Word limitan mi trabajo.			
6	La escasez de equipos tecnológicos, materiales e insumos impiden el buen desarrollo de mis funciones.			
7	El tener a cargo más de dos estrategias, afecta en alcanzar la producción de mis metas.			
	<b>FACTORES PERSONALES</b>			
8	La programación de los turnos y/o guardias influyen en mi estabilidad emocional y laboral.			
9	El atender más de veinte pacientes afecta en la calidad de atención que pueda brindarle al usuario.			
10	Si veo que el paciente se va satisfecho con la atención influye para mi mejor desempeño.			
11	Los problemas económicos y/o deudas me preocupan tanto que influye para que me produzca cefalea en mi trabajo.			
12	La personalidad y/o comportamiento de algunos compañeros influye en el desempeño laboral.			
13	El número de pacientes que se atienden al día me afectan físicamente y emocionalmente.			
14	Siento que lo cotidiano en mi trabajo me desgasta emocionalmente y produce sueño.			

<b>15</b>	La comunicación inadecuada con mis compañeros de trabajo afecta en mi desempeño laboral.			
	<b>FACTORES ORGANIZACIONALES</b>	<b>SIEM PRE</b>	<b>A VECES</b>	<b>NUNCA</b>
<b>16</b>	La evaluación injusta o poca clara que realiza mi jefe sobre el desempeño laboral, influye en la toma de buenas decisiones.			
<b>17</b>	Creo que mi jefe (a) tiene buenas relaciones laborales conmigo.			
<b>18</b>	Mis superiores me dan el trato que merezco.			
<b>19</b>	La falta de compañerismo durante la sobrecarga de trabajo afecta mi desempeño laboral.			
<b>20</b>	Las presiones de alta productividad y supervisiones me afectan físicamente y emocionalmente.			
<b>21</b>	Los celos profesionales, afectan la armonía de trabajo lo cual ocasiona en no alcanzar metas programadas como centro de salud.			
<b>22</b>	La falta de incentivos influye para seguir preparándome para nuevas oportunidades.			

### Escala de valoración

Factores asociados al estrés laboral: nivel alto: 23-44

Factores asociados al estrés laboral: nivel medio: 12-22

Factores asociados al estrés laboral: nivel bajo: 0-11

## CUESTIONARIO SOBRE ESTRÉS LABORAL DE MASLACH

Este instrumento tiene como propósito recolectar información sobre el estrés laboral de los trabajadores de la Micro Red JAE – Puno, 2024. Por ello, le solicitamos que responda de manera INDIVIDUAL, ANÓNIMA Y CONFIDENCIAL.

Por favor, escriba el número que considere adecuado:

0= nunca

1= pocas veces al año o menos.

2= una vez al mes o menos.

3= unas pocas veces al mes.

4= una vez a la semana.

5= pocas veces a la semana.

6= todos los días.

N°	ENUNCIADO	0	1	2	3	4	5	6
1	Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo.							
2	Cuando termino mi jornada de trabajo me siento Vacío.							
3	Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigado							
4	Siento que trabajar todo el día con la gente me cansa.							
5	Siento que mi trabajo me está desgastando.							
6	Me siento frustrado en mi trabajo.							
7	Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo.							
8	Siento que trabajar en contacto directo con la gente me cansa.							
9	Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades.							
10	Siento que estoy tratando a algunos pacientes como si fueran objetos impersonales.							
11	Siento que me he hecho más duro con la gente.							
12	Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente.							
13	Siento que realmente no me importa lo que les ocurra a mis pacientes.							
14	Me parece que los pacientes me culpan de alguno de sus problemas.							
15	Siento que puedo entender fácilmente a los pacientes.							
16	Siento que trato con mucha eficacia los problemas de mis pacientes.							

17	Siento que me estoy influyendo positivamente en la vida de otras personas a través de mi trabajo.								
18	Me siento con mucha energía en mi trabajo.								
19	Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis pacientes.								
20	Me siento estimado después de haber trabajado íntimamente con mis pacientes.								
21	Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo.								
22	Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados de forma adecuada.								

**Anexo 3: Ficha de validación de instrumentos de medición  
validez y confiabilidad del cuestionario para evaluar el estrés  
laboral.**

**MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS**

**INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN**

**I. DATOS GENERALES**

**Título de la Investigación:** FACTORES ASOCIADOS AL ESTRÉS LABORAL, EN TRABAJADORES DE HIERRO RED JAE-PUNO-2024

**Nombre del Experto:** Henry H. Guevara

**II. ASPECTOS QUE VALIDAR EN EL INSTRUMENTO:**

Aspectos Para Evaluar	Descripción:	Evaluación Cumple/ No cumple	Preguntas por corregir
1. Claridad	Las preguntas están elaboradas usando un lenguaje apropiado	CUMPLE	
2. Objetividad	Las preguntas están expresadas en aspectos observables	CUMPLE	
3. Conveniencia	Las preguntas están adecuadas al tema a ser investigado	CUMPLE	
4. Organización	Existe una Organización lógica y sintáctica en el cuestionario	CUMPLE	
5. Suficiencia	El cuestionario comprende todos los indicadores en cantidad y calidad	CUMPLE	
6. Intencionalidad	El cuestionario es adecuado para medir los indicadores de la investigación	CUMPLE	
7. Consistencia	Las preguntas están basadas en aspectos teóricos del tema investigado	CUMPLE	
8. Coherencia	Existe relación entre las preguntas e indicadores	CUMPLE	
9. Estructura	La estructura del Cuestionario responde a las preguntas de la investigación	CUMPLE	
10. Pertinencia	El cuestionario es útil y oportuno para la investigación	CUMPLE	

**III. OBSERVACIONES GENERALES**

Henry Murguía Guevara  
PSICÓLOGO  
C.P. N. 16061

Apellidos y Nombres del validador: MARGUIA GUEVARA HENRY  
Grado académico: LICENCIADO  
N°. DNI: 41146061



MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS  
INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

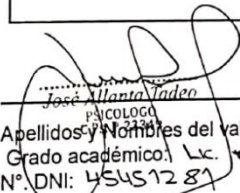
Título de la Investigación: FACTORES ASOCIADOS AL ESTRÉS LABORAL, EN  
TRABAJADORES DE MICRO RED J.A.E. PUNO-2024

Nombre del Experto: Psic. José Janny Allanta Tadeo

II. ASPECTOS QUE VALIDAR EN EL INSTRUMENTO:

Aspectos Para Evaluar	Descripción:	Evaluación Cumple/ No cumple	Preguntas por corregir
1. Claridad	Las preguntas están elaboradas usando un lenguaje apropiado	CUMPLE	
2. Objetividad	Las preguntas están expresadas en aspectos observables	CUMPLE	
3. Conveniencia	Las preguntas están adecuadas al tema a ser investigado	CUMPLE	
4. Organización	Existe una Organización lógica y sintáctica en el cuestionario	CUMPLE	
5. Suficiencia	El cuestionario comprende todos los indicadores en cantidad y calidad	CUMPLE	
6. Intencionalidad	El cuestionario es adecuado para medir los indicadores de la investigación	CUMPLE	
7. Consistencia	Las preguntas están basadas en aspectos teóricos del tema investigado	CUMPLE	
8. Coherencia	Existe relación entre las preguntas e indicadores	CUMPLE	
9. Estructura	La estructura del Cuestionario responde a las preguntas de la investigación	CUMPLE	
10. Pertinencia	El cuestionario es útil y oportuno para la investigación	CUMPLE	

III. OBSERVACIONES GENERALES

  
José Allanta Tadeo  
PSICÓLOGO  
Apellidos y Nombres del validador: ALLANTA TADEO JOSÉ JANNY  
Grado académico: Lic. en Psicología  
Nº DNI: 45451287

## MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

### INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

#### I. DATOS GENERALES

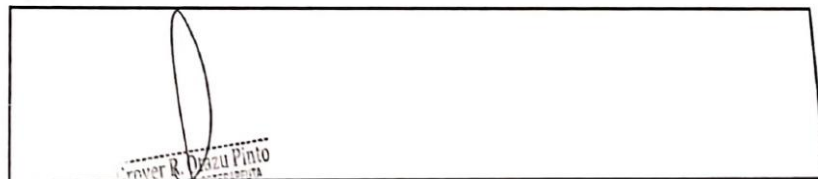
Título de la Investigación: FACTORES ASOCIADOS AL ESTRÉS LABORAL, EN TRABAJADORES DE MICRO RED J.A.E. PUNO-2024

Nombre del Experto: GROVER RIGOBERTO OLAZU PINTO

#### II. ASPECTOS QUE VALIDAR EN EL INSTRUMENTO:

Aspectos Para Evaluar	Descripción:	Evaluación Cumple/ No cumple	Preguntas por corregir
1. Claridad	Las preguntas están elaboradas usando un lenguaje apropiado	CUMPLE	
2. Objetividad	Las preguntas están expresadas en aspectos observables	CUMPLE	
3. Conveniencia	Las preguntas están adecuadas al tema a ser investigado	CUMPLE	
4. Organización	Existe una Organización lógica y sintáctica en el cuestionario	CUMPLE	
5. Suficiencia	El cuestionario comprende todos los indicadores en cantidad y calidad	CUMPLE	
6. Intencionalidad	El cuestionario es adecuado para medir los indicadores de la investigación	CUMPLE	
7. Consistencia	Las preguntas están basadas en aspectos teóricos del tema investigado	CUMPLE	
8. Coherencia	Existe relación entre las preguntas e indicadores	CUMPLE	
9. Estructura	La estructura del Cuestionario responde a las preguntas de la investigación	CUMPLE	
10. Pertinencia	El cuestionario es útil y oportuno para la investigación	CUMPLE	

#### III. OBSERVACIONES GENERALES



Apellidos y Nombres del validador: GROVER RIGOBERTO OLAZU PINTO  
 Grado académico: LIC. EN PSICOLOGÍA  
 N°. DNI: 43415835

## Confiabilidad

### Resumen del procesamiento de los casos

		N	%
Casos	Válidos	122	100.0
	Excluidos	0	0.0
	Total	122	100.0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

### Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.783	22

Anexo 4: Data de resultados

VARIABLE FACTORES ASOCIADOS

ENCUESTADOS OS PREGUNTAS	FACTORES ASOCIADOS AL ESTRÉS LABORAL																					
	AMBIENTALES							PERSONALES							ORGANIZACIONALES							
	FA_1	FA_2	FA_3	FA_4	FA_5	FA_6	FA_7	FP_8	FP_9	FP_10	FP_11	FP_12	FP_13	FP_14	FO_15	FO_16	FO_17	FO_18	FO_19	FO_20	FO_21	FO_22
1	1	2	1	1	1	3	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	2	1	3	2
2	2	2	1	1	2	3	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2
3	1	3	1	1	1	3	1	1	2	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	2	3	3
4	1	3	1	1	1	3	1	1	1	2	1	1	1	1	2	3	1	1	1	2	3	3
5	2	3	2	1	3	2	1	2	2	1	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	3	2
6	2	2	2	1	3	3	1	2	3	2	1	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	2
7	2	2	2	1	2	3	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	2	1	3	3
8	2	2	2	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	2	3
9	1	2	2	2	1	3	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	3	3
10	1	2	1	1	1	3	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	2	1	3	2
11	2	2	1	1	2	3	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2
12	1	3	1	1	1	3	1	1	2	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	2	3	3
13	1	3	1	1	1	3	1	1	1	2	1	1	1	1	2	3	1	1	1	2	3	3
14	2	3	2	1	3	2	1	2	2	1	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	3	2
15	2	2	2	1	3	3	1	2	3	2	1	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	2
16	2	2	2	1	2	3	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	2	1	3	3
17	2	2	2	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	2	3
18	1	2	2	2	1	3	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	3	3

19	1	2	1	1	1	3	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	2	1	3	2
20	2	2	1	1	2	3	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2
21	1	3	1	1	1	3	1	1	2	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	2	3	3
22	1	3	1	1	1	3	1	1	1	2	1	1	1	1	2	3	1	1	1	2	3	3
23	2	3	2	1	3	2	1	2	2	1	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	3	2
24	2	2	2	1	3	3	1	2	3	2	1	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	2
25	2	2	2	1	2	3	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	2	1	3	3
26	2	2	2	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	2	3
27	1	2	2	2	1	3	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	3	3
28	1	2	1	1	1	3	2	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	2	1	3	2	
29	2	2	1	1	2	3	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2
30	1	3	1	1	1	3	1	1	2	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	2	3	3
31	1	3	1	1	1	3	1	1	1	2	1	1	1	1	2	3	1	1	1	2	3	3
32	2	3	2	1	3	2	1	2	2	1	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	3	2
33	2	2	2	1	3	3	1	2	3	2	1	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	2
34	2	2	2	1	2	3	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	2	1	3	3
35	2	2	2	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	2	3
36	1	2	2	2	1	3	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	3	3
37	1	2	1	1	1	3	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	2	1	3	2
38	2	2	1	1	2	3	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2
39	1	3	1	1	1	3	1	1	2	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	2	3	3
40	1	3	1	1	1	3	1	1	1	2	1	1	1	1	2	3	1	1	1	2	3	3
41	2	3	2	1	3	2	1	2	2	1	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	3	2
42	2	2	2	1	3	3	1	2	3	2	1	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	2
43	2	2	2	1	2	3	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	2	1	3	3
44	2	2	2	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	2	3

45	1	2	2	2	1	3	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	3	3
46	1	2	1	1	1	3	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	2	1	3	2
47	2	2	1	1	2	3	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2
48	1	3	1	1	1	3	1	1	2	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	2	3	3
49	1	3	1	1	1	3	1	1	1	2	1	1	1	1	2	3	1	1	1	2	3	3
50	2	3	2	1	3	2	1	2	2	1	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	3	2
51	2	2	2	1	3	3	1	2	3	2	1	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	2
52	2	2	2	1	2	3	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	2	1	3	3
53	2	2	2	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	2	3
54	1	2	2	2	1	3	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	3	3
55	1	2	1	1	1	3	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	2	1	3	2
56	2	2	1	1	2	3	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2
57	1	3	1	1	1	3	1	1	2	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	2	3	3
58	1	3	1	1	1	3	1	1	1	2	1	1	1	1	2	3	1	1	1	2	3	3
59	2	3	2	1	3	2	1	2	2	1	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	3	2
60	2	2	2	1	3	3	1	2	3	2	1	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	2
61	2	2	2	1	2	3	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	2	1	3	3
62	2	2	2	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	2	3
63	1	2	2	2	1	3	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	3	3
64	1	2	1	1	1	3	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	2	1	3	2
65	2	2	1	1	2	3	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2
66	1	3	1	1	1	3	1	1	2	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	2	3	3
67	1	3	1	1	1	3	1	1	1	2	1	1	1	1	2	3	1	1	1	2	3	3
68	2	3	2	1	3	2	1	2	2	1	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	3	2
69	2	2	2	1	3	3	1	2	3	2	1	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	2
70	2	2	2	1	2	3	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	2	1	3	3

71	2	2	2	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	2	3
72	1	2	2	2	1	3	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	3	3
73	1	2	1	1	1	3	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	2	1	3	2
74	2	2	1	1	2	3	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2
75	1	3	1	1	1	3	1	1	2	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	2	3	3
76	1	3	1	1	1	3	1	1	1	2	1	1	1	1	2	3	1	1	1	2	3	3
77	2	3	2	1	3	2	1	2	2	1	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	3	2
78	2	2	2	1	3	3	1	2	3	2	1	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	2
79	2	2	2	1	2	3	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	2	1	3	3
80	2	2	2	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	2	3
81	1	2	2	2	1	3	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	3	3
82	1	2	1	1	1	3	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	2	1	3	2
83	2	2	1	1	2	3	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2
84	1	3	1	1	1	3	1	1	2	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	2	3	3
85	1	3	1	1	1	3	1	1	1	2	1	1	1	1	2	3	1	1	1	2	3	3
86	2	3	2	1	3	2	1	2	2	1	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	3	2
87	2	2	2	1	3	3	1	2	3	2	1	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	2
88	2	2	2	1	2	3	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	2	1	3	3
89	2	2	2	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	2	3
90	1	2	2	2	1	3	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	3	3
91	1	2	1	1	1	3	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	2	1	3	2
92	2	2	1	1	2	3	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2
93	1	3	1	1	1	3	1	1	2	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	2	3	3
94	1	3	1	1	1	3	1	1	1	2	1	1	1	1	2	3	1	1	1	2	3	3
95	2	3	2	1	3	2	1	2	2	1	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	3	2
96	2	2	2	1	3	3	1	2	3	2	1	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	2

97	2	2	2	1	2	3	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	2	1	3	3
98	2	2	2	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	2	3
99	1	2	2	2	1	3	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	3	3
100	1	2	1	1	1	3	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	2	1	3	2
101	2	2	1	1	2	3	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2
102	1	3	1	1	1	3	1	1	2	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	2	3	3
103	1	3	1	1	1	3	1	1	1	2	1	1	1	1	2	3	1	1	1	2	3	3
104	2	3	2	1	3	2	1	2	2	1	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	3	2
105	2	2	2	1	3	3	1	2	3	2	1	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	2
106	2	2	2	1	2	3	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	2	1	3	3
107	2	2	2	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	2	3
108	1	2	2	2	1	3	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	3	3
109	1	2	1	1	1	3	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	2	1	3	2
110	2	2	1	1	2	3	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2
111	1	3	1	1	1	3	1	1	2	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	2	3	3
112	1	3	1	1	1	3	1	1	1	2	1	1	1	1	2	3	1	1	1	2	3	3
113	2	3	2	1	3	2	1	2	2	1	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	3	2
114	2	2	2	1	3	3	1	2	3	2	1	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	2
115	2	2	2	1	2	3	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	2	1	3	3
116	2	2	2	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	2	3
117	1	2	2	2	1	3	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	3	3
118	1	3	1	1	1	3	1	1	2	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	2	3	3
119	1	3	1	1	1	3	1	1	1	2	1	1	1	1	2	3	1	1	1	2	3	3
120	2	3	2	1	3	2	1	2	2	1	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	3	2
121	2	2	2	1	3	3	1	2	3	2	1	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	2
122	2	2	2	1	2	3	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	2	1	3	3



## VARIABLE FACTORES ASOCIADOS

ENCUESTA	ESTRÉS LABORAL DE MASLACH																					
DOS	CANSANCIO EMOCIONAL									DESPERSONALIZACION					REALIZCION PERSONAL							
PREGUNTA	CA_1	CA_2	CA_3	CA_4	CA_5	CA_6	CA_7	CA_8	CA_9	DES_10	DES_11	DES_12	DES_13	DES_14	RP_15	RP_16	RP_17	RP_18	RP_19	RP_20	RP_21	RP_22
1	1	0	0	1	1	0	3	0	1	0	0	2	0	0	5	5	3	5	4	5	4	2
2	2	1	0	2	1	0	2	1	0	0	1	3	0	1	4	6	4	6	5	5	5	5
3	1	1	1	2	2	0	3	0	1	0	1	2	1	0	5	6	5	6	6	5	4	6
4	1	0	1	2	2	0	3	1	0	0	0	3	0	0	6	6	6	5	6	6	3	4
5	3	2	2	3	3	1	4	0	1	1	2	1	0	0	3	4	3	5	6	6	3	5
6	2	0	0	2	2	0	5	1	0	0	1	2	1	0	6	6	5	6	5	4	2	4
7	2	0	0	1	1	0	1	1	1	0	1	3	0	1	5	6	6	6	6	5	2	6
8	1	0	1	1	1	0	3	0	1	0	2	3	0	0	6	6	6	5	6	5	1	3
9	1	0	1	1	1	0	2	0	0	0	2	2	0	0	5	6	6	6	5	4	5	3
10	1	0	0	1	1	0	3	0	1	0	0	2	0	0	5	5	3	5	4	5	4	2
11	2	1	0	2	1	0	2	1	0	0	1	3	0	1	4	6	4	6	5	5	5	5
12	1	1	1	2	2	0	3	0	1	0	1	2	1	0	5	6	5	6	6	5	4	6
13	1	0	1	2	2	0	3	1	0	0	0	3	0	0	6	6	6	5	6	6	3	4
14	3	2	2	3	3	1	4	0	1	1	2	1	0	0	3	4	3	5	6	6	3	5
15	2	0	0	2	2	0	5	1	0	0	1	2	1	0	6	6	5	6	5	4	2	4
16	2	0	0	1	1	0	1	1	1	0	1	3	0	1	5	6	6	6	6	5	2	6
17	1	0	1	1	1	0	3	0	1	0	2	3	0	0	6	6	6	5	6	5	1	3
18	1	0	1	1	1	0	2	0	0	0	2	2	0	0	5	6	6	6	5	4	5	3
19	1	0	0	1	1	0	3	0	1	0	0	2	0	0	5	5	3	5	4	5	4	2
20	2	1	0	2	1	0	2	1	0	0	1	3	0	1	4	6	4	6	5	5	5	5
21	1	1	1	2	2	0	3	0	1	0	1	2	1	0	5	6	5	6	6	5	4	6

22	1	0	1	2	2	0	3	1	0	0	0	3	0	0	6	6	6	5	6	6	3	4
23	3	2	2	3	3	1	4	0	1	1	2	1	0	0	3	4	3	5	6	6	3	5
24	2	0	0	2	2	0	5	1	0	0	1	2	1	0	6	6	5	6	5	4	2	4
25	2	0	0	1	1	0	1	1	1	0	1	3	0	1	5	6	6	6	6	5	2	6
26	1	0	1	1	1	0	3	0	1	0	2	3	0	0	6	6	6	5	6	5	1	3
27	1	0	1	1	1	0	2	0	0	0	2	2	0	0	5	6	6	6	5	4	5	3
28	1	0	0	1	1	0	3	0	1	0	0	2	0	0	5	5	3	5	4	5	4	2
29	2	1	0	2	1	0	2	1	0	0	1	3	0	1	4	6	4	6	5	5	5	5
30	1	1	1	2	2	0	3	0	1	0	1	2	1	0	5	6	5	6	6	5	4	6
31	1	0	1	2	2	0	3	1	0	0	0	3	0	0	6	6	6	5	6	6	3	4
32	3	2	2	3	3	1	4	0	1	1	2	1	0	0	3	4	3	5	6	6	3	5
33	2	0	0	2	2	0	5	1	0	0	1	2	1	0	6	6	5	6	5	4	2	4
34	2	0	0	1	1	0	1	1	1	0	1	3	0	1	5	6	6	6	6	5	2	6
35	1	0	1	1	1	0	3	0	1	0	2	3	0	0	6	6	6	5	6	5	1	3
36	1	0	1	1	1	0	2	0	0	0	2	2	0	0	5	6	6	6	5	4	5	3
37	1	0	0	1	1	0	3	0	1	0	0	2	0	0	5	5	3	5	4	5	4	2
38	2	1	0	2	1	0	2	1	0	0	1	3	0	1	4	6	4	6	5	5	5	5
39	1	1	1	2	2	0	3	0	1	0	1	2	1	0	5	6	5	6	6	5	4	6
40	1	0	1	2	2	0	3	1	0	0	0	3	0	0	6	6	6	5	6	6	3	4
41	3	2	2	3	3	1	4	0	1	1	2	1	0	0	3	4	3	5	6	6	3	5
42	2	0	0	2	2	0	5	1	0	0	1	2	1	0	6	6	5	6	5	4	2	4
43	2	0	0	1	1	0	1	1	1	0	1	3	0	1	5	6	6	6	6	5	2	6
44	1	0	1	1	1	0	3	0	1	0	2	3	0	0	6	6	6	5	6	5	1	3
45	1	0	1	1	1	0	2	0	0	0	2	2	0	0	5	6	6	6	5	4	5	3
46	1	0	0	1	1	0	3	0	1	0	0	2	0	0	5	5	3	5	4	5	4	2
47	2	1	0	2	1	0	2	1	0	0	1	3	0	1	4	6	4	6	5	5	5	5

48	1	1	1	2	2	0	3	0	1	0	1	2	1	0	5	6	5	6	6	5	4	6
49	1	0	1	2	2	0	3	1	0	0	0	3	0	0	6	6	6	5	6	6	3	4
50	3	2	2	3	3	1	4	0	1	1	2	1	0	0	3	4	3	5	6	6	3	5
51	2	0	0	2	2	0	5	1	0	0	1	2	1	0	6	6	5	6	5	4	2	4
52	2	0	0	1	1	0	1	1	1	0	1	3	0	1	5	6	6	6	6	5	2	6
53	1	0	1	1	1	0	3	0	1	0	2	3	0	0	6	6	6	5	6	5	1	3
54	1	0	1	1	1	0	2	0	0	0	2	2	0	0	5	6	6	6	5	4	5	3
55	1	0	0	1	1	0	3	0	1	0	0	2	0	0	5	5	3	5	4	5	4	2
56	2	1	0	2	1	0	2	1	0	0	1	3	0	1	4	6	4	6	5	5	5	5
57	1	1	1	2	2	0	3	0	1	0	1	2	1	0	5	6	5	6	6	5	4	6
58	1	0	1	2	2	0	3	1	0	0	0	3	0	0	6	6	6	5	6	6	3	4
59	3	2	2	3	3	1	4	0	1	1	2	1	0	0	3	4	3	5	6	6	3	5
60	2	0	0	2	2	0	5	1	0	0	1	2	1	0	6	6	5	6	5	4	2	4
61	2	0	0	1	1	0	1	1	1	0	1	3	0	1	5	6	6	6	6	5	2	6
62	1	0	1	1	1	0	3	0	1	0	2	3	0	0	6	6	6	5	6	5	1	3
63	1	0	1	1	1	0	2	0	0	0	2	2	0	0	5	6	6	6	5	4	5	3
64	1	0	0	1	1	0	3	0	1	0	0	2	0	0	5	5	3	5	4	5	4	2
65	2	1	0	2	1	0	2	1	0	0	1	3	0	1	4	6	4	6	5	5	5	5
66	1	1	1	2	2	0	3	0	1	0	1	2	1	0	5	6	5	6	6	5	4	6
67	1	0	1	2	2	0	3	1	0	0	0	3	0	0	6	6	6	5	6	6	3	4
68	3	2	2	3	3	1	4	0	1	1	2	1	0	0	3	4	3	5	6	6	3	5
69	2	0	0	2	2	0	5	1	0	0	1	2	1	0	6	6	5	6	5	4	2	4
70	2	0	0	1	1	0	1	1	1	0	1	3	0	1	5	6	6	6	6	5	2	6
71	1	0	1	1	1	0	3	0	1	0	2	3	0	0	6	6	6	5	6	5	1	3
72	1	0	1	1	1	0	2	0	0	0	2	2	0	0	5	6	6	6	5	4	5	3
73	1	0	0	1	1	0	3	0	1	0	0	2	0	0	5	5	3	5	4	5	4	2

74	2	1	0	2	1	0	2	1	0	0	1	3	0	1	4	6	4	6	5	5	5	5
75	1	1	1	2	2	0	3	0	1	0	1	2	1	0	5	6	5	6	6	5	4	6
76	1	0	1	2	2	0	3	1	0	0	0	3	0	0	6	6	6	5	6	6	3	4
77	3	2	2	3	3	1	4	0	1	1	2	1	0	0	3	4	3	5	6	6	3	5
78	2	0	0	2	2	0	5	1	0	0	1	2	1	0	6	6	5	6	5	4	2	4
79	2	0	0	1	1	0	1	1	1	0	1	3	0	1	5	6	6	6	6	5	2	6
80	1	0	1	1	1	0	3	0	1	0	2	3	0	0	6	6	6	5	6	5	1	3
81	1	0	1	1	1	0	2	0	0	0	2	2	0	0	5	6	6	6	5	4	5	3
82	1	0	0	1	1	0	3	0	1	0	0	2	0	0	5	5	3	5	4	5	4	2
83	2	1	0	2	1	0	2	1	0	0	1	3	0	1	4	6	4	6	5	5	5	5
84	1	1	1	2	2	0	3	0	1	0	1	2	1	0	5	6	5	6	6	5	4	6
85	1	0	1	2	2	0	3	1	0	0	0	3	0	0	6	6	6	5	6	6	3	4
86	3	2	2	3	3	1	4	0	1	1	2	1	0	0	3	4	3	5	6	6	3	5
87	2	0	0	2	2	0	5	1	0	0	1	2	1	0	6	6	5	6	5	4	2	4
88	2	0	0	1	1	0	1	1	1	0	1	3	0	1	5	6	6	6	6	5	2	6
89	1	0	1	1	1	0	3	0	1	0	2	3	0	0	6	6	6	5	6	5	1	3
90	1	0	1	1	1	0	2	0	0	0	2	2	0	0	5	6	6	6	5	4	5	3
91	1	0	0	1	1	0	3	0	1	0	0	2	0	0	5	5	3	5	4	5	4	2
92	2	1	0	2	1	0	2	1	0	0	1	3	0	1	4	6	4	6	5	5	5	5
93	1	1	1	2	2	0	3	0	1	0	1	2	1	0	5	6	5	6	6	5	4	6
94	1	0	1	2	2	0	3	1	0	0	0	3	0	0	6	6	6	5	6	6	3	4
95	3	2	2	3	3	1	4	0	1	1	2	1	0	0	3	4	3	5	6	6	3	5
96	2	0	0	2	2	0	5	1	0	0	1	2	1	0	6	6	5	6	5	4	2	4
97	2	0	0	1	1	0	1	1	1	0	1	3	0	1	5	6	6	6	6	5	2	6
98	1	0	1	1	1	0	3	0	1	0	2	3	0	0	6	6	6	5	6	5	1	3
99	1	0	1	1	1	0	2	0	0	0	2	2	0	0	5	6	6	6	5	4	5	3

100	1	0	0	1	1	0	3	0	1	0	0	2	0	0	5	5	3	5	4	5	4	2
101	2	1	0	2	1	0	2	1	0	0	1	3	0	1	4	6	4	6	5	5	5	5
102	1	1	1	2	2	0	3	0	1	0	1	2	1	0	5	6	5	6	6	5	4	6
103	1	0	1	2	2	0	3	1	0	0	0	3	0	0	6	6	6	5	6	6	3	4
104	3	2	2	3	3	1	4	0	1	1	2	1	0	0	3	4	3	5	6	6	3	5
105	2	0	0	2	2	0	5	1	0	0	1	2	1	0	6	6	5	6	5	4	2	4
106	2	0	0	1	1	0	1	1	1	0	1	3	0	1	5	6	6	6	6	5	2	6
107	1	0	1	1	1	0	3	0	1	0	2	3	0	0	6	6	6	5	6	5	1	3
108	1	0	1	1	1	0	2	0	0	0	2	2	0	0	5	6	6	6	5	4	5	3
109	1	0	0	1	1	0	3	0	1	0	0	2	0	0	5	5	3	5	4	5	4	2
110	2	1	0	2	1	0	2	1	0	0	1	3	0	1	4	6	4	6	5	5	5	5
111	1	1	1	2	2	0	3	0	1	0	1	2	1	0	5	6	5	6	6	5	4	6
112	1	0	1	2	2	0	3	1	0	0	0	3	0	0	6	6	6	5	6	6	3	4
113	3	2	2	3	3	1	4	0	1	1	2	1	0	0	3	4	3	5	6	6	3	5
114	2	0	0	2	2	0	5	1	0	0	1	2	1	0	6	6	5	6	5	4	2	4
115	2	0	0	1	1	0	1	1	1	0	1	3	0	1	5	6	6	6	6	5	2	6
116	1	0	1	1	1	0	3	0	1	0	2	3	0	0	6	6	6	5	6	5	1	3
117	1	0	1	1	1	0	2	0	0	0	2	2	0	0	5	6	6	6	5	4	5	3
118	1	1	1	2	2	0	3	0	1	0	1	2	1	0	5	6	5	6	6	5	4	6
119	1	0	1	2	2	0	3	1	0	0	0	3	0	0	6	6	6	5	6	6	3	4
120	3	2	2	3	3	1	4	0	1	1	2	1	0	0	3	4	3	5	6	6	3	5
121	2	0	0	2	2	0	5	1	0	0	1	2	1	0	6	6	5	6	5	4	2	4
122	2	0	0	1	1	0	1	1	1	0	1	3	0	1	5	6	6	6	6	5	2	6

**Documentos administrativos**

**CONSENTIMIENTO INFORMADO**

El consentimiento informado tiene el objetivo de solicitar la conformidad de la participación, voluntaria en esta investigación, así como una clara explicación y con ello sus derechos como participante.

Yo.....

Identificado(a) con DNI Nro.....manifiesto haber sido informado sobre el trabajo de investigación titulado **FACTORES ASOCIADOS AL ESTRÉS LABORAL, EN TRABAJADORES DE LA MICRO RED J.A.E. PUNO-2024** habiendo comprendido y explicado que:

- Que la información que proporcione será utilizada solo para la investigación.
- Que la información que proporcione será estrictamente confidencial y será custodiado con mucha reserva.
- Que el procedimiento consiste en responder a dos cuestionarios
- Que puedo solicitar los resultados de la investigación.

Por lo tanto, otorgo el consentimiento voluntario para que pueda llevarse a cabo el presente trabajo

.....

Firma del participante

## Documentos administrativos



UNIVERSIDAD  
**AUTÓNOMA**  
DE ICA

Resolución N° 081-2020-UNAU-DE-ICA

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

Chincha Alta, 16 de setiembre del 2024

**OFICIO N° 811-2024-UAL-ECS**

MC Giovanni Dueñas Melo

Jefe del establecimiento

MICRO RED JOSE ANTONIO ENCINAS PUNO

Presente. -

De mi especial consideración:

Es grato dirigirme a usted para saludarle cordialmente.

La Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Autónoma de Ica tiene como principal objetivo formar profesionales con un perfil científico y humanístico, sensibles con los problemas de la sociedad y con vocación de servicio, este compromiso lo interiorizamos a través de nuestros programas académicos, bajo la excelencia en la formación académica, y trabajando transversalmente con nuestros pilares como son la investigación, responsabilidad social y bienestar universitario en inserción laboral.

En tal sentido, nuestras estudiantes se encuentran en el desarrollo de tesis para la obtención del título profesional, para los programas académicos de Enfermería, Psicología y Obstetricia. Las estudiantes han tenido a bien seleccionar temas de estudio de interés con la realidad local y regional, tomando en cuenta a la institución que usted dirige.

Como parte de la exigencia del proceso de investigación, se debe contar con la autorización de la Institución elegida, para que las estudiantes puedan proceder a realizar el estudio, recabar información y aplicar su instrumento de investigación, misma que a través del presente documento solicitamos.

Aadjuntamos la carta de presentación de las estudiantes con el tema de investigación propuesto y quedamos a la espera de su aprobación.

Sin otro particular y con la seguridad de merecer su atención, me suscribo, no sin antes reiterarle los sentimientos de mi especial consideración.



**Dra. Susana Marleni Atuncar Deza**

DECANA (E)

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD  
UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE ICA

Av. Abelardo Alva Maúrtua 489 - 499 | Chincha Alta - Chinche - Ica

☎ 056 269176

🌐 [www.autonomadeica.edu.pe](http://www.autonomadeica.edu.pe)



UNIVERSIDAD  
**AUTÓNOMA**  
DE ICA  
Resolución N°061-2020-EL/UNEDUCA

## CARTA DE PRESENTACIÓN

La Decana de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Autónoma de Ica, que suscribe

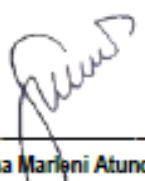
### Hace Constar:

Que, CUTIPA QUISPE, Guadalupe identificada con código N° 0001306914, y HUANGA CONDORI, Nancy identificada con código N° 0042026231 ambas del Programa Académico de Psicología, quienes vienen desarrollando la tesis denominada: "FACTORES ASOCIADOS AL ESTRÉS LABORAL, EN TRABAJADORES DE LA MICRO RED J.A.E PUNO-2024"

Se expide el presente documento, a fin de que el encargado, tenga a bien autorizar a las estudiantes en mención, a recoger los datos y aplicar su instrumento para su investigación, comprometiéndose a actuar con respeto y transparencia dentro de ella, así como a entregar una copia de la investigación cuando esté finalmente sustentada y aprobada, para los fines que se estimen necesarios.

Chincha Alta, 16 de setiembre del 2024



  
Dra. Susana Marleni Atuncar Deza  
DECANA (E)  
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD  
UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE ICA



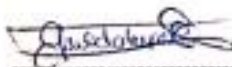
SOLICITO AUTORIZACIÓN PARA REALIZAR EL ESTUDIO Y APLICAR EL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN EN LA MICRO RED JAE-PUNO.

SEÑOR M.C. GIOVANNI DUEÑAS MELO, JEFE DE LA MICRO RED JOSÉ ANTONIO ENCINAS DE PUNO.

De, Guadalupe Cutipa Quispe identificado con DNI: 01306914 y Nancy Huanca Condori identificado con DNI: 42026231 con domicilio en la ciudad de Puno  
Ante usted con el debido respeto nos presentamos  
Y manifestamos lo siguiente.

Que habiendo concluido nuestros estudios en el programa académico de Psicología, y que estamos realizando la tesis denominada "FACTORES ASOCIADOS AL ESTRÉS LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA MICRO RED JAE, PUNO -2024". Solicito la autorización para la realización del estudio y aplicación de dos cuestionarios a todo el personal de la Micro Red JAE- Puno, la cual al final nos servirá para optar nuestro título profesional. Por lo que se adjunta la carta de presentación.

Por lo expuesto ruego a usted acceder a la presente.



Guadalupe Cutipa Quispe



Nancy Huanca Condori



Recibido  
17/09/24



PERÚ

Ministerio  
de Salud

## CONSTANCIA DE APLICACIÓN DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

El que suscribe el jefe de las Micro Red José Antonio encinas de la ciudad de Puno

### HACE CONSTAR QUE

Que: **HUANCA CONDORI NANCY y CUTIPA QUISPE GUADALUPE**, de la facultad ciencias de la salud de la carrera profesional de Psicología, de la universidad Autónoma de Ica su tesis "factores asociados al estrés laboral en los trabajadores de la Micro Red JAE, Puno- 2024". ha cumplido con la realización del estudio y aplicación de instrumento de investigación satisfactoriamente en esta institución

Se les expide la presente constancia a solicitud de la parte interesada para los fines que sea conveniente

Puno 16 de octubre del 2024


Giovanni A. Dueñas Meo  
MÉDICO CIRUJANO  
C.M.P. 12527

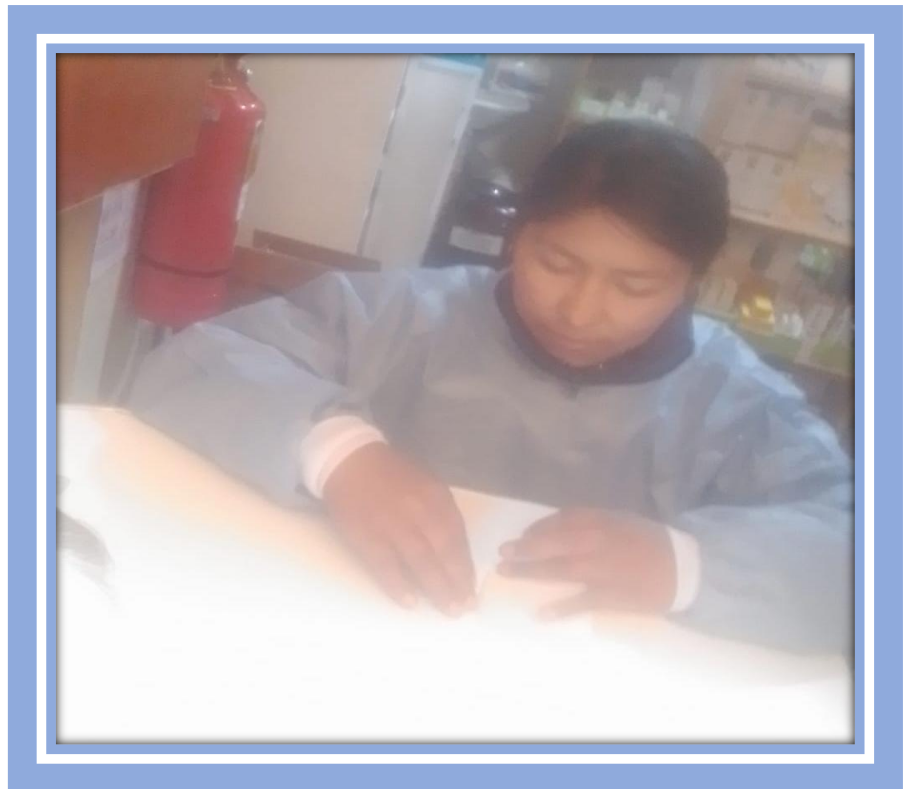
MC. GIOVANNI DUEÑAS MELO

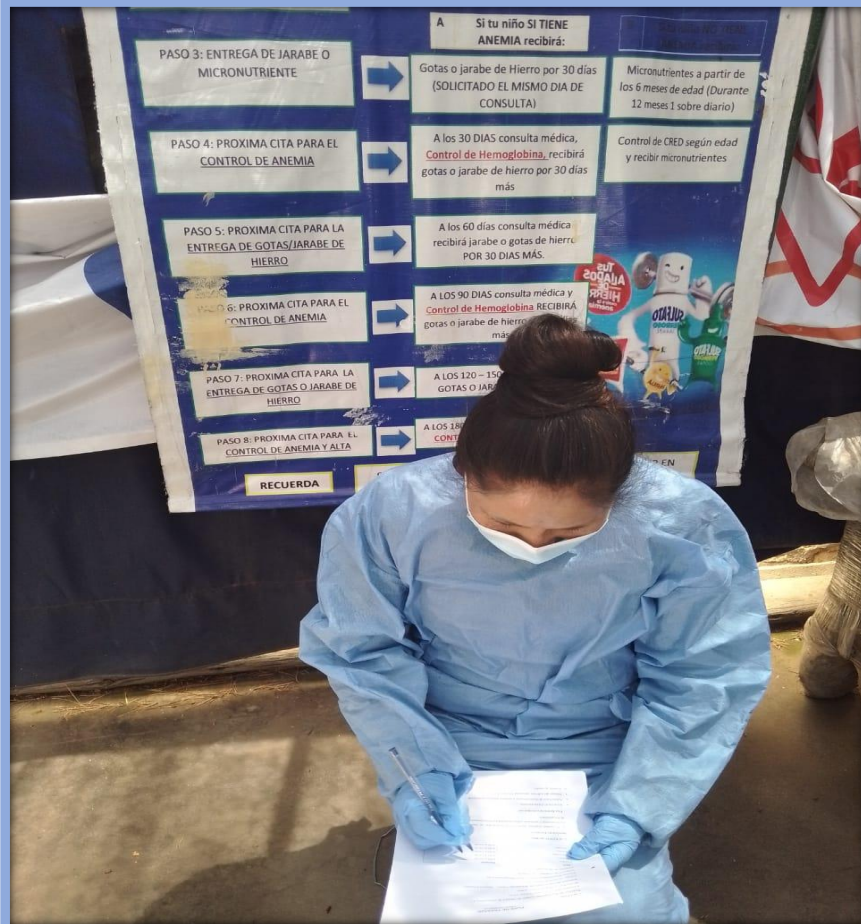
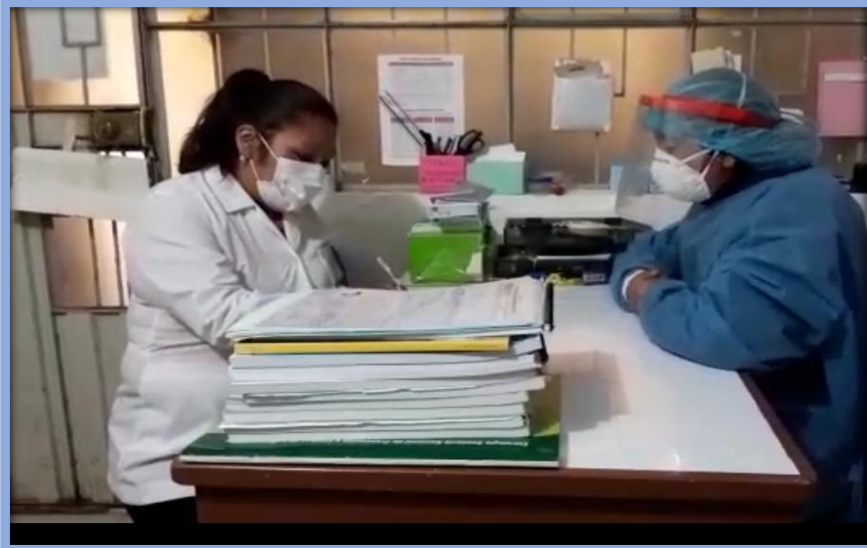
JEFE DE LA MICRO RED JAE

**Anexo 5: Evidencias fotográficas /otras evidencias**









## 13. TESIS-CUTIPA Y HUANCA\_ (1).docx

 Universidad Autónoma de Ica

### Detalles del documento

Identificador de la entrega

trn:oid:::3117:417022511

Fecha de entrega

17 dic 2024, 3:51 p.m. GMT-5

Fecha de descarga

17 dic 2024, 4:53 p.m. GMT-5

Nombre de archivo

13. TESIS-CUTIPA Y HUANCA.. (1).docx

Tamaño de archivo

4.2 MB

111 Páginas

22,423 Palabras

101,628 Caracteres



Página 2 of 117 - Descripción general de integridad

Identificador de la entrega trn:oid:::3117:417022511




## 18% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...

### Filtrado desde el informe


- ▶ Bibliografía
- ▶ Coincidencias menores (menos de 15 palabras)

### Fuentes principales

- 15%  Fuentes de Internet
- 1%  Publicaciones
- 10%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

### Marcas de integridad

N.º de alerta de integridad para revisión

-  **Texto oculto**  
43 caracteres sospechosos en N.º de página  
El texto es alterado para mezclarse con el fondo blanco del documento.

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitirían distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.

Las fuentes con el mayor número de coincidencias dentro de la entrega. Las fuentes superpuestas no se mostrarán.

1	Internet	repositorio.autonmadeica.edu.pe	6%
2	Internet	www.repositorio.autonmadeica.edu.pe	3%
3	Internet	repositorio.upsc.edu.pe	1%
4	Internet	hdl.handle.net	1%
5	Internet	repositorio.unap.edu.pe	1%
6	Internet	alicia.concytec.gob.pe	1%
7	Trabajos entregados	Corporación Universitaria Iberoamericana on 2024-01-07	1%
8	Internet	revhph.sld.cu	0%
9	Internet	repositorio.unfv.edu.pe	0%
10	Internet	repositorio.upch.edu.pe	0%
11	Trabajos entregados	Corporación Universitaria Minuto de Dios, UNIMINUTO on 2024-12-03	0%



12	Trabajos entregados	Sabanci Universitesi on 2022-04-28	0%
13	Internet	sites.google.com	0%
14	Publicación	Castillo Montoya, Patricia Isabel. "Modelo Prolab: Claramente, Aplicación Enfocad..."	0%
15	Trabajos entregados	Universidad Nacional Federico Villarreal on 2024-12-10	0%
16	Trabajos entregados	Universidad Cesar Vallejo on 2024-10-30	0%
17	Trabajos entregados	Universidad Cooperativa de Colombia on 2020-06-29	0%
18	Internet	repositorio.uroosevelt.edu.pe	0%
19	Internet	dspace.udla.edu.ec	0%
20	Trabajos entregados	Universidad Autónoma de Bucaramanga, UNAB on 2022-07-14	0%
21	Trabajos entregados	Fundación Universitaria del Área Andina on 2024-11-22	0%
22	Internet	www11.urbe.edu	0%
23	Trabajos entregados	Universidad Cooperativa de Colombia on 2022-11-16	0%
24	Trabajos entregados	Universidad Internacional de la Rioja on 2020-02-19	0%
25	Trabajos entregados	Universidad Cesar Vallejo on 2018-08-02	0%

26	Internet	repositorio.utn.edu.ec	0%
27	Trabajos entregados	Instituto Tecnológico de Costa Rica on 2024-09-26	0%
28	Trabajos entregados	National University College - Online on 2024-04-15	0%
29	Trabajos entregados	Universidad Inca Garcilaso de la Vega on 2018-06-07	0%
30	Internet	renati.sunedu.gob.pe	0%
31	Internet	repositorio.upeu.edu.pe	0%
32	Trabajos entregados	Universidad Autónoma de Ica on 2023-01-11	0%
33	Trabajos entregados	Universidad César Vallejo on 2022-07-25	0%
34	Trabajos entregados	Instituto Tecnológico de Costa Rica on 2023-06-13	0%
35	Internet	repositorio.unemi.edu.ec	0%
36	Trabajos entregados	Universidad Autónoma de Ica on 2023-01-11	0%
37	Trabajos entregados	Universidad César Vallejo on 2017-03-22	0%
38	Trabajos entregados	Universidad del Norte, Colombia on 2020-11-23	0%
39	Internet	repositorio.uandina.edu.pe	0%

40 Internet

repositorio.uma.edu.pe

0%

41 Internet

repositorio.unajma.edu.pe

0%