



FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES Y EDUCACIÓN

**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS
INTERNACIONALES**

TESIS

**“PRESIÓN LABORAL Y SU RELACIÓN CON EL ESTRÉS
LABORAL DEL PERSONAL DEL HOSPITAL II GUSTAVO
LANATTA LUJÁN DE ESSALUD DE HUACHO: 2019”**

**PRESENTADO POR LA BACHILLER:
ANDREA DE FÁTIMA JARAMILLO MONTESINOS**

**PARA OPTAR EL TÍTULO DE LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN
Y NEGOCIOS INTERNACIONALES**

**ASESOR:
MG. JUAN JOSE DEL CARMEN, PAUCAR ELERA**

LIMA – PERÚ

2021

DEDICATORIA

Esta tesis la dedico a mis padres quienes me dieron vida, educación, apoyo y consejos. A mis abuelos que también formaron parte de mi desarrollo como persona, también a mi Hermana Nataly motivarme a alcanzar mis metas y mi pareja Amador quien me apoyo y alentó para continuar y nunca rendirme.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a mi familia por apoyarme siempre, a mi universidad por formarme como profesional y a mis maestros que me brindaron los conocimientos y sus experiencias como profesionales también a mis compañeros por cada momento valiosos que pasamos en las aulas.

.

RECONOCIMIENTO

A la universidad Alas Peruanas, por brindarme la oportunidad de desarrollar capacidades y formarme como profesional.

.

ÍNDICE

DEDICATORIA	i
AGRADECIMIENTO	ii
RECONOCIMIENTOS	iii
ÍNDICE	iv
ÍNDICE DE CUADROS	vi
ÍNDICE DE FIGURAS	vii
RESUMEN	viii
ABSTRACT	ix
INTRODUCCIÓN	x
CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	
1.1. Descripción de la realidad problemática	01
1.2. Delimitación de la investigación	03
1.2.1. Delimitación espacial	03
1.2.2. Delimitación social	03
1.2.3. Delimitación temporal	04
1.2.4. Delimitación conceptual	04
1.3. Problema de investigación	04
1.3.1. Problema principal	04
1.3.2. Problemas secundarios	04
1.4. Objetivos de la Investigación	05
1.4.1. Objetivo general	05
1.4.2. Objetivos específicos	05
1.5. Hipótesis y variables de la investigación	06
1.5.1. Hipótesis general	06
1.5.2. Hipótesis secundarias	06
1.5.3. Variables (Definición conceptual y operacional)	07
1.6. Metodología de la investigación	10
1.6.1. Tipo y nivel de la investigación	10
a) Tipo de investigación	10
b) Nivel de investigación	10
1.6.2. Método y diseño de la investigación	11

a) Método de investigación	11
b) Diseño de investigación	11
1.6.3. Población y muestra de la investigación	12
a) Población	12
b) Muestra	12
1.6.4. Técnica e instrumentos de recolección de datos	13
a) Técnica	13
b) Instrumentos	13
1.6.5. Justificación, importancia y limitaciones de la investigación	14
a) Justificación	14
b) Importancia	15
c) Limitaciones	15
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO	
2.1. Antecedentes de la investigación	16
2.2. Bases teóricas	22
2.3. Definición de términos básicos	46
CAPÍTULO III: PRESENTACIÓN, ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS	
3.1. Análisis de tablas y gráficos	48
3.2. Discusión de resultados	67
CONCLUSIONES	71
RECOMENDACIONES	73
FUENTES DE INFORMACIÓN	74
ANEXOS	
A. Matriz de consistencia	78
B. Cuestionario sobre presión laboral	81
C. Cuestionario sobre estrés laboral	82
D. Formatos de validación de instrumentos para expertos	83

ÍNDICE DE TABLAS

Cuadro 1:	Género de las personas que laboran en el Hospital II Gustavo Lanatta Luján de ESSALUD de Huacho	48
Cuadro 2:	Edad de las personas que laboran en el Hospital II Gustavo Lanatta Luján de ESSALUD de Huacho	49
Cuadro 3:	Grado académico de las personas que laboran en el Hospital II Gustavo Lanatta Luján de ESSALUD de Huacho	50
Cuadro 4:	Factores intrínsecos al trabajo	51
Cuadro 5:	Función del trabajo	52
Cuadro 6:	Relaciones laborales	53
Cuadro 7:	Desarrollo de carrera	54
Cuadro 8:	Estructura y clima organizacional	55
Cuadro 9:	Aspectos individuales	56
Cuadro 10:	Sistema individual	57
Cuadro 11:	Sistema interpersonal	58
Cuadro 12:	Pruebas de normalidad	59
Cuadro 13:	Correlación entre presión laboral y el estrés laboral	60
Cuadro 14:	Correlación entre los factores intrínsecos al trabajo y el estrés laboral	61
Cuadro 15:	Correlación entre la función del trabajo al trabajo y el estrés laboral	62
Cuadro 16:	Correlación entre las relaciones laborales y el estrés laboral	63
Cuadro 17:	Correlación entre el desarrollo de la carrera y el estrés laboral	64
Cuadro 18:	Correlación entre la estructura y clima organizacional y el estrés laboral	65
Cuadro 19:	Correlación entre los aspectos individuales y el estrés laboral	67

ÍNDICE DE FIGURAS

Gráfico 1:	Género de las personas que laboran en el Hospital II Gustavo Lanatta Luján de ESSALUD de Huacho	48
Gráfico 2:	Edad de las personas que laboran en el Hospital II Gustavo Lanatta Luján de ESSALUD de Huacho	49
Gráfico 3:	Grado académico de las personas que laboran en el Hospital II Gustavo Lanatta Luján de ESSALUD de Huacho	50
Gráfico 4:	Factores intrínsecos al trabajo	51
Gráfico 5:	Función del trabajo	52
Gráfico 6:	Relaciones laborales	53
Gráfico 7:	Desarrollo de carrera	54
Gráfico 8:	Estructura y clima organizacional	55
Gráfico 9:	Aspectos individuales	56
Gráfico 10:	Sistema individual	57
Gráfico 11:	Sistema interpersonal	58

RESUMEN

Objetivo: Establecer de que manera la presión laboral se relaciona con el estrés laboral del personal del Hospital II Gustavo Lanatta Luján de ESSALUD de Huacho: 2019. **Métodos:** La investigación es de tipo aplicada, de nivel correlacional y diseño no experimental. La población fue 426 trabajadores, y la muestra fue 202 trabajadores. Se utilizó la técnica de la encuesta y como instrumento un cuestionario. Se consideraron las dimensiones: factores intrínsecos al trabajo, función del trabajo, relaciones laborales, desarrollo de carrera, estructura y clima organizacional, aspectos individuales, estresores organizacionales, estresores personales. La confiabilidad del instrumento se realizó mediante el coeficiente Alfa de Cronbach (0,862). **Resultados:** Respecto a la “Presión laboral”, el 80,2% mencionó que las condiciones físicas del trabajo son inadecuadas, el 45,5% mencionaron que el Hospital te brinda una preparación inadecuada, el 32,2% mencionaron que llevan malas relaciones con dirección, el 36,2% manifestaron que existe una falta de seguridad laboral, el 36,6% mencionaron que le genera presión la evaluación a su desempeño en tu cargo, el 20,3% determinó que han tenido cambios en la vida que te han influenciado en tu trabajo. Así mismo, respecto a la “Estrés laboral”, el 39,1% mencionaron que no sienten que el liderazgo organizacional que se viene dando en su centro laboral es el adecuado, el 26,2% no se siente cómodo con la estructura organizacional que maneja su centro laboral, el 10,4% mencionaron que nunca tienen una personalidad fuerte, donde no dejan que cosas simples le afecten o generen estrés. **Conclusión:** Con el estudio se determinó que existe una correlación negativa moderada y muy significativa ($p = 0,00 < 0,05$; $r = -0,510$), por lo que se concluye que la presión laboral se relaciona significativamente con el estrés laboral del personal del Hospital II Gustavo Lanatta Luján de ESSALUD de Huacho: 2019.

Palabras clave: *factores intrínsecos al trabajo, función del trabajo, relaciones laborales, desarrollo de carrera, clima organizacional, aspectos individuales.*

ABSTRACT

Objective: To establish in what way the work pressure is related to the work stress of the staff of the Gustavo Lanatta Luján II Hospital of ESSALUD of Huacho: 2019.

Methods: The research is of applied type, correlational level and non-experimental design. The population was 426 workers, and the sample was 202 workers. The survey technique was used and as a questionnaire instrument. The dimensions were considered: intrinsic factors to work, job function, labor relations, career development, structure and organizational climate, individual aspects, organizational stressors, personal stressors. The reliability of the instrument was performed using Cronbach's alpha coefficient (0,862). **Results:** Regarding the "Work pressure", 80.2% mentioned that the physical conditions of work are inadequate, 45.5% mentioned that the Hospital gives you inadequate preparation, 32.2% mentioned that they have bad relationships With management, 36.2% stated that there is a lack of job security, 36.6% mentioned that the evaluation of their performance in your position generates pressure, 20.3% determined that they have had changes in life that They have influenced you in your work. Likewise, regarding "Work stress", 39.1% mentioned that they do not feel that the organizational leadership that is being given in their workplace is adequate, 26.2% do not feel comfortable with the organizational structure that He manages his workplace, 10.4% mentioned that they never have a strong personality, where they don't let simple things affect or generate stress. **Conclusion:** With the study it was determined that there is a moderate and very significant negative correlation ($p = 0.00 < 0.05$; $r = -0.510$), so it is concluded that the work pressure is significantly related to the work stress of the Hospital II Gustavo Lanatta Luján staff of ESSALUD of Huacho: 2019.

Keywords: *intrinsic factors to work, job function, labor relations, career development, organizational climate, individual aspects.*

INTRODUCCIÓN

En la actualidad prima antes que los estudios realizados (títulos, grados y doctorado) son las competencias que se hayan adquirido y ante todo la disposición que se tiene para el aprendizaje de nuevas competencias. Las instituciones a través de su área de recursos humanos buscan que el personal cuente no solo con la preparación académica requerida, sino que también cuenten con otras habilidades como una rápida adaptación a los cambios, realizar sus funciones de manera eficiente en un tiempo limitado, la capacidad de manejar el estrés laboral, que pueda desarrollar sus actividades de manera organizada aun estando bajo presión. Pero hay que tener presente que no todas las personas tienen igual capacidad de desarrollar sus labores estando en condiciones desfavorables, teniendo al mismo tiempo la misma eficiencia, laborar bajo presión es una habilidad que puede ser aprendida por todos los individuos, es básicamente tener el conocimiento de cómo manejar el estrés y al mismo tiempo organizarse de manera adecuada para poder cumplir con los objetivos de la institución. En los últimos años el nivel de presión laboral ha tenido un considerable incremento, debido a la competitividad que se da en el mercado laboral teniendo como consecuencia que las instituciones sean más exigentes al momento de contratar personal.

Es por ello que tiene como objetivo establecer de qué manera la presión laboral se relaciona con el estrés laboral del personal del Hospital II Gustavo Lanatta Luján de ESSALUD de Huacho: 2019.

La investigación es de tipo aplicada, de nivel correlacional y diseño no experimental. La población fue 426 personas, la muestra fue 202 personas. Se utilizó la técnica de la encuesta y como instrumento un cuestionario. La confiabilidad del instrumento se realizó mediante el coeficiente Alfa de Cronbach (0,862).

En la investigación, el capítulo I Planteamiento del Problema, contiene la descripción de la realidad problemática, delimitaciones de la investigación, el problema general y los problemas específicos, el objetivo general y los objetivos específicos, la hipótesis general y las hipótesis secundarias, las definiciones

conceptuales y operacionales de la investigación, y la metodología de la investigación.

El capítulo II Marco Teórico, contiene los antecedentes de la investigación, las bases teóricas, las definiciones de términos básicos.

El capítulo III Presentación, análisis e interpretación de resultados, contiene el análisis de tablas y gráficos, la discusión de resultados.

La investigación cuenta con conclusiones, recomendaciones, fuentes de información y anexos.

CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción de la realidad problemática

El Seguro Social de Salud - Essalud, es una institución del estado descentralizado, con personería jurídica del Estado, en cual tiene como objetivo brindar cobertura como también a los familiares del asegurado, por medio de la entrega de la prestación de mejora, restablecimiento, prestaciones sociales y económicas que son parte del régimen contributivo de la Seguridad Social en Salud y diferentes seguros a fines. Una de sus sedes desconcentrada que es "HOSPITAL II GUSTAVO LANATTA LUJÁN - ESSALUD" ubicado en Francisco Vidal N° 770 del distrito de huacho, provincia de Huaura, departamento de Lima.

En la actualidad prima antes que los estudios realizados (títulos, grados y doctorado) son las competencias que se hayan adquirido y ante todo la disposición que se tiene para el aprendizaje de nuevas competencias. Las instituciones a través de su área de recursos humanos buscan que el personal cuente no solo con la preparación académica requerida, sino que también cuenten con otras habilidades como una rápida adaptación a los cambios, realizar sus funciones de manera eficiente en un tiempo limitado, la capacidad de manejar el estrés laboral, que pueda desarrollar sus actividades de manera organizada aun estando bajo presión. Pero hay que tener presente que no todas las personas tienen igual capacidad de desarrollar sus labores estando en condiciones desfavorables, teniendo al mismo tiempo la misma eficiencia, laborar bajo presión es una habilidad que puede ser aprendida por todos los

individuos, es básicamente tener el conocimiento de cómo manejar el estrés y al mismo tiempo organizarse de manera adecuada para poder cumplir con los objetivos de la institución. En los últimos años el nivel de presión laboral ha tenido un considerable incremento, debido a la competitividad que se da en el mercado laboral como consecuencia las instituciones son más exigentes al momento de contratar personal.

Actualmente, laborar bajo presión es mencionado como una condición esencial, en algunos cargos por lo cual las instituciones exigen en sus profesionales por considerarla una competencia profesional fundamental, ya que la entidad busca mayor productividad con estándares altos de calidad y en menor tiempo. Pero debido a que no se tiene costumbre de laborar bajo exigencias fuertes, es casi probable que esta situación origine estrés laboral; ritmo de trabajo acelerado; mala gestión de personal no capacitado de diversas áreas.

En el Hospital Il Gustavo Lanatta Luján - ESSALUD se está presentando cuadros frecuentes de estrés laboral, tanto en el personal asistencial de salud como en el personal administrativo, respecto al primero existe exceso de horas de trabajo, hay incertidumbre laboral, falta de reconocimiento por logros de trabajo y falta de incentivos económicos, respecto al personal administrativo, estos presentan problemas externos a causa de que sientes mucho cansancio por las extensas rutinas de labor; un porcentaje alto del personal manifiesta conductas agresivas con sus compañeros de trabajo; el ausentismo al trabajo se ha incrementado; las remuneración percibidas son un factor de estrés en el personal debido a que estos tienen la percepción de que no se cubre todas sus necesidades personales; el ambiente donde desarrollan sus actividades es percibido como poco agradable; en algunos casos el personal tiene un exceso de carga laboral; una mala planificación en el desarrollo de las labores; falta de reconocimiento de los superiores; cambio constante del personal a diversas áreas administrativas.

Con respecto a la presión laboral el personal administrativo y asistencial de salud del Hospital Il Gustavo Lanatta Luján - ESSALUD ha manifestado problemas, el personal asistencial de salud señala que el espacio del trabajo son inadecuados para los médicos por la mala infraestructura del hospital,

existe exceso de carga laboral por falta de personal, falta de abastecimiento de equipos de trabajo para personal asistencial de salud, existe poca coordinación de personal médico con la parte administrativa para implementación de nuevas condiciones laborales; respecto al personal administrativo, estos señalan la carencia de planificación y organización adecuadas para el progreso de las respectivas funciones establecidas; el no saber priorizar a la hora de cumplir con sus labores; la falta de delegación de funciones para un cumplimiento eficiente y en menor tiempo; el no emplear un “NO” cuando sea oportuno para no saturarse de trabajo; se ha podido evidenciar que las relaciones interpersonales se han deteriorado y el desempeño laboral ha disminuido.

En caso que dentro del Hospital II Gustavo Lanatta Luján - ESSALUD no se mejoren los puntos débiles antes mencionados seguirá presentando retrasos en la realización de los objetivos de la institución y en cuanto al personal que labora en el hospital tiene la probabilidad de que siga disminuyendo su rendimiento laboral y las relaciones interpersonales se sigan deteriorando corriendo el riesgo que se llegue al límite donde el ambiente laboral se vuelva insoportable para los trabajadores.

Es por esto que la investigación buscará conocer como la presión laboral se relaciona con el estrés laboral del personal del Hospital II Gustavo Lanatta Luján de ESSALUD, Huacho.

1.2. Delimitaciones de la investigación

1.2.1. Delimitación espacial

Comprende la provincia de Huaura, departamento de Lima.

1.2.2. Delimitación social

La delimitación social comprende a trabajadores del Hospital II Gustavo Lanatta Luján - ESSALUD.

1.2.3. Delimitación temporal

Para el avance de la investigación se progresará en un confín de tiempo de del año 2019 a diciembre del año 2019.

1.2.4. Delimitación conceptual

La delimitación es: Presión laboral y Estrés laboral.

La presión laboral es ocasionada por un estímulo, el cual poder ser físico o psicológico, y que el individuo responde a alguna manera.

El estrés es un desarrollo psicológico muy desfavorable que se puede alcanzar mediante las presiones ambientales.

1.3. Problema de investigación

1.3.1. Problema principal

¿De qué manera la presión laboral se relaciona con el estrés laboral del personal del Hospital II Gustavo Lanatta Luján de ESSALUD de Huacho: 2019?

1.3.2. Problemas secundarios

a. ¿De qué manera los factores intrínsecos al trabajo se relacionan con el estrés laboral del personal del Hospital II Gustavo Lanatta Luján de ESSALUD de Huacho: 2019?

- b. ¿De qué manera la función del trabajo se relaciona con el estrés laboral del personal del Hospital II Gustavo Lanatta Luján de ESSALUD de Huacho: 2019?
- c. ¿De qué manera las relaciones laborales se relacionan con el estrés laboral del personal del Hospital II Gustavo Lanatta Luján de ESSALUD de Huacho: 2019?
- d. ¿De qué manera el desarrollo de carrera se relaciona con el estrés laboral del personal del Hospital II Gustavo Lanatta Luján de ESSALUD de Huacho: 2019?
- e. ¿De qué manera el clima organizacional se relaciona con el estrés laboral del personal del Hospital II Gustavo Lanatta Luján de ESSALUD de Huacho: 2019?
- f. ¿De qué manera los aspectos individuales se relacionan con el estrés laboral del personal del Hospital II Gustavo Lanatta Luján de ESSALUD de Huacho: 2019?

1.4. Objetivos de la Investigación

1.4.1. Objetivo general

Establecer de qué manera la presión laboral se relaciona con el estrés laboral del personal del Hospital II Gustavo Lanatta Luján de ESSALUD de Huacho: 2019.

1.4.2. Objetivos específicos

- a. Establecer de qué manera los factores intrínsecos al trabajo se relacionan con el estrés laboral del personal del Hospital II Gustavo Lanatta Luján de ESSALUD de Huacho: 2019.

- b. Establecer de qué manera la función del trabajo se relaciona con el estrés laboral del personal del Hospital II Gustavo Lanatta Luján de ESSALUD de Huacho: 2019.
- c. Establecer de qué manera las relaciones laborales se relacionan con el estrés laboral del personal del Hospital II Gustavo Lanatta Luján de ESSALUD de Huacho: 2019.
- d. Establecer de qué manera el desarrollo de carrera se relaciona con el estrés laboral del personal del Hospital II Gustavo Lanatta Luján de ESSALUD de Huacho: 2019.
- e. Establecer de qué manera el clima organizacional se relaciona con el estrés laboral del personal del Hospital II Gustavo Lanatta Luján de ESSALUD de Huacho: 2019.
- f. Establecer de qué manera los aspectos individuales se relacionan con el estrés laboral del personal del Hospital II Gustavo Lanatta Luján de ESSALUD de Huacho: 2019.

1.5. Hipótesis y variables de la investigación

1.5.1. Hipótesis general

La presión laboral se relaciona significativamente con el estrés laboral del personal del Hospital II Gustavo Lanatta Luján de ESSALUD de Huacho: 2019.

1.5.2. Hipótesis secundarias

- a. Los factores intrínsecos al trabajo se relacionan significativamente con el estrés laboral del personal del Hospital II Gustavo Lanatta Luján de ESSALUD de Huacho: 2019.

- b. La función del trabajo se relaciona significativamente con el estrés laboral del personal del Hospital II Gustavo Lanatta Luján de ESSALUD de Huacho: 2019.
- c. Las relaciones laborales se relacionan significativamente con el estrés laboral del personal del Hospital II Gustavo Lanatta Luján de ESSALUD de Huacho: 2019.
- d. El desarrollo de carrera se relaciona significativamente con el estrés laboral del personal del Hospital II Gustavo Lanatta Luján de ESSALUD de Huacho: 2019.
- e. El clima organizacional se relaciona significativamente con el estrés laboral del personal del Hospital II Gustavo Lanatta Luján de ESSALUD de Huacho: 2019.
- f. Los aspectos individuales se relacionan significativamente con el estrés laboral del personal del Hospital II Gustavo Lanatta Luján de ESSALUD de Huacho: 2019.

1.5.3. Variables (Definición conceptual y operacional)

Definición conceptual de las variables

a. Variable independiente: Presión laboral

La presión laboral es ocasionada por un estímulo, el cual puede ser físico o psicológico, y que el individuo responde de alguna manera (Griffin y Moorhead, 2010, p. 167).

b. Variable dependiente: Estrés laboral

El estrés es un desarrollo psicológico muy desfavorable que se puede alcanzar mediante las presiones ambientales (Robbins y Judge, 2017, p.621).

Definición operacional de las variables**a. Variable independiente: Presión laboral**

La presión laboral es ocasionada por un estímulo, el cual puede ser físico o psicológico, y que el individuo responde de alguna manera; el cual puede ser generado por factores intrínsecos al trabajo, función del trabajo, relaciones laborales, desarrollo de carrera, estructura y clima organizacional y aspectos individuales.

b. Variable dependiente: Estrés laboral

El estrés es un desarrollo psicológico muy desfavorable que es posible alcanzarlo mediante las presiones ambientales; tales como estresores organizacionales o los estresores personales.

Variable X

Variable	Dimensiones	Indicadores	Items	Instrumento
Presión laboral Griffin & Moorhead (2010) es ocasionada por un estímulo, el cual puede ser físico o psicológico, y que el individuo responde de alguna manera (p. 167).	<i>Factores intrínsecos al trabajo</i>	- Condiciones físicas del trabajo.	01	Cuestionario sobre presión laboral
		- Exceso y defecto de trabajo.	02	
		- Periodos muy largos de trabajo.	03	
		- Insensibilidad administrativa.	04	
		- Salarios inadecuados.	05	
	<i>Función del trabajo</i>	- Ambigüedad de roles.	06	
		- Conflicto de roles.	07	
		- Tipo de responsabilidad.	08	
		- Rol sobrecargado.	09	
		- Excesivo trabajo de oficina.	10	
	<i>Relaciones laborales</i>	- Preparación inadecuada.	11	
		- Relaciones con los colegas.	12	
	<i>Desarrollo de carrera</i>	- Relación con dirección.	13	
		- Falta de seguridad laboral.	14	
		- Incongruencia de estatus.	15	
	<i>Clima organizacional</i>	- Exceso o defecto de promoción.	16	
		- Política y cultura organizacional.	17	
		- Nivel de participación y compromiso en la toma de decisiones.	18	
		- Evaluación del desempeño del cargo.	19	
	<i>Aspectos individuales</i>	- Factores de personalidad.	20	
		- Efecto de cambios en la vida	21	

Fuente: Datos tomados de Martel (2017).

Variable Y

Variable	Dimensiones	Indicadores	ITEMS	INSTRUMENTO
Estrés laboral Robbins & Judge (2017) es un desarrollo psicológico muy desfavorable que se puede alcanzar mediante las presiones ambientales (p. 621).	<i>Estresores organizacionales</i>	- Demandas de la tarea.	01	Cuestionario sobre estrés laboral
		- Demandas del cargo.	02	
		- Demandas interpersonales.	03	
		- Estructura organizacional.	04	
		- Liderazgo organizacional.	05	
	<i>Estresores personales</i>	- Problemas familiares.	06	
		- Dificultades económicas.	07	
		- Rasgos de personalidad.	08	

Fuente: Datos tomados de Robbins y Coulter (2014).

1.6. Metodología de la investigación

1.6.1. Tipo y nivel de la investigación

a) Tipo de investigación

La presente investigación es de tipo aplicada porque busca conocimientos con fines de aplicarlo inmediatamente a la realidad para modificarlo, es decir, presenta solución a problemas prácticos (Díaz, Escalona, Castro, León y Ramírez, 2013).

b) Nivel de investigación

El nivel de investigación que será empleado en el estudio es correlacional, porque estaré investigando la correlación entre la

inteligencia emocional y el trabajo en equipo (Hernández y Mendoza, 2018).

1.6.2. Método y diseño de la investigación

a) Método de investigación

La investigación se desarrolló bajo los métodos siguientes: el Método científico de Roberto Hernández, Calos Fernández y Pilar Baptista, el Método científico de Mario Bunge y el Método científico de Arias Galicia. Tomando como el método más resaltante, el método científico de Roberto Hernández, Calos Fernández y Pilar Baptista, ya que se siguió cada aspecto del esquema planteado por dichos autores; mientras que, respecto a los otros dos métodos, solo se tuvieron en consideración algunos de los pasos de la estructura que plantearon los autores, esto por el alcance que la investigación quería obtener.

b) Diseño de investigación

No experimental de corte transversal. No experimental porque se enfocará a recolectar la información de estudio, sin ser manipulados (Hernández y Mendoza, 2018)). Y de corte transversal ya que se recolectará la información en un solo momento, en un tiempo único (Hernández, Fernández y Baptista; 2014).

1.6.3. Población y muestra de la investigación

a) Población

La población está representada por 426 personas que laboran en el Hospital II Gustavo Lanatta Luján de ESSALUD, Huacho.

b) Muestra

Para definir el tamaño de la muestra se aplica la fórmula para poblaciones finitas de la siguiente manera:

$$n = \frac{Z^2 p \cdot q \cdot N}{\varepsilon^2 (N - 1) + Z^2 \cdot p \cdot q}$$

Donde:

n = Es el tamaño de la muestra que se desea conocer.

p y q = Representan la probabilidad de la población de estar o no incluidas en la muestra. De acuerdo a la doctrina, cuando no se conoce esta probabilidad por estudios estadísticos, se asume que p y q tienen el valor de 0.5 cada uno.

Z = Representa las unidades de desviación estándar que en la curva normal definen una probabilidad de error= 0.05, lo que equivale a un intervalo de confianza del 95 % en la estimación de la muestra, por tanto, el valor $Z = 1.96$

N = Es el total de la población.

E = Representa el error estándar de la estimación. En este caso se ha tomado 0.05

Reemplazando:

$$\frac{3.8416 * 0.5 * 0.5 * 493}{0.0025(206 - 1) + 3.8416 * 0.5 * 0.5}$$

$$n = 202$$

La muestra está representada por 202 personas que laboran en el Hospital II Gustavo Lanatta Luján de ESSALUD, Huacho.

1.6.4. Técnica e instrumentos de recolección de datos**a) Técnica**

La presente investigación empleó la técnica de la encuesta.

b) Instrumentos

Como instrumento se utilizó un cuestionario, el cual midió ambas variables, las cuales son “Presión laboral” y “Estrés laboral, donde contiene una serie de preguntas que se contestan por escrito a fin de obtener información. Se utilizó la escala de Likert.

Validación por juicio de expertos del cuestionario

La validación se realizó mediante el Método Juicio de Expertos para verificar la fiabilidad del cuestionario. En este caso fue evaluado por tres expertos con grado de doctor y maestros, donde cuya evaluación ha dado su conformidad, es decir tiene una opinión de aplicabilidad aceptable.

Confiabilidad del cuestionario

Los datos procesados en el SPSS, se logró obtener un 0.862 de confiabilidad en el cuestionario, que se realizó a 20 personas que laboran en el Hospital II Gustavo Lanatta Luján de ESSALUD, permitiendo conocer la estabilidad de los ítems, ya que logra tener un nivel de confiabilidad buena.

Resumen del procesamiento de los casos			
		N	%
Casos	Válidos	20	100,0
	Excluidos ^a	0	,0
	Total	20	100,0
a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.			

Estadísticos de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,862	29

1.6.5. Justificación, importancia y limitaciones de la investigación

a) Justificación

Justificación teórica: El estudio coadyuvará con datos acerca de la relación que hay entre presión laboral y estrés laboral, datos que serán puestos en los resultados, conclusiones y recomendaciones, ello contribuirá a estudios a futuro.

Justificación práctica: La investigación busca proponer recomendaciones para dar solución a los problemas que se han caracterizado en la situación problemática.

Justificación metodológica: Por lo cual se planteará un instrumento científico de recolección de datos que también

favorecerá a otras investigaciones evaluar la presión laboral y el estrés laboral, que se encuentra patrocinada por una base teórica destacada con criterio con el fin que la investigación alcance con los respectivos resultados favorables.

b) Importancia

Ya que la investigación busca comprender si el personal del Hospital II Gustavo Lanatta Luján de ESSALUD vienen trabajando bajo presión laboral y establecer de qué manera esto se relaciona con el estrés laboral que pueda estar sintiendo el personal, siendo esto un tema importancia para la misma unidad.

c) Limitaciones

Efectos longitudinales: La disponibilidad de tiempo, es un poco limitado.

Acceso: El acceso al Hospital II Gustavo Lanatta Luján de ESSALUD, es un poco limitada.

Datos auto-informados: Los datos auto-informados se encuentran limitados debido a que pocas veces pueden ser comprobados independientemente. Es decir, se refiere en donde un averiguador investiga las opiniones de las personas de acuerdo al tema. Sin embargo, estos auto-informados cuentan con diversas fuentes potenciales de oblicuidad por lo que debe estar alerta y percibir como limitaciones. La oblicuidad puede ser evidente en caso de que sean incoherentes con datos de otras fuentes.

CAPITULO II: MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes del estudio

2.1.1. Antecedentes internacionales

Álvarez (2017) realizó la investigación titulada "*Estrés laboral y estrategias de afrontamiento en el personal de enfermería Del Hospital Del Instituto Ecuatoriano De Seguridad Social less, Santo Domingo De Los Tsáchilas*", la cual fue aprobada por Universidad Regional Autónoma de los Andes. Ecuador. La investigación tuvo como objetivo el contribuir a la disminución del estrés laboral del en el personal de enfermería del Hospital Regional del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social de Santo Domingo de los Tsáchilas. Es una investigación transversal. La población fue 130 profesionales de enfermería. La investigación utilizó como técnicas de recolección de datos la encuesta entrevistas, observación. Sus conclusiones son:

- El estrés laboral puede repercutir negativamente en la salud del personal de enfermería, en su ambiente social y familiar, además que disminuye el desenvolvimiento en su trabajo, causando que no rinda en su totalidad y no brinde una atención de calidad y calidez al paciente.
- El personal de enfermería manifiesta tener dificultad para conciliar el sueño, sensación de cansancio extremo o agotamiento, disminución del apetito o molestias gastrointestinales, situaciones relacionadas con el estrés laboral, que se evidencia en el deterioro físico y psíquico.

- Las estrategias propuestas contribuyen a disminuir el estrés laboral en el personal de enfermería, aportando con ideas, directrices y sugerencias a ser implementadas con la cual mejorará la atención al usuario externo.

García (2016) realizó la investigación titulada “*Estudio de estrés laboral en el personal administrativo y trabajadores de la Universidad de Cuenca. Cuenca 2015*”, la cual fue aprobada por Universidad de Cuenca. Ecuador. La investigación tuvo como objetivo el estudiar el estrés laboral en el personal administrativo y trabajador de la Universidad de Cuenca, a fin de elaborar una propuesta de prevención y promoción. Es una investigación Descriptivo, transversal, correlacional. La población fue 607 personas, así mismo la muestra fue 229 personas. La investigación utilizó como técnicas de recolección de datos la encuesta y la entrevista y como instrumento el cuestionario. Sus conclusiones son:

- Existe dos veces más probabilidades de desarrollar enfermedad física – mental en el personal administrativo que en los trabajadores.
- La población de trabajadores y personal administrativo de la Universidad de Cuenca, está conformado en su mayoría por personal femenino, joven y casados, cuya edad está alrededor de los 38 años.
- En cuanto a la relación laboral, como era de esperar, la mayoría de los trabajadores son hombres, mientras que en el personal administrativo predominan las mujeres, existiendo una relación estadísticamente significativa, entre la edad, con el cargo o puesto y el tipo y el régimen laboral (titular o contratado); en edades correspondiente a la categoría de adultos mayores.

Ibáñez (2016) realizó la investigación titulada “*Influencia de fatiga laboral, riesgos psicosociales y conflicto trabajo – familia en la accidentabilidad de trabajadores forestales*”, la cual fue aprobada por Universidad de Concepción Campus Los Ángeles. Chile. La investigación tuvo como objetivo determinar la influencia de los niveles de fatiga, riesgos psicosociales y conflicto trabajo – familia. Es una investigación de diseño no experimental. La población fue 49 trabajadores. La investigación utilizó como

técnica de recolección de datos la encuesta y como instrumento el cuestionario. La investigación concluyó que la empresa se encuentra sin riesgo psicosocial, presentando condiciones de bienestar psicosocial para los trabajadores, especialmente evidenciados en las exigencias psicológicas, trabajo activo y desarrollo de habilidades y apoyo social en la empresa.

Yuquilema (2015) realizó la investigación titulada “*Efectos del estrés laboral y los mecanismos de afrontamiento en el personal de salud del área quirúrgica del Hospital Less Riobamba*”, la cual fue aprobada por Universidad Nacional De Chimborazo. Ecuador. La investigación tuvo como objetivo el determinar los efectos del estrés laboral y los mecanismos de afrontamiento en el personal de enfermería en el área quirúrgica del Hospital IESS Riobamba. Es una investigación descriptiva, cuali – cuantitativo. La población fue 30 trabajadores. La investigación utilizó como técnicas de recolección de datos la encuesta y la observación y como instrumentos el cuestionario y la ficha de recolección de datos. La investigación concluyó que los factores principales identificados que causan estrés laboral son: espacios cerrados, temperatura, ruido de las alarmas, iluminación artificial permanente.

Castillo (2012) realizó la investigación titulada “*Manejo del estrés provocado por la presión laboral, en el área de cajas, Banco del Pacífico*”, la cual fue aprobada por Universidad Centra del Ecuador. Ecuador. La investigación tuvo como objetivo el prevenir la aparición del estrés o, en el caso de que los empleados del área de Cajas del Banco del Pacífico ya lo estén sufriendo, impedir que perjudique gravemente su salud o el buen funcionamiento de la entidad. Es una investigación descriptivo correlacional. La población fue 38 trabajadores. La investigación utilizó como técnica de recolección de datos la encuesta y como instrumento el cuestionario. La investigación concluyó que los factores sicosociales ya identificados que están causando el estrés laboral en el Área de Cajas del Banco del Pacífico.

2.1.2. Antecedentes nacionales

Peña (2017) realizó la investigación titulada “*Estrés Laboral y Estilos de Afrontamiento en trabajadores administrativos de la Municipalidad de Lima Metropolitana, 2017*”, la cual fue aprobada por Universidad César Vallejo. Perú. La investigación tuvo como objetivo el determinar la correlación existente entre el estrés laboral y los estilos de afrontamiento en trabajadores administrativos. Es una investigación básica, descriptivo correlacional de diseño no experimental. La población fue 220 trabajadores, así mismo la muestra fue 140 trabajadores. La investigación utilizó como técnica de recolección de datos la encuesta y como instrumento el cuestionario. Sus conclusiones son:

- El nivel de estrés laboral en los trabajadores administrativos de la Municipalidad de Lima Metropolitana es regular con tendencia a presentar niveles altos. Así mismo, el nivel de estrés por dimensiones en la mayoría de los trabajadores fue el nivel regular.
- El estilo de afrontamiento predominante en los trabajadores administrativos de la Municipalidad de Lima Metropolitana, es estilo centrado en el problema, seguido del estilo centrado en la emoción.
- Existen correlaciones significativas entre el estrés laboral y los estilos de afrontamiento en trabajadores administrativos de la Municipalidad de Lima Metropolitana, 2017.

Vivanco (2017) realizó la investigación titulada “*Identidad profesional y fuentes de presión laboral en docentes de Instituciones Educativas Públicas de secundaria del Distrito de Barranco*”, la cual fue aprobada por Universidad Marcelino Champagnat. Perú. La investigación tuvo como objetivo el relacionar la identidad profesional y las fuentes de presión laboral en docentes. Es una investigación cuantitativa y nomotética y su diseño de investigación es no experimental – transversal - correlacional. La población fue 266 personas, así mismo la muestra fue 157 personas. La investigación

utilizó como técnica de recolección de datos la encuesta y como instrumento el cuestionario. Sus conclusiones son:

- Existe una relación significativa e inversa entre la identificación con su grupo profesional y las presiones sociales derivadas de la labor educativa en el aula en docentes de instituciones educativas públicas de secundaria del distrito de Barranco.
- La identidad profesional en docentes de instituciones educativas públicas de secundaria del distrito de Barranco se encuentra por debajo del promedio.
- Las fuentes de presión laboral en docentes de instituciones educativas públicas de secundaria del distrito de Barranco no son bajas.

Ruiz (2017) realizó la investigación titulada "*Estilo de vida, presión laboral y factores de satisfacción en los docentes de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle - La Cantuta, 2015*", la cual fue aprobada por Universidad Nacional De Educación Enrique Guzmán y Valle. Perú. La investigación tuvo como objetivo el establecer el nivel de relación significativa entre estilo de vida, presión laboral y factores de satisfacción en los docentes de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, La Cantuta, 2015. Es una investigación correlacional/causal. La población fue 620 docentes, así mismo la muestra fue 100 docentes. La investigación utilizó como técnica de recolección de datos la encuesta y como instrumento el cuestionario. La investigación concluyó que el nivel de relación que existe entre estilo de vida, presión laboral y factores de satisfacción intrínseca en los docentes universitario es de una correlación negativa muy baja.

Regalado (2016) realizó la investigación titulada "*Presión Laboral Y Satisfacción Laboral en docentes de una Universidad Privada De Trujillo*", la cual fue aprobada por Universidad Privada Antenor Orrego. Perú. La investigación tuvo como objetivo establecer la relación entre las variables de presión laboral y satisfacción laboral en docentes universitarios de una universidad privada de Trujillo. Es una investigación descriptiva, correlacional.

La población fue 1250 docentes universitarios, así mismo la muestra fue 294 docentes universitarios. Sus conclusiones son:

- Existe una correlación altamente significativa entre las variables de satisfacción laboral y presión Laboral, presentes en los docentes universitarios de una Universidad Privada de la ciudad de Trujillo.
- Respecto a la Presión Laboral docente, destaca un porcentaje de 55.5% de Presión Laboral en docentes universitarios, manifestado en la presencia de fuentes de estrés laboral de tipo físico, psicológico o comportamental dentro de su ambiente de trabajo.
- Respecto a la satisfacción laboral, predomina el porcentaje 61.8% de docentes universitarios con Insatisfacción laboral, en niveles Muy Alto, Alto o Regular; reflejando una percepción negativa y pesimista sobre su situación laboral.

Marallano (2014) realizó la investigación titulada “*Relación de los riesgos psicosociales y el estrés laboral en los trabajadores administrativos de la Municipalidad provincial de Mariscal Nieto, Moquegua*”, la cual fue aprobada por Universidad Nacional de San Agustín. Perú. La investigación tuvo como objetivo el establecer la relación existente entre los riesgos psicosociales y el estrés laboral de los trabajadores administrativos. Es una investigación no experimental. La población fue 700 trabajadores, así mismo la muestra fue 150 trabajadores. La investigación utilizó como técnica de recolección de datos la entrevista y como instrumento el cuestionario. Sus conclusiones son:

- Existe una relación entre los riesgos psicosociales y el nivel de estrés laboral en el personal administrativo de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto.
- Mayoritariamente los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto, poseen unas series de deficiencia relacionadas a su entorno laboral y que han afectado su salud y el desarrollo de su tarea.

2.2. Bases Teóricas

2.2.1. Variable independiente: Presión laboral

A. Definiciones

Bohlander y Snell (2013) menciona que la presión laboral requiere de un comportamiento para sobrellevarlo ante cualquier situación con respecto a las causas físicas, mentales o emocionales.

Rodríguez (2013) menciona la presión laboral se interpreta principalmente como un potencial factor alternador de estrés y repercute en el desempeño de una persona.

Griffin y Moorhead (2010) menciona que la presión laboral es ocasionada por un estímulo, el cual puede ser físico o psicológico, y que el individuo responde de alguna manera.

B. Dimensiones

Martel (2017) citando a Travers & Cooper, señala que las dimensiones de la presión laboral son las siguientes:

- a. Factores intrínsecos al trabajo, estos comprenden: Condiciones físicas del trabajo, exceso y defecto de trabajo, períodos muy largos de trabajo, insensibilidad administrativa y salarios inadecuados.
- b. Función del trabajo, comprende: Ambigüedad de roles, conflicto de roles, tipo de responsabilidad, rol sobrecargado, excesivo trabajo de oficina y preparación inadecuada.

- c. Relaciones laborales, comprende: Relaciones con los colegas, relación con la dirección.
- d. Desarrollo de carrera, abarca: Carencia de seguridad laboral e incongruencia de estatus, exceso o deficiencia de promoción y frustración.
- e. Clima organizacional, comprende lo siguiente: Política y cultura organizacional, nivel de participación y compromiso en la toma de decisiones y la evaluación del desempeño del cargo.
- f. Aspectos individuales, abarca: Factores de personalidad, el efecto de cambios en la vida y factores demográficos.

C. Fuentes de presión relacionado con el trabajo

Bohlander y Snell (2013) mencionan que las causas de la presión en el lugar de trabajo son muchas. Sin embargo, cuenta con una influencia esencial en la presión de los empleados con respecto a los siguientes cuatro factores:

- Alta demanda: tener excesivas actividades en un periodo muy limitado.
- Alto esfuerzo: derrochar inmoderada esfuerzos tanto intelectuales durante un tiempo muy extenso.
- Bajo control: insuficiente dominio en la realización de una labor diaria.
- Baja compensación: aceptación inconveniente de feedback de acuerdo al progreso del trabajo y ninguna gratitud por la buena realización de un trabajo.

Otras causas de la presión reconocidos del trabajo comprenden los despidos y volver a estructurar a la organización;

desacuerdos con los gerentes o compañeros, prejuicios respecto a la edad, género, raza o religión; incapacidad para expresar las quejas y condiciones de trabajo deficientes. Incluso las molestias de menor importancia como la falta de privacidad, la música poco agradable y otras condiciones pueden generar presión negativa a una persona u otra.

D. El manejo de la presión

Bohlander y Snell (2013) mencionan que muchos empleadores han desarrollado programas con la finalidad de preparar como los trabajadores deben disminuir tales efectos que pueden ser negativos por la presión laboral. Por lo tanto, un programa típico incorpora instrucciones en los procedimientos de relajación, capacidades que puedan confrontar las cosas, habilidades auditivas, procedimientos de la manera de tratar con gente difícil, administración del tiempo y asertividad.

Todas estas técnicas están diseñadas para romper el patrón de tensión que se encuentran asociada respecto a las situaciones por presión laboral y ayudar a los integrantes logren un control considerable con respecto a sus vidas.

La organización según sus técnicas, como esclarecer la función del personal en el trabajo, rediseñar y enriquecer los puestos, corregir en el ambiente los componentes físicos y manejar de manera objetiva los elementos interpersonales, por lo tanto, no deben ignorarse en el desarrollo de preparar a los trabajadores a manipular la presión laboral.

E. Consejos para reducir la presión relacionado con el trabajo

Bohlander y Snell (2013) menciona lo siguiente:

- Construya vínculos convenientes con los integrantes del trabajo.
- Dialogue explícitamente con los gerentes o los trabajadores referente a las preocupaciones del trabajo o personales.
- Proyecte para el futuro permaneciendo con respecto a los cambios que podrían lograrse en las demandas del puesto.
- No propasarse mucho sus capacidades y habilidades.
- Fije plazos realistas; negocie fechas oportunas con los gerentes.
- Proceda de inmediato en los inconvenientes o preocupaciones de relieve.
- Informe periodos dedicados al trabajo para que puedan prevenir las interrupciones.
- Cuando se sienta bajo la presión de trabajo, encuentre un espacio para que descansar o distraerse.
- Maneje con rapidez o asigne a otros cuando se sienta que los temas triviales obtengan relevancia.
- En su área de trabajo dedíquese pequeños descansos como un cambio de ritmo.

F. La presión laboral como factor estresor

Rodríguez (2013) menciona que la presión laboral es un elemento en el estudio en el interior de rama de la psicología. Estas

tensiones intrapsíquicas pueden proceder de la presión que ocasiona repercusiones en el desempeño de un individuo. Por lo tanto, mayores o menores situaciones de tensión tendrán a repercutir en la capacidad lucrativa, permitiendo que fácilmente pueda extrapolarse al campo de la productividad creativa.

El trabajo bajo presión se relaciona en dos eventos de tipo cognitivo: valoración primaria – secundaria, se refiere a la interpretación que realiza un individuo en un evento, finalizando con un juicio que se dispone de tal evento que es amenazante y la segunda se refiere al hecho que el individuo manifiesta que carece de las capacidades y recursos para enmendar del suceso amenazador a que se ve abocado hacia una evidente reseña en cierta relación entre las necesidades y aptitudes de la persona.

Inclusive evidentes necesidades permanezcan satisfechas, esperamos que a menudo (si no siempre), se progrese un nuevo desagrado y un desasosiego, a menos que la persona realice en lo que esta aptamente competente. Ya que los humanos pueden ser, lo que deben ser.

En cuanto a la interrelación existente a través de las aptitudes y desafíos, una teoría se estableció en la cual explica los estados de integridad psíquica afiliados al placer y la felicidad se producen cuando los niveles de desafío o provocación se encuentran al máximo nivel de expectativa subjetiva. Esta expectativa se ocasiona por consecuencia de la conciencia que el individuo posee de acuerdo a sus potencialidades, capacidades y habilidades.

En el momento que el individuo se le presenta un desafío muy retador y cuenta con sus capacidades y aptitudes ya que le permite experimentar el estado de flujo, practica psíquica que es semejante a la plenitud emocional, al estado de felicidad que tiene relación con los desempeños laborales de tipo autotélico. Por lo cual existen

personas cuya naturaleza creativa les permite experimentar la creatividad como objetivo esencial.

Sin embargo, para ciertos individuos el ejercicio de la creatividad no conjetura la búsqueda de la autorrealización, sino en el acto compensatorio de acuerdo a la insatisfacción de necesidades básicas.

La valoración según la demanda laboral se encuentra envuelta al componente subjetivo, esta acción supone que las personas de carácter optimista admitan que mediante las habilidades determinadas e inalterables puedan desarrollar sus necesidades, ya que uno de corte pesimista se verá involucrada en la realización de las funciones, con el mismo nivel de capacidades. Esto implica que la definición de autoeficacia, está comprobado que perfecciona el desempeño en las actividades mentales, académicas, físicas, entre otras. Se ha demostrado que, mediante el desempeño por medio de estas actividades, se mejora conforme se halle una apropiada autoeficacia.

De acuerdo a las ideas, valoraciones subjetivas mantienen la incidencia que llega a actuar frente a la presión de acuerdo al desempeño laboral. Desde el punto de vista estrictamente psicológica, se argumenta que son prejuicio que derivan del establecimiento según los estados de estrés y tensión, y también en los asedios creativos.

G. Las actitudes pueden predecir la conducta frente a la presión

laboral

Solomon (2013) menciona que los investigadores del comportamiento del individuo durante mucho tiempo emplean

prototipo de atributos múltiples; ya que se han confrontado a un considerable problema, mientras tanto los conocimientos acerca de las conductas de un individuo no son necesarias al momento de conjeturar su comportamiento. En esta demostración clásica de “haz lo que digo, no lo que hago”, ciertos estudios han logrado una correlación muy baja en cuanto a la conducta reportada del individuo hacia un objeto y su comportamiento real en cuanto a ese último. Determinados investigadores se han desalentado, que se interrogan en cuanto a las actitudes cuenta con la utilidad para comprender la conducta. Por lo tanto, este vínculo entre las actitudes y el comportamiento puede transformarse en un dolor de cabeza.

H. Fatiga laboral

Bohlander, Snell y Morris (2018) mencionan que la fatiga es un problema mayor en las organizaciones que operan durante todo el día o que tiene turno de noche. La fatiga no puede provocar consecuencias de “vida o muerte” en la mayoría de los puestos. No obstante, los gerentes, empleados y público en general están preocupados por la manera en que afecta la seguridad y al desempeño laboral. Las regulaciones en ciertas industrias limitan el número de horas que los empleados pueden trabajar por turno. Sin embargo, incluso con los límites, los trabajadores se fatigan.

Algunos expertos dicen que el downsizing puede ser un factor, pues a menos trabajadores se les puede cubrir más turnos.

El estrés y la fatiga en el trabajo son problemas importantes que enfrentan los empleados y sus gerentes, desafortunadamente cuando se presenta un caso de depresión puede ser difícil intentar resolver el problema (a veces le conduce a un conflicto).

I. Factores que generan menos y más presión laboral

Rodríguez (2013) a los individuos que localizan en la presión un determinante que incentiva la excelencia creativa, resaltan fundamentos en el criterio de que la mente se compromete a laborar más, que se requiere enfocarse en adversidades con más precisión, que son más exigentes, mientras que los individuos que midieron negativamente la presión laboral fundamentaron su absolución en que los procedimientos innovativos necesitan de un plazo prudente para su generación. De esta manera, el determinante tiempo se reflejó desde las absoluciones cualitativas como un criterio que crea más presión laboral.

En los factores de presión laboral resalta que el temor a dar por finalizado el contrato es pionero si se refiere al patrón estresor que con menor incidencia crea en los individuos (enfáticese que en el equipo la mayor incidencia señaló que la finalización del contrato es el determinante que bajo presión se crea es el de la más mínima práctica laboral, ello es, antes de los 12 meses). El temor a llamadas de atención o sanciones del mismo modo resalta como un determinante para la escasa presión, al lado de la presión de aparentar con los otros. En los resultados de varios estudios puede llegar al punto de que, para diversos individuos, los periodos de finalización de proyectos pequeños son un determinante creador de tensión. Al examinar el escalafón de determinantes que crean una mínima presión, “periodos de entrega mínimos” se observa entre los finales, al comprobar el escalafón jerárquico por otra parte hay determinantes que crean presión con mayor incidencia, los periodos de entrega mínimos se componen en el determinante más resaltante, entre otros. Sin embargo, lo más esclarecedor de las investigaciones es que acorde al alza de categoría de trayectoria de los individuos en el ambiente propagandístico, más son los señalamientos que se llevan a cabo en el sentido de admitir que el plazo corto es el determinante estresor que más presión crea.

J. Referencias de la presión laboral

Aguilar y Quispe (2018) señalan que el derecho del trabajo nace esencialmente del requerimiento que posee todo empleado de que se garantice una sobrevivencia segura, para él y su grupo familiar. La presión en el empleo creo en nuestro estado, aunque no es claramente visto, que diversos empleados desertan a sus trabajos sin que ello conlleve a responsabilidades aun cuando se encuentra presente, esto es por la perspicacia con que este se vincula.

Principalmente la misma se basaba en la trasgresión de un derecho primordial de sobrevivencia de los empleados, el que implica gozar de libertad y el ofertar su fuerza laboral por el salario que le brinde facilidad de suministrar, para él y su familia. En este estudio valoraremos estos fenómenos que impactan en el derecho laboral, como en el caso de la Presión Laboral, que en palabras de estudiosos es tan remota como el trabajo. La circunstancia donde un empleado sea trasgredido, coaccionado, vejado, etc., ya sea por sus colegas o sus superiores, para que repudie la misma circunstancia y renuncie, tiene la misma antigüedad que el trabajo y por supuesto, se viene manteniendo de la misma forma tras el origen del mismo derecho. Se comprende de esta forma que el perfil de un trabajador que emplea su poder sin consideraciones, que emplea a los demás para suplir su interés, y lo lleva a cabo a través del hostigamiento sistemático empleando las insinuaciones, desprestigios, menosprecios, etc.

K. Características de la presión laboral

Los rasgos significativos de la presión laboran se observan en los primeros 7 rasgos, y en las posteriores se señalan los rasgos seguidos por (Parra, 2010).

- Presión de tiempos. La carga cerebral en demasía se genera al haber secuencia en el estímulo contestación, por tanto, el sujeto se congestiona, para impedir esta circunstancia se requiere tener temporadas de descanso más extendidas.
- Atención. El enfoque psicológico es clasificatorio a una concreta asignación, sin embargo, se entretiene de otras asignaciones.
- Complejidad. Se centra en el volumen y diversidad de varias asignaciones en una actividad de trabajo, de forma tal que se vinculan los saberes y la instrucción con evadir las faltas.
- Monotonía Conservar una asignación habitual actividad rutinaria y sin cambios, es decir la falta de variedad, movimientos y cambios en el ámbito laboral.
- Aislamiento Radica en las asignaciones llevadas a cabo por un individuo de manera aislada o separado de los vínculos con sus demás colegas dentro del establecimiento de salud.
- Horario de trabajo. Se centra en la jornada laboral nocturna que congestionan a los trabajadores a raíz del orden natural de dormir en las noches.
- Relaciones dependientes del trabajo. Se atesora los vínculos de los trabajadores para con sus colegas y sus superiores dentro de los establecimientos de salud.
- Procesos centrales. Las inspecciones llevadas a cabo a las asignaciones del trabajo, generalmente requieren de un esfuerzo superior en las asignaciones y presionar en la conducta de los individuos.
- Las posturas suelen darse al estar en sus asientos o al estar en movimiento, las mismas que perennes generan tensión y cansancio.

- Espacio de trabajo tienen que ser ambientes con fluidez y acertados ya que se estará en constante desplazamiento.

2.2.1. Variable dependiente: Estrés laboral

A. Definiciones

Robbins y Judge (2017) mencionan que el estrés es un desarrollo psicológico muy desfavorable que se puede alcanzar mediante las presiones ambientales.

Koontz y Weihrich (2013) mencionan que el estrés es la réplica de adaptación, mediada por frecuencias particulares y desarrollos psicológicos o ambos, deducida de una función, condición o acontecimiento extremo (ambiental) que puede imponer demandas psicológicas o físicas exorbitante sobre un individuo.

Griffin (2011) menciona que el estrés es la réplica de una persona a un incentivo firme, llamado estresor.

Schermerhorn (2010) menciona que el estrés es una situación de tensión que presentan las personas en el momento de enfrentarse en las demandas, limitaciones u oportunidades excepcionales.

B. Dimensiones del estrés laboral

Robbins y Coulter (2014) señalan que el estrés puede ser a consecuencia de circunstancias personales o de elementos vinculados con la organización, de manera independiente los cuales son llamados estresores. Se hace evidente que algún tipo de variación puede dar como resultado estrés ya que

probablemente incluya restricción, demandas y oportunidades. Es así que los estresores son los siguientes:

a. Estresores organizacionales

Los estresores organizacionales hacen referencia a los factores que ocurren dentro de la empresa que llegan a generar estrés, como por ejemplo demandas del cargo, de las tareas e interpersonales, el liderazgo como rol de los jefes y la estructura de la organización.

b. Estresores personales

Los estresores personales hacen referencia a los factores que ocurren durante la vida personal del individuo en la cual puede llegar a generar estrés, tales como los problemas familiares, las dificultades económicas individuales y los rasgos de personalidad.

C. Causas del estrés relacionadas con el puesto

Newstrom (2007) menciona que ante cualquier situación laboral se obtiene el estrés, pero en cuanto a sus reacciones de los empleados puede variar. Por ejemplo, un individuo acepta una nueva técnica laboral y logra sentir muy poco o nada de estrés, en cuanto otro individuo experimenta una presión agobiante con la misma función asignada. Podemos ver que parte de la semejanza está en las praxis, visión y expectativas de cada individuo, ya que son factores internos. Por lo tanto, no todas las condiciones laborales obtienen frecuentemente estrés en los trabajadores.

Es entonces que la sobrecarga y los límites de tiempo del trabajo hacia los trabajadores, ocasionan estrés ya que estas presiones proceden de la administración, por su mala calidad. Según ejemplos de factores productores de estrés se relacionan

con la administración como el supervisor autocrático, un ambiente laboral no adecuado, carencia de control sobre los puesto y falta de autoridad en cuanto a las responsabilidades.

La disputa y la ambigüedad de funciones guarda relación con el estrés. En ciertas condiciones, los individuos cuentan con distintas perspectivas en cuanto a las funciones de los trabajadores de acuerdo a su puesto, ya que no sabe qué hacer y no tiene la capacidad de ejecutar con todas las expectativas.

Sin embargo, el puesto no se encuentra descrito claramente, no cuenta con un modelo autorizado del que pueda necesitar.

También el estrés es acusado de los distintos valores y las practicas éticas de la institución, que se refleja de la cultura de la organización y también de la ética y valores de los trabajadores. En cuanto a las grandes diferencias ocasionan una presión mental significativa en el momento que realiza un esfuerzo para estabilizar las necesidades de los dos grupos de valores.

Ciertos puestos ocasionan más estrés que otros puestos. Incluyendo el trabajo de turno rotativo, funciones ejecutadas a la velocidad de las maquinas, trabajo rutinario o en ambientes peligrosas ocasionan con mayor estrés. Los individuos que se dedican muchas horas en monitores de la computadora también cuentan con alto nivel de estrés. Por lo tanto, las causas del estrés se aplazan de acuerdo al nivel organizacional. Sin embargo, la tensión se manifiesta de los directivos debido a la presión que aparece cuando deben lograr resultados financieros a en un periodo corto o a la incertidumbre debido a la presión que aparece cuando deben lograr los resultados financieros en un periodo corto o al temor de una proposición en la toma de control adverso. Es entonces que los administradores que se encuentran en el nivel medio perciben la tensión al momento que llega la noticia de disminución del personal inaplazable en sus organizaciones

ocasionan intimidar en su seguridad laboral. Los tensores de nivel de supervisión se predomina las presiones que permite incrementar la calidad y servicio al ciudadano, la asistencia preceptiva a numerosas juntas y el compromiso por las funciones de los integrantes. Los trabajadores experimentan los tensores del bajo estatus, carencia de captación de control, falta de recursos y libre de equivocaciones en la demanda en cuanto al volumen de funciones.

La causa general del estrés se basa ante cualquier tipo de cambio ya que se solicita que los trabajadores se habitúen. El mucho estrés se ocasiona en cuanto es esencial o inusitado, por ejemplo, una destitución temporal o un traslado. La causa del estrés que perjudica a varias personas es el desasosiego principalmente por el bienestar financiero. Lo cual esta condición se manifiesta al implantar tecnología para el ahorro del importe, por lo tanto, se inician convenios estipulados o rentabilidad financiera de la institución que es afectado. Ciertamente, muchas presiones poderosas que ingresan en acción cooperan a la sensación de presión.

D. Consecuencias del estrés laboral

Robbins y Judge (2017) mencionan que el estrés se ocasiona de diversas formas, por lo cual tenemos a la presión sanguínea elevada, úlceras, falta de apetito, acidez, obstáculo para decidir frecuentemente, querencia a padecer accidentes, entre otras.

a. Síntomas fisiológicos.

Los investigadores especialistas en ciencias médicas y de salud se centraron en la mayor parte de interés en los síntomas fisiológicos. Sus investigaciones llegaron a la resolución que mediante el estrés podía impulsar en la versatilidad del

metabolismo, incrementar la frecuencia cardiaca y respiratoria, incrementar la presión sanguínea, ocasionar dolores de cabeza e impulsar ataques cardiacos.

Ahora se propone con claridad que el estrés cuenta con otras consecuencias fisiológicas perjudiciales.

b. Síntomas fisiológicos

La insatisfacción laboral es una causa evidente de estrés. Por lo tanto, el estrés se presenta mediante ciertos estados fisiológicos tales como ansiedad, tensión, irritabilidad, cansancio e incertidumbre. Según estudio se anotaron respuestas fisiológicas de los trabajadores en un periodo descubriendo que el estrés es proporcionado de acuerdo a las mayores funciones de trabajo en relación con bajos niveles de bienestar emocional.

De acuerdo al puesto de trabajo, establecen demandas conflictivas y compuestas, o también que no presentan precisión en las responsabilidades, la autoridad y los compromisos del individuo permite incrementar el estrés y la insatisfacción. Es entonces que cuanto menos control poseen los trabajadores al movimiento del trabajo, el estrés y la insatisfacción será mayor. Sin embargo, los puestos de trabajo que ofrecen escasas multiplicidad significancia, soberanía, retroalimentación y semejanza ocasionan estrés, aminorando la satisfacción y el involucramiento del trabajo. Por lo tanto, no todos los individuos reaccionan de la misma manera frente a la autonomía. Incluso los que cuentan con locus de control extremo, el estrés y el agotamiento incrementa en cuanto se presenta un alto control del trabajo.

c. Síntomas conductuales.

En varios países a lo largo del tiempo se han investigado acerca de la conducta y el estrés por que las relaciones manifiestan ser relativamente resistente. Estos síntomas conductuales de

estrés incorporan decrecimiento en la productividad, mayor rotación y ausentismo, también variabilidad en los hábitos alimenticios, consumo de alcohol, dialecto rápido, trastornos e inquietudes de sueño.

Ciertos estudios distintos investigan acerca del estrés y el desempeño que guardan relación.

Ciertos investigadores han comenzado a disponer una variedad entre factores de estrés provocadores y los obstrutores, señalando de mediante dos maneras de estrés cuentan con consecuencia contrarias de acuerdo a la conducta laboral, esencialmente en el desempeño.

E. Manejo del estrés

Griffin (2010) menciona que, los efectos fuertes del estrés, lo que continua es que las organizaciones y los individuos tiene que estar ansiosos en la forma de controlar sus consecuencias. Gran cantidad de ideas y perspectivas que han ido realizando con el fin de coadyuvar a el manejo del estrés. Determinadas tácticas para las personas, otras están enfocadas para las empresas.

Uno modo en que los individuos puedan manejar el estrés es través de la actividad física. Los individuos que entrenan de manera frecuente tienen una sensación de menor estrés y tensión, poseen una mayor confianza en sí mismo y son más positivos. Una mejor condición física tiene menor susceptibilidad a afecciones. En otro orden los individuos que no realizan actividad física de manera frecuente se inclinan a pasar un mayor estrés y sentir presión.

Además, probablemente que padezcan infartos. A causa de su estado físico, es muy posible que contagiarse de enfermedades.

Otra técnica que usan los individuos con el fin de manejar el estrés es la relajación, ello posibilita que las personas se adecuen y por ende contengan de mejor manera el estrés. La relajación está contenida en diversos modos, como tomarse unas vacaciones de vez en cuando. Según una investigación actual mencionó sobre las conductas de los individuos en las diferentes de cualidades en sitio de labores mejoraban enormemente posteriores a unas vacaciones. Además, es posible que individuos se relajen en tanto laboren. Como lo dicen ciertos especialistas que aconsejan tomar decisiones frecuentes en el trabajo.

Además, es posible los individuos se use en la gestión del tiempo de limitar el estrés. La concepción tras la gestión del tiempo es que gran número de presiones día a día es posible que se reduzcan o se quiten si las personas realizar una labor optima al gestionar el tiempo.

Una perspectiva de la gestión del tiempo es realizar un listado cada día de las cosas que realizarán durante el día. Los temas en el listo se reunir en tres categorías: acciones determinantes que es necesario que se realicen acciones relevantes deben hacerse u cosas alternativas que pueden delegarse. Las personas deben hacer las acciones en el listado de acuerdo al orden de relevancia.

Para finalizar es posible los individuos manejen el estrés a través de equipos de apoyo. Es posible que este sea sencillo como un equipo de familiares o amistades en donde puede pasar momentos ocio. Como, después del trabajo ir con unos colegas a un partido de futbol o ir al cine a calmar el estrés producido durante el día. Para finalizar, les posible que los familiares y las amistades coadyuven a enfrentar el estrés en forma sólida y a lo largo de los tiempos de inestabilidad. Como un trabajador que investigó que no le dieron el ascenso anhelado por el cual trabajó con mucho ahínco a lo largo de meses, es de gran provecho tener a un amigo al cual

apoyarse o desahogarse. Además, es posible que los individuos se apoyen en base a equipos de apoyo más consistentes y formales.

Como templos que apoyan a individuos que han pasado recientemente por una ruptura matrimonial, o el fallecimiento de un familiar.

Además, las empresas comienzan a darse cuenta que tiene que intervenir en coadyuvar al personal a confrontar el estrés. Un asunto para ello es el modo en que la organización se responsabiliza de manera parcial, además tiene que coadyuvar a tranquilizarlo. Otro asunto es que las exigencias de seguros vinculadas al estrés por el personal consten grandes montos para la empresa. O también que el personal pase no reducidos niveles de estrés tendrán una mayor capacidad de realizar sus actividades.

Un parte importante de la organización, es el programa de bienestar de estrés, particularmente hecha con el fin de coadyuvar a tratar con el estrés, como programas de protección a la sanidad y demás relacionados.

F. Estrés y rendimiento en el trabajo

Newstrom (2007) menciona que según con su transcendencia, es posible que el estrés sea de provecho o traiga consecuencias para el rendimiento en el trabajo. En el caso donde hay estrés, los desafíos en el trabajo se encuentran apartado y el rendimiento se inclina a reducirse.

Por lo tanto, al incrementar el estrés el desempeño es superior ya que este permite al individuo a conseguir recursos con el fin de cumplir con las carencias en el trabajo. El estrés constructivo es un impulso provechoso ya que fomenta a los trabajadores a argumentar con sus desafíos. El estrés aparece en una altiplanicie,

que significa a la habilidad máxima de desempeño rutinario de un individuo. En este contexto, la tensión tradicional ya no realiza ningún mejoramiento.

Por último, la tensión se transforma en una fuerza destructiva en caso que llegue a niveles elevados. Disminuye el desempeño debido a la demasía de tensión que se interviene en el individuo. El trabajador pierde la capacidad de manejar el estrés, la habilidad de poder tomar decisiones y anuncia una conducta errante.

G. Estrategias para afrontar el estrés laboral

Griffin y Moorhead (2010) menciona que las organizaciones también se percatan cada vez más de que se debe participar en el manejo del estrés en sus empleados. Hay dos justificaciones diferentes para este punto de vista. Una es que como la organización es responsable en parte por crear el estrés, debe ayudar a aliviarlo. La otra es que la persona pasa por reducidos niveles de estrés negativo funcionarán eficazmente. Dos estrategias organizacionales esenciales con el fin de coadyuvar al personal a manejar el estrés son programas institucionales y colaterales.

a. Los programas institucionales

Se aplican por medios de mecanismos organizacionales establecidos para los puestos diseñado de forma apropiada y los horarios de trabajo pueden ayudar a aliviar el estrés. El trabajo de turno, en particular puede ocasionar problemas importantes para los empleados, porque constantemente tienen que ajustar el sueño y sus patrones de relajación. Así, el diseño y los horarios de trabajo deben ser un enfoque de los esfuerzos organizaciones para reducir el estrés.

La cultura organizacional también puede ser utilizada para manejar el estrés y así la organización debe luchar para fomentar una cultura que refuerce una mezcla de trabajo sana y actividades laborales.

Finalmente, el supervisor puede tener un papel institucional importante para manejar estrés. Un supervisor puede ser una fuente importante se sobrecarga. Si se hace consciente de la probabilidad de asignar cantidades estresantes de trabajo, los empleados pueden hacer un mejor trabajo al mantener las cargas a un nivel razonable.

b. Programas colaterales

Además de los esfuerzos institucionales dirigidos a la reducción del estrés, muchas organizaciones cambian a los programas colaterales. Un programa colateral es un programa organizacional específicamente creado para ayudar a los empleados a manejar el estrés. Las empresas han implantado programa de manejo de estrés, la promoción de la salud y de otro tipo para este fin.

Cada vez más las organizaciones realizan programas o adoptan programas de este modo.

Numerosas empresas en la actualidad también tienen programas de acondicionamiento de los empleados. Estos programas atacan el estrés de forma indirecta al alentar a los empleados a hacer ejercicio, lo cual se presume que reduce el estrés. En el lado negativo, este tipo de esfuerzo cuanta considerablemente más que los programas de manejo del estrés, porque la empresa debe invertir en instalaciones físicas. Aun así, cada vez más empresas exploran esta opción.

Finalmente, las organizaciones hacen intentos por confrontar el estrés mediante otro tipo de programas. Otras empresas utilizan

programas que promueven todo, desde el humor hasta los masajes y yoga como antídotos para el estrés. Desde luego, poco o ninguna investigación respalda algunas de las afirmaciones hechas por los defensores de estos programas. Así, los gerentes deben tomar medidas para asegurarse de que cualquier esfuerzo organizacional por hacer intentos por confrontar el estrés sea al menos razonablemente eficaz.

H. Estrés y burnout laborales

Bohlander, Snell y Morris (2018) señalan que el estrés es una nosología que es producto de dos factores frente a diferentes tipos de estrés. Los profesionales en psicología usan dos palabras para diferenciar estos a partir de una perspectiva bioquímica. El eustrés es aquel estrés bueno que va de la mano con el logro y la felicidad. El eustrés es tomado como una energía positiva que colabora a progresar pese a las barreras. El distrés es muy dañino. El estrés se transforma en distrés en los casos donde se sienten sentimientos de estabilidad y capacidad se desgastan. El abandono, el desosiego y la frustración convierten el estrés en distrés.

El burnout es una fase de distrés riguroso. Comúnmente, el burnout laboral pasa en donde un individuo empieza a objetarse sus mismas actitudes. El individuo ya no siente que su labor es relevante. El desánimo, fracaso y el gasto de eficiencia son signos de burnout, donde principalmente se puede observar su carencia de rendimiento. En algunas organizaciones que han realizado Expediente de regulación de empleo, el personal que quedó es posible que sufra burnout, puesto que tienen que realizar más labores con menor número de colegas. El personal destacado, es posible que lo padezca en casos donde vea que la meta no es viable.

Donde el estrés laboral son muchas. Aun cuando, una investigación de Luminari, una organización de servicios médicos Estados Unidos, existen cuatro elementos que poseen una incidencia importante en el estrés laboral del personal.

- Elevada exigencia: mucho que realizar en un lapso muy limitado.
- Elevada energía: perder bastante esfuerzo intelectual en un tiempo muy prolongada.
- Reducida inspección: baja incidencia en la forma en la cual se hace una labor.
- Mínimos incentivos: mal recibimiento de feedback en realización de la labor y no hay reconocimiento a la labor eficaz.

Demás elementos estresantes en la labor comprenden despido y volver estructurar a la institución, disconformidades con los directores o colegas, suspicacia en relación a la edad, género, color de piel, entre otros. Hasta disgustos de menor relevancia como la carencia de intimidad, la melodía poco afable y otros aspectos con el fin de estresar negativamente en un individuo.

El estrés laboral pone a damas y caballeros en peligro de tener complicaciones cardiovasculares, desánimo y complicaciones de la gordura, además aumenta susceptibilidades del trabajador a afecciones. Ciertas investigaciones han hecho una comparación del estrés vinculado a la laborar es fuente de generación de afecciones y daños. Cada elemento genera que aumenten los costes de atención con un especialista en salud.

Los especialistas de RR.HH. tienen conciencia de las consecuencias que tiene el estrés de la sanidad del personal y su rendimiento. En una investigación se señala las principales del estrés que los jefes piensan que inciden negativamente en la labor son el estudio de vida y labor, trabajadores deficientes y la

tecnología de extensa la disponibilidad de los trabajadores en jornada no laboral.

Preparados con estos saberes, gran cantidad de organizaciones han creado programas de manejo de estrés con el fin de instruir del personal las maneras de reducir las consecuencias del estrés vinculado con la labor. Un programa tradicional a menudo acostumbrada a la instrucción técnica de relajación, capacidades para sobrellevar, destrezas de escucha, técnicas con el fin de tratar a individuos complicados, administración del tiempo y el asertividad.

Cada técnica está formulada para quebrantar el modelo de tensión que va la mano de los contextos de estrés y colaborar a los aquejados para obtener menos estrés.

Cada método corporativo, como esclarecer el papel utilizado en la labor, el rediseño y el crecimiento de los puestos laborales, la enmienda de los elementos tangibles del ambiente y el manejo efectivo de los elementos tangibles en el contexto y el manejo efectivo de los elementos interpersonales no deben descuidarse de instruir al personal a manejar el estrés. Los asesores en manejo del estrés recomiendan diversas maneras de resolver el estrés vinculado con la labor:

- Formar vínculos satisfactorios con colegas.
- Conversar de forma abierta con directores o personal acerca de las incertidumbres de la labor o particulares.
- Instruir a largo plazo tratando de mantener al tanto de los cambios que pueden pasar con las exigencias del puesto.
- No sobrepasar sus destrezas y aptitudes.
- Establecer tiempos viables, acuerde días de entrega viables con los directores.

- Proceder inmediatamente frente a las dificultades e incertidumbres de relevancia.
- Señalar los tiempos prestados a la labor en donde se debe evitar las pausas.
- Darse pequeños descansos en su puesto, como por ejemplo escuchar alguna melodía.

I. Los factores de estrés son acumulativos

Bohlander, Snell y Morris (2018), al verificar los determinantes de estrés de forma personal, es difícil recordad que el estrés es una anomalía aditiva, esto es, se aglomera. Los determinantes de estrés nuevo y continuo se incluyen en el nivel de estrés de una persona. Por ello, un solo determinante de estrés no tiene relevancia por sí mismo, sin embargo, si lo tendría si se une al rango de estrés de un sujeto.

En este sentido, un solo determinante de estrés no tendrá relevancia si se rebalsa un vaso. Para fijar el volumen integral de estrés al que está subordinado un sujeto, se requiere adicionar todos los orígenes y el grado de estrés que lo impacta. Ya que no es sencillo valorarlo o analizarlo, los superiores tienen que ser razonables con las cargas potenciales de estrés influenciadas por determinantes de la empresa. Ciertos trabajadores se someten a dar a conocer la carga de estrés a un supervisor empático.

2.3. Definición de términos

- *Presión laboral*: La presión laboral es ocasionada por un estímulo, el cual poder ser físico o psicológico, y que el individuo responde a alguna manera (Griffin y Moorhead, 2010).
- *Estrés laboral*: El estrés es un desarrollo psicológico muy desfavorable que se puede alcanzar mediante las presiones ambientales (Robbins y Judge, 2017).
- *Factores intrínsecos al trabajo*: Son las que se influyen las condiciones físicas del trabajo, exceso e imperfección de trabajo, períodos muy largos de trabajo, salarios contraproducentes e indiferencia administrativa (Martel, 2017).
- *Función del trabajo*: Son las que incluye la ambigüedad de funciones, conflicto de roles, tipo de responsabilidad, preparación impropia y excesivo trabajo de oficina (Martel, 2017).
- *Relaciones laborales*: Es lo que comprende las relaciones con los trabajadores, relación con la dirección (Martel, 2017).
- *Desarrollo de carrera*: Son las que influye la carencia de seguridad laboral e incongruencia de estatus, exceso o deficiencia de promoción y frustración (Martel, 2017).
- *Clima organizacional, tiene en cuenta*: Es donde se tiene en cuenta la política y cultura organizacional, nivel de participación y compromiso en la toma de decisiones y la apreciación del desempeño del cargo (Martel, 2017).
- *Aspectos individuales*: Es donde se incluye los factores de personalidad, factores demográficos y el efecto de cambios en la vida (Martel, 2017).
- *Estresores organizacionales*: Los estresores organizacionales hacen referencia a los factores que ocurren dentro de la empresa que llegan a generar estrés, tales como las demandas de cargo, de tarea, las

demandas interpersonales, la estructura organizacional y el liderazgo por parte de los jefes (Robbins y Coulter, 2014).

- *Estresores personales*: Los estresores personales hacen referencia a los factores que ocurren en la vida personal del trabajador que puede llegar a generar estrés, tales como los problemas familiares, las dificultades económicas individuales y los rasgos de personalidad (Robbins y Coulter, 2014).

CAPITULO IV: RESULTADOS

3.1. Análisis de tablas y gráficos

a) Datos generales de los trabajadores

Cuadro 1

Género de las personas que laboran en el Hospital II Gustavo Lanatta Luján de ESSALUD de Huacho

	Frecuencia	Porcentaje
Masculino	100	49,5
Válidos Femenino	102	50,5
Total	202	100,0

Fuente. Elaboración propia.

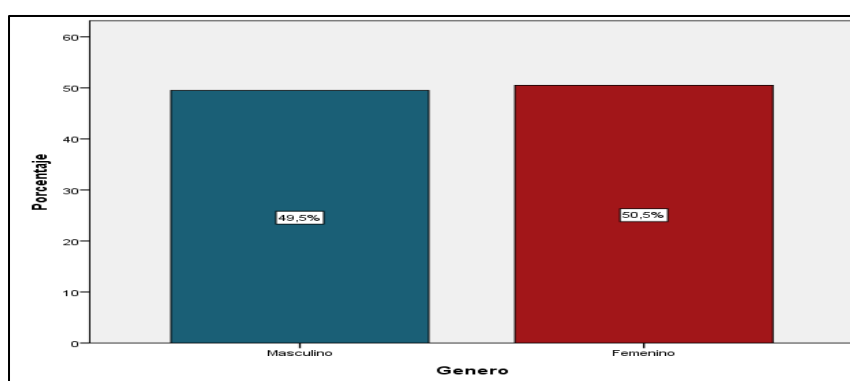


Figura 1. Género de las personas que laboran en el Hospital II Gustavo Lanatta Luján de ESSALUD de Huacho.

En el presente Cuadro 1 se puede observar que el 50,5% de los encuestados pertenecen al género femenino, lo cual indica que las mujeres constituyen el mayor

grupo en género y con un menor porcentaje de 49,5% está conformado por el género masculino. Es decir, que la diferencia entre el número de hombre y mujeres, es muy poco, representado solo por dos personas de diferencia entre uno y el otro sexo.

Cuadro 2

Edad de las personas que laboran en el Hospital II Gustavo Lanatta Luján de ESSALUD de Huacho

	Frecuencia	Porcentaje
Entre 18 años a 24 años	3	1,5
Entre 25 años a 31 años	11	5,4
Válidos Entre 32 años a 45 años	45	22,3
Más de 45 años	143	70,8
Total	202	100,0

Fuente. Elaboración propia.

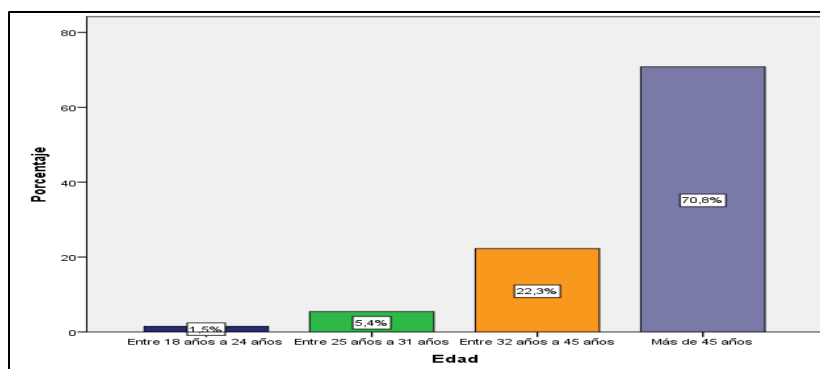


Figura 2. Edad de las personas que laboran en el Hospital II Gustavo Lanatta Luján de ESSALUD de Huacho.

En el presente Cuadro 2 se observa que el 1,5% de los encuestados mencionaron tener entre 18 años a 24 años, en el caso del 5,4% mencionaron tener entre 25 años a 31 años, en el caso del 22,3% mencionaron tener entre 32 años a 45 años y el 70,8% está representado por el grupo que tiene más de 45 años. Es decir, la edad que predomina entre las personas que laboran en el Hospital II Gustavo Lanatta Luján de ESSALUD de Huacho; es de 45 años a más, representado el 70,8% del total de trabajadores, siendo un número total de 143 trabajadores de 202.

Cuadro 3

Grado académico de las personas que laboran en el Hospital II Gustavo Lanatta Luján de ESSALUD de Huacho

	Frecuencia	Porcentaje
Válidos		
Grado de Bachiller	37	18,3
Título profesional	66	32,7
Grado de magister o maestro	46	22,8
Grado de Doctor	10	5,0
Otro	43	21,3
Total	202	100,0

Fuente. Elaboración propia.

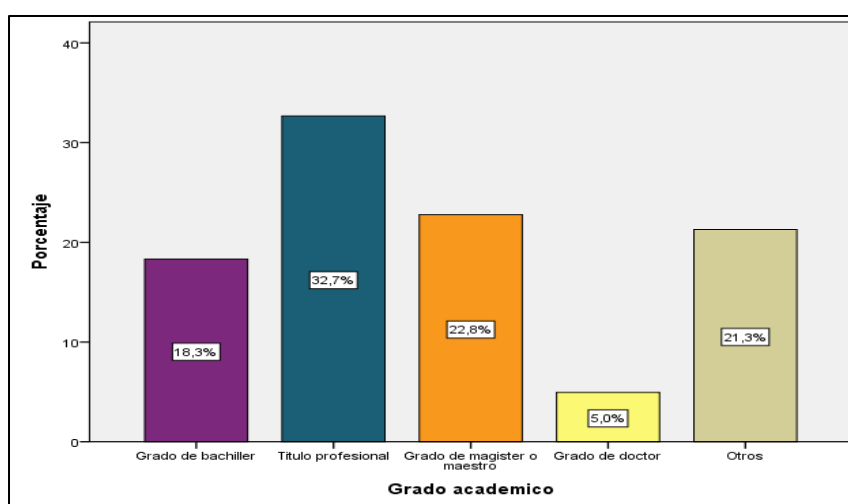


Figura 3. Grado académico de las personas que laboran en el Hospital II Gustavo Lanatta Luján de ESSALUD de Huacho.

En el presente Cuadro 3 se puede observar que el 18,3% de los encuestados mencionaron tener grado de bachiller, en el caso del 32,7% mencionaron tener título profesional, en el caso del 22,8% mencionaron tener grado de magister o maestro, en el caso del 5% mencionaron tener grado de doctor y el 21,3% tienen otro tipo de estudios. Esto quiere decir, que la mayoría de los trabajadores del Hospital II Gustavo Lanatta Luján de ESSALUD de Huacho, solo tienen el grado

académico de título profesional, representado el 32,7% del total de trabajadores, siendo un número total de 66 trabajadores de 202.

b) Análisis descriptivo de la Presión laboral

Cuadro 4

Factores intrínsecos al trabajo

	Nunca		Casi nunca		A veces		Casi siempre		Siempre	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1. ¿Las condiciones físicas del trabajo son inadecuadas?	2	1,0%	7	3,5%	31	15,3%	47	23,3%	115	56,9%
2. ¿Tienes un exceso y defecto de trabajo?	58	28,7%	18	8,9%	42	20,8%	27	13,4%	57	28,2%
3. ¿Realizas períodos muy largos de trabajo?	64	31,7%	0	0,0%	72	35,6%	20	9,9%	46	22,8%
4. ¿Existe una insensibilidad administrativa en tu centro laboral?	14	6,9%	6	3,0%	86	42,6%	12	5,9%	84	41,6%
5. ¿Los salarios inadecuados?	77	38,1%	3	1,5%	20	9,9%	22	10,9%	80	39,6%

Fuente. Elaboración propia

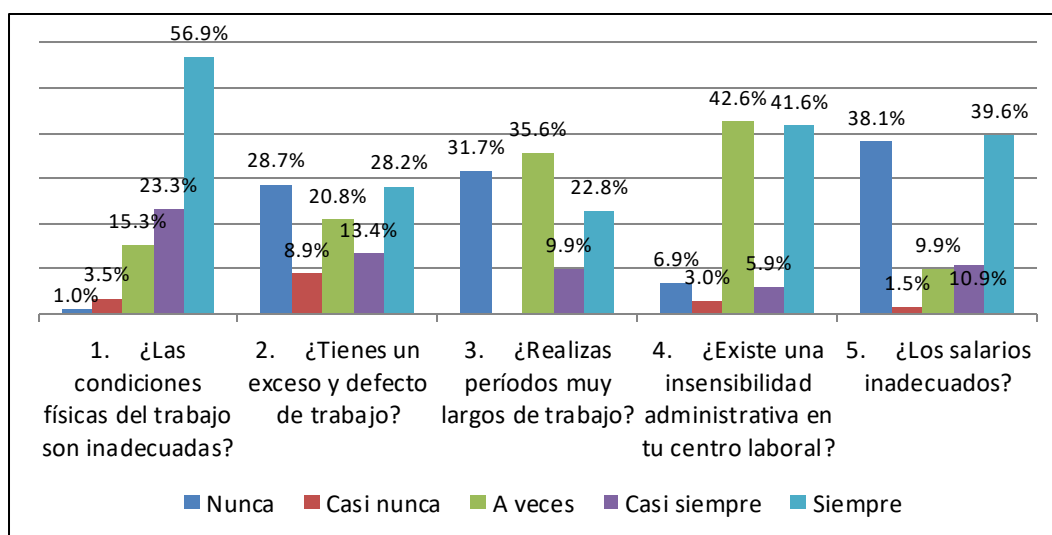


Figura 4. Factores intrínsecos al trabajo.

Se observa en el Cuadro 5 que dentro de los aspectos relacionado con los Factores intrínsecos al trabajo el 80,2% mencionó que las condiciones físicas del trabajo son inadecuadas, en el caso del 41,6% mencionaron que hay un exceso y defecto de trabajo, en el caso del 32,7% mencionaron que realizan períodos muy largos de

trabajo, en el caso del 50,5 mencionaron que existe una insensibilidad administrativa en su centro laboral, asimismo mencionaron que los salarios inadecuados.

Cuadro 5
Función del trabajo

	Nunca		Casi nunca		A veces		Casi siempre		Siempre	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
6. ¿Existe una ambigüedad en el rol que realizas?	78	38,6%	33	16,3%	41	20,3%	15	7,4%	35	17,3%
7. ¿Existe conflicto de roles dentro de tu centro laboral?	10	5,0%	72	35,6%	58	28,7%	18	8,9%	44	21,8%
8. ¿Te genera presión el tipo de responsabilidad que manejas?	78	38,6%	21	10,4%	61	30,2%	7	3,5%	35	17,3%
9. ¿Tienes un rol sobrecargado?	53	26,2%	9	4,5%	72	35,6%	14	6,9%	54	26,7%
10. ¿Tienes excesivo trabajo de oficina?	79	39,1%	14	6,9%	29	14,4%	30	14,9%	50	24,8%
11. ¿El hospital te brinda una preparación inadecuada?	44	21,8%	40	19,8%	26	12,9%	12	5,9%	80	39,6%

Fuente. Elaboración propia.

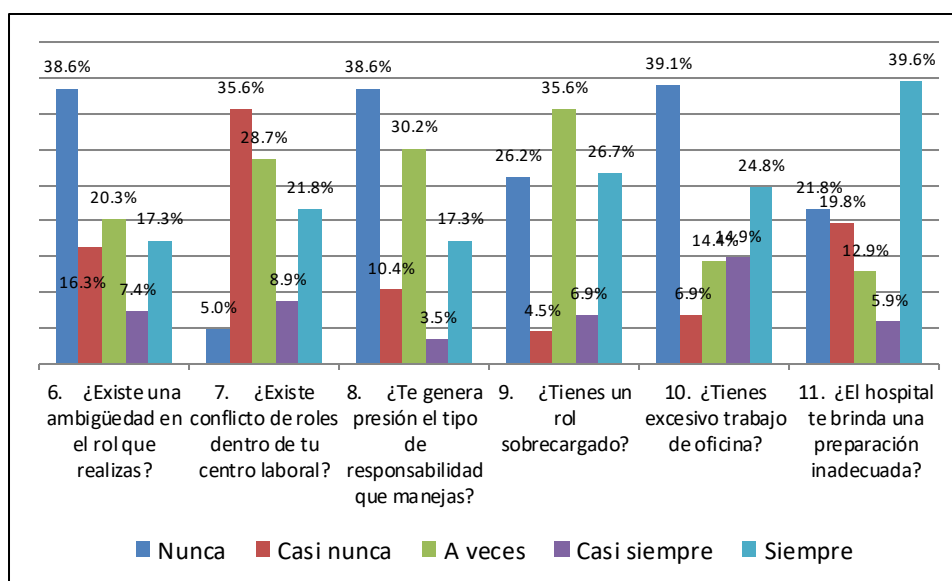


Figura 5. Función del trabajo.

Se observa en el Cuadro 5 que en los aspectos de función del trabajo el 24,7% manifestó que existe una ambigüedad en el rol que realizan, en el caso del 30,7% manifestaron que existe conflicto de roles dentro de su centro laboral, en el caso del 20,8% mencionaron que les genera presión el tipo de responsabilidad que

manejan, en el caso 33,6% mencionaron que tienen un rol sobrecargado, en el caso del 39,7% mencionaron que tienen excesivo trabajo de oficina y en el caso de 45,5% mencionaron que el hospital brinda una preparación inadecuada.

Cuadro 6
Relaciones laborales

	Nunca		Casi nunca		A veces		Casi siempre		Siempre	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
12. ¿Llevas malas relaciones con los colegas?	110	54,5%	35	17,3%	10	5,0%	15	7,4%	32	15,8%
13. ¿Llevas malas relaciones con dirección?	103	51,0%	13	6,4%	21	10,4%	15	7,4%	50	24,8%

Fuente. Elaboración propia.

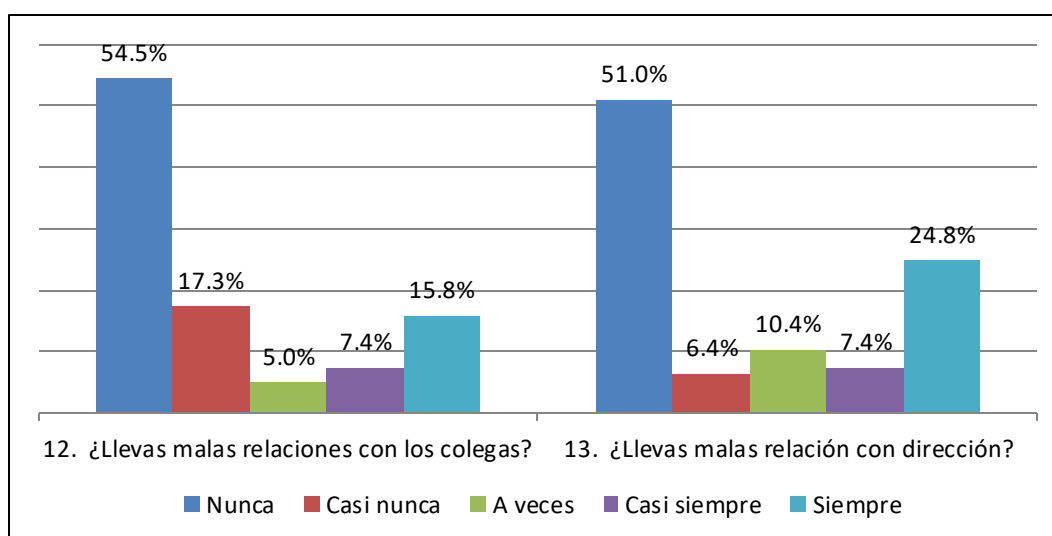


Figura 6. Relaciones laborales.

Se observa en el Cuadro 6 que el aspecto de las relaciones laborales el 23,2% mencionaron que lleva malas relaciones con los colegas y en el caso del 32,2% mencionaron que llevan malas relaciones con dirección.

Cuadro 7

Desarrollo de carrera

	Nunca		Casi nunca		A veces		Casi siempre		Siempre	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
14. ¿Existe una falta de seguridad laboral?	61	30,2%	24	11,9%	44	21,8%	25	12,4%	48	23,8%
15. ¿Existe incongruencias de estatus en el hospital?	68	33,7%	17	8,4%	48	23,8%	25	12,4%	44	21,8%
16. ¿Existe exceso o defecto de promoción en tu centro laboral?	62	30,7%	18	8,9%	58	28,7%	30	14,9%	34	16,8%

Fuente. Elaboración propia.

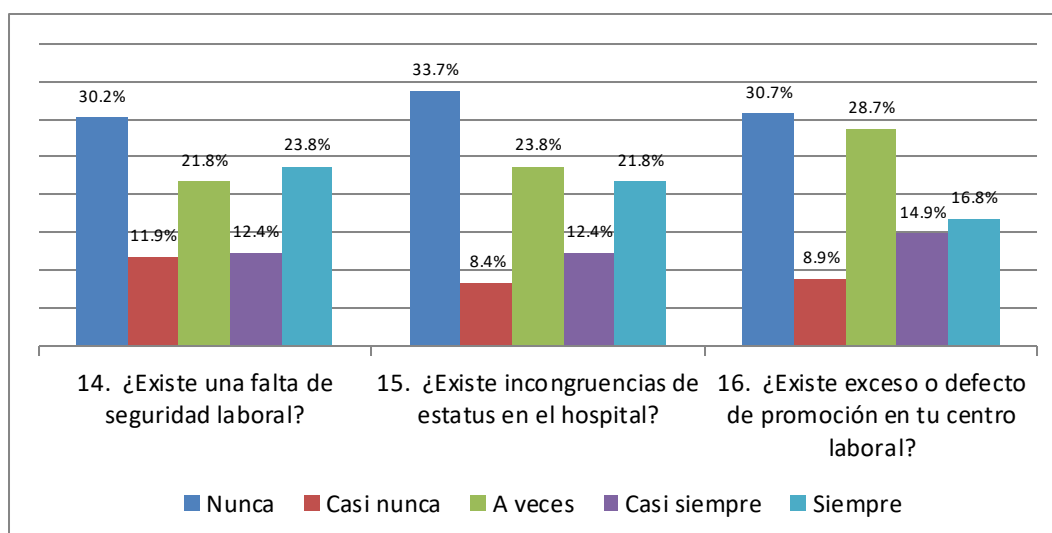


Figura 7. Desarrollo de la carrera.

Se observa en el Cuadro 7 que los aspectos del desarrollo de la carrera el 36,2% manifestaron que existe una falta de seguridad laboral, en el caso del 34,2% mencionaron que existe incongruencias de estatus en el hospital y en el caso del 31,7% mencionaron que existe exceso o defecto de promoción en tu centro laboral.

Cuadro 8
Estructura y clima organizacional

	Nunca		Casi nunca		A veces		Casi siempre		Siempre	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
17. ¿La política y cultura organizacional te genera presión?	27	13,4%	67	33,2%	49	24,3%	27	13,4%	32	15,8%
18. ¿Tu nivel de participación y compromiso en la toma de decisiones te genera presión?	63	31,2%	28	13,9%	55	27,2%	35	17,3%	21	10,4%
19. ¿Te genera presión la evaluación a tu desempeño en tu cargo?	60	29,7%	33	16,3%	35	17,3%	33	16,3%	41	20,3%

Fuente. Elaboración propia.

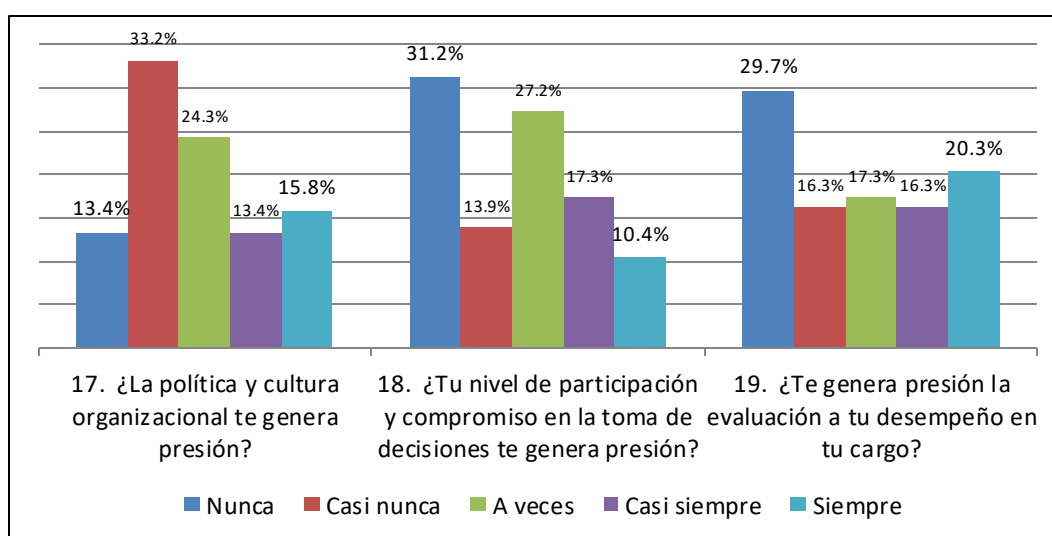


Figura 8. Estructura y clima organizacional.

Se observa en el Cuadro 8 que en los aspectos de la estructura y clima organizacional que el 29,2% de los encuestados manifestaron que la política y cultura organizacional le genera presión, en el caso del 27,7% mencionaron que su nivel de participación y compromiso en la toma de decisiones te genera presión y en el caso del 36,6% mencionaron que le genera presión la evaluación a su desempeño en tu cargo.

Cuadro 9
Aspectos individuales

	Nunca		Casi nunca		A veces		Casi siempre		Siempre	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
20. ¿Tus propios factores de personalidad hacen que te sientas bajo presión?	87	43,1%	58	28,7%	29	14,4%	7	3,5%	21	10,4%
21. ¿Has tenido cambios en la vida que te han influenciado en tu trabajo?	66	32,7%	26	12,9%	69	34,2%	18	8,9%	23	11,4%

Fuente. Elaboración propia.

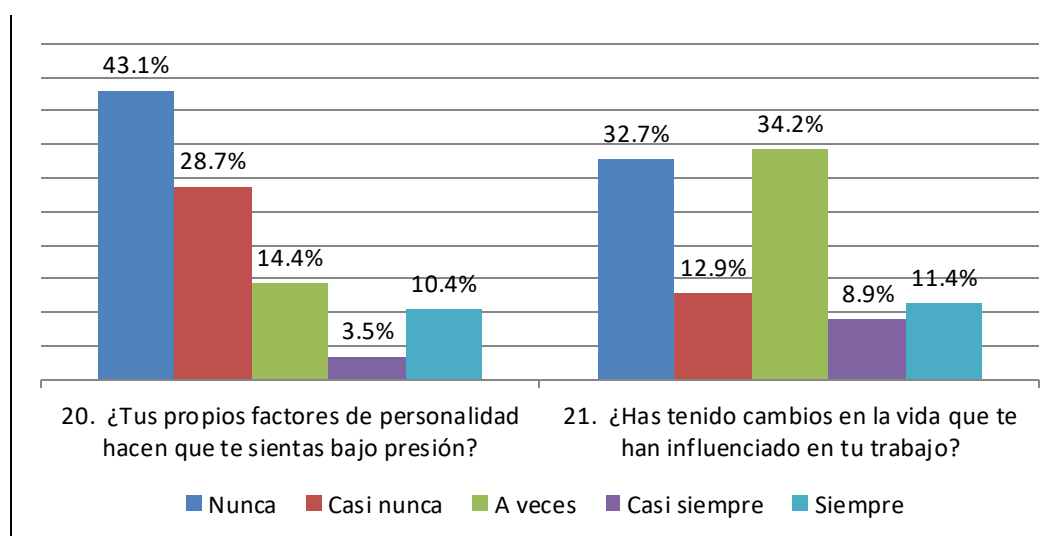


Figura 9. Aspectos individuales.

Se observa en el Cuadro 9 que dentro de los aspectos individuales el 13,9% de los encuestados manifestaron que sus propios factores de personalidad hacen que se sientan bajo presión y el 20,3% determinó que han tenido cambios en la vida que te han influenciado en tu trabajo.

c) Análisis descriptivo del estrés laboral

Cuadro 10
Sistema individual

	Nunca		Casi nunca		A veces		Casi siempre		Siempre	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1. ¿Te sientes cómodo con las tareas que realizas dentro tu centro laboral?	9	4,5%	4	2,0%	27	13,4%	57	28,2%	105	52,0%
2. ¿Te sienten cómodo con el cargo que ocupas dentro tu centro laboral?	19	9,4%	6	3,0%	21	10,4%	58	28,7%	98	48,5%
3. ¿Te sientes cómodo con las relaciones interpersonales que tienes con tus pañeros de trabajo?	9	4,5%	0	0,0%	27	13,4%	64	31,7%	102	50,5%
4. ¿Te sientes cómodo con la estructura organizacional que maneja tu centro laboral?	35	17,3%	18	8,9%	60	29,7%	60	29,7%	29	14,4%
5. ¿Sientes que el liderazgo organizacional que de viene dando en tu centro laboral es el adecuado?	38	18,8%	41	20,3%	46	22,8%	11	5,4%	66	32,7%

Fuente. Elaboración propia.

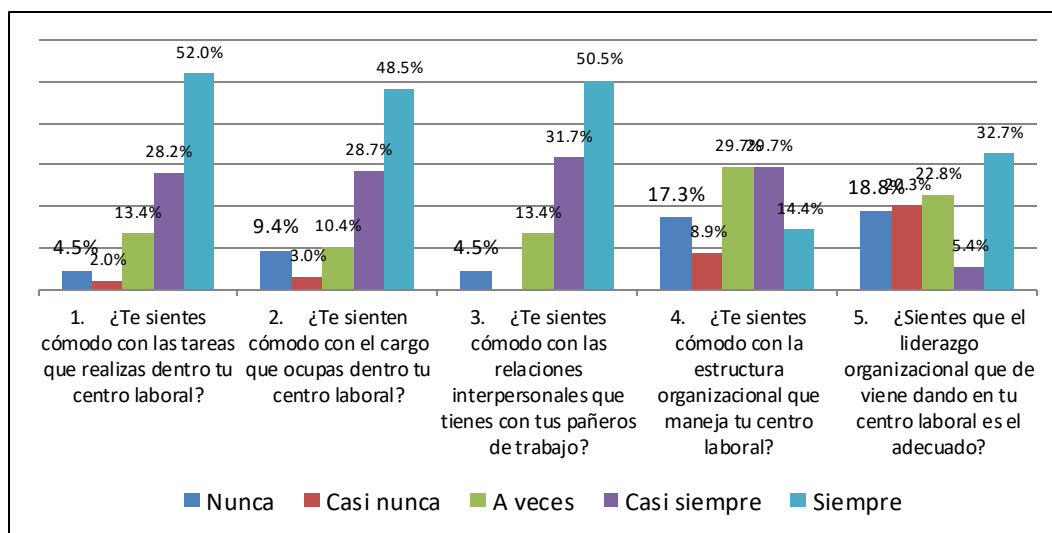


Figura 10. Sistema individual.

Se observa en el Cuadro 10 que dentro de los aspectos del sistema individual el 6,5% manifestó que no se sientes cómodo con las tareas que realiza dentro su

centro laboral, en el caso del 12,4% determinó que no se siente cómodo con el cargo que ocupa dentro su centro laboral, en el caso del 26,2% no se siente cómodo con la estructura organizacional que maneja su centro laboral y finalmente en el caso del 39,1% mencionaron que no sienten que el liderazgo organizacional que se viene dando en su centro laboral es el adecuado.

Cuadro 11

Sistema interpersonal

	Nunca		Casi nunca		A veces		Casi siempre		Siempre	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
6. ¿Sabes afrontar los problemas familiares sin que te afecten?	21	10,4%	0	0,0%	15	7,4%	76	37,6%	90	44,6%
7. ¿Sabes afrontar las dificultades económicas sin que te afecten?	9	4,5%	0	0,0%	48	23,8%	65	32,2%	80	39,6%
8. ¿Tienes una personalidad fuerte, donde no dejas que cosas simples te afecten o generen estrés?	21	10,4%	0	0,0%	42	20,8%	48	23,8%	91	45,0%

Fuente. Elaboración propia.

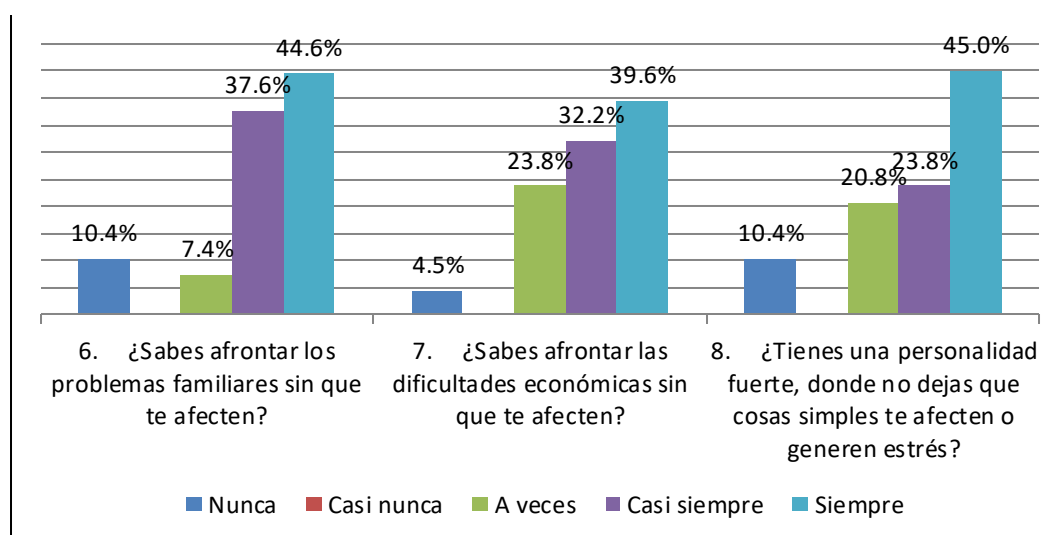


Figura 11. Sistema interpersonal.

Se observa en el Cuadro 11 que dentro de los aspectos del sistema interpersonal el 10,4% mencionaron que nunca saben afrontar los problemas familiares sin que le afecten, en el caso del 4,5% mencionó que nunca sabe afrontar las dificultades económicas sin que le afecten y en el caso del 10,4% mencionaron que nunca tienen una personalidad fuerte, donde no dejan que cosas simples le afecten o generen.

d) Prueba de normalidad

Para elegir el tipo de estadística para probar la hipótesis se realizó la prueba de Kolmogorov-Smirnov^a (para muestras mayores de 50) para probar si las variables de investigación tienen distribución normal. En el Cuadro 12 se observa que con un (p-valor < 0.05) las dos variables de investigación no tienen una distribución normal motivo por el cual se optó por utilizar Correlación de Rho de Spearman.

Cuadro 12

Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Presión Laboral	,145	202	,000
Dimensión: Factores Intrínsecos Al Trabajo	,190	202	,000
Dimensión: Función Del Trabajo	,176	202	,000
Dimensión: Relaciones Laborales	,267	202	,000
Dimensión: Desarrollo De Carrera	,137	202	,000
Dimensión: Estructura Y Clima Organizacional	,177	202	,000
Dimensión: Aspectos Individuales	,181	202	,000
Estrés Laboral	,122	202	,000

a. Corrección de la significación de Lilliefors

Fuente. Elaboración propia.

e) Comprobación de hipótesis

Hipótesis general

Ho: La presión laboral no se relaciona significativamente con el estrés laboral del personal del Hospital II Gustavo Lanatta Luján de ESSALUD de Huacho: 2019.

Ha: La presión laboral se relaciona significativamente con el estrés laboral del personal del Hospital II Gustavo Lanatta Luján de ESSALUD de Huacho: 2019.

Cuadro 13

Correlación entre presión laboral y el estrés laboral

		Presión laboral	Estrés laboral
Rho de Spearman	Presión laboral	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)	1,000 -, 510** ,000
	Estrés laboral	N	202 202
		Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)	-, 510** 1,000 ,000
		N	202 202

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

Fuente. Elaboración propia.

Se observa en el Cuadro 13, que mediante la prueba Rho de Spearman se demostró que con un nivel de significancia (bilateral) menor a 0.05, es decir " $0.000 < 0,05$ ", por ende, se rechaza la hipótesis nula. Además, ambas variables poseen una correlación de - 0,510; lo cual indica que es una correlación negativa moderada y muy significativa. Por lo que se concluye que la presión laboral se relaciona

significativamente con el estrés laboral del personal del Hospital II Gustavo Lanatta Luján de ESSALUD de Huacho: 2019.

Hipótesis Específica 1

Ho: Los factores intrínsecos al trabajo no se relaciona significativamente con el estrés laboral del personal del Hospital II Gustavo Lanatta Luján de ESSALUD de Huacho: 2019.

Ha: Los factores intrínsecos al trabajo se relaciona significativamente con el estrés laboral del personal del Hospital II Gustavo Lanatta Luján de ESSALUD de Huacho: 2019.

Cuadro 14

Correlación entre los factores intrínsecos al trabajo y el estrés laboral

		Factores intrínsecos al trabajo		
		de	1,000	-,407
Rho de Spearman	Factores intrínsecos al trabajo	Coeficiente de correlación	1,000	-,407
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	202	202
	Estrés laboral	Coeficiente de correlación	-,407	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	202	202

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

Fuente. Elaboración propia.

Se observa en el Cuadro 14, que mediante la prueba Rho de Spearman se demostró que con un nivel de significancia (bilateral) menor a 0.05, es decir "0.000

$< 0,05$, por ende, se rechaza la hipótesis nula. Además, ambas variables poseen una correlación de -0.407 ; lo cual indica que es una relación negativa moderada y muy significativa. Por lo que se concluye que los factores intrínsecos al trabajo se relacionan significativamente con el estrés laboral del personal del Hospital II Gustavo Lanatta Luján de ESSALUD de Huacho: 2019.

Hipótesis Específica 2

Ho: La función del trabajo al trabajo no se relaciona significativamente con el estrés laboral del personal del Hospital II Gustavo Lanatta Luján de ESSALUD de Huacho: 2019.

Ha: La función del trabajo se relaciona significativamente con el estrés laboral del personal del Hospital II Gustavo Lanatta Luján de ESSALUD de Huacho: 2019.

Cuadro 15

Correlación entre la función del trabajo al trabajo y el estrés laboral

		Función del trabajo		Estrés laboral
Rho de Spearman	Función del trabajo	Coefficiente de correlación	1,000	-,471
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	202	202
	Estrés laboral	Coefficiente de correlación	-,471	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	202	202

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

Fuente. Elaboración propia.

Se observa en el Cuadro 14, que mediante la prueba Rho de Spearman se demostró que con un nivel de significancia (bilateral) menor a 0.05, es decir “0.000 < 0,05, por ende, se rechaza la hipótesis nula. Además, ambas variables poseen una correlación de -,471; lo cual indica que es una correlación negativa moderada y muy significativa. Por lo que se concluye que la función del trabajo se relaciona significativamente con el estrés laboral del personal del Hospital II Gustavo Lanatta Luján de ESSALUD de Huacho: 2019.

Hipótesis Específica 3

Ho: Las relaciones laborales al trabajo no se relaciona significativamente con el estrés laboral del personal del Hospital II Gustavo Lanatta Luján de ESSALUD de Huacho: 2019.

Ha: Las relaciones laborales se relaciona significativamente con el estrés laboral del personal del Hospital II Gustavo Lanatta Luján de ESSALUD de Huacho: 2019.

Cuadro 16

Correlación entre las relaciones laborales y el estrés laboral

			Relaciones laborales	Estrés laboral
Rho de Spearman	Relaciones laborales	Coeficiente de correlación	1,000	-,401
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	202	202
	Estrés laboral	Coeficiente de correlación	-,401	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	202	202

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

Fuente. Elaboración propia.

Se observa en el Cuadro 16, que mediante la prueba Rho de Spearman se demostró que con un nivel de significancia (bilateral) menor a 0.05, es decir “0.000 < 0,05, por ende, se rechaza la hipótesis nula. Además, ambas variables poseen una correlación de -0,401; lo cual indica que es una correlación negativa moderada y muy significativa. Por lo que se concluye que las relaciones laborales se relacionan significativamente con el estrés laboral del personal del Hospital II Gustavo Lanatta Luján de ESSALUD de Huacho: 2019.

Hipótesis Específica 4

Ho: El desarrollo de carrera no se relaciona significativamente con el estrés laboral del personal del Hospital II Gustavo Lanatta Luján de ESSALUD de Huacho: 2019.

Ha: El desarrollo de carrera se relaciona significativamente con el estrés laboral del personal del Hospital II Gustavo Lanatta Luján de ESSALUD de Huacho: 2019.

Cuadro 17

Correlación entre el desarrollo de la carrera y el estrés laboral

			Desarrollo de carrera	Estrés laboral
Rho de Spearman	Desarrollo de carrera	Coefficiente de correlación	1,000	-,481
		Sig. (bilateral)	.	,000
	N		202	202
	Estrés laboral	Coefficiente de correlación	-,481	1,000
Sig. (bilateral)		,000	.	
N		202	202	

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

Fuente. Elaboración propia.

Se observa en el Cuadro 17, que mediante la prueba Rho de Spearman se demostró que con un nivel de significancia (bilateral) menor a 0.05, es decir “0.000 < 0,05, por ende, se rechaza la hipótesis nula. Además, ambas variables poseen una correlación de -0,481; lo cual indica que es una correlación negativa moderada y muy significativa. Por lo que se concluye que el desarrollo de la carrera se relaciona significativamente con el estrés laboral del personal del Hospital II Gustavo Lanatta Luján de ESSALUD de Huacho: 2019.

Hipótesis Específica 5

Ho: El clima organizacional no se relaciona significativamente con el estrés laboral del personal del Hospital II Gustavo Lanatta Luján de ESSALUD de Huacho: 2019.

Ha: El clima organizacional se relaciona significativamente con el estrés laboral del personal del Hospital II Gustavo Lanatta Luján de ESSALUD de Huacho: 2019.

Cuadro 18

Correlación entre el clima organizacional y el estrés laboral

		Clima organizacional	Estrés laboral
Rho de Spearman	Clima organizacional	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,000
		N	202
	Estrés laboral	Coeficiente de correlación	-,400
		Sig. (bilateral)	,000
		N	202

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

Fuente. Elaboración propia.

Se observa en el Cuadro 18, que mediante la prueba Rho de Spearman se demostró que con un nivel de significancia (bilateral) menor a 0.05, es decir “0.000 < 0,05, por ende, se rechaza la hipótesis nula. Además, ambas variables poseen una correlación de -0,400; lo cual indica que es una correlación negativa moderada y muy significativa. Por lo que se concluye que el clima organizacional se relaciona significativamente con el estrés laboral del personal del Hospital II Gustavo Lanatta Luján de ESSALUD de Huacho: 2019.

Hipótesis Específica 6

Ho: Los aspectos individuales no se relaciona significativamente con el estrés laboral del personal del Hospital II Gustavo Lanatta Luján de ESSALUD de Huacho: 2019.

Ha: Los aspectos individuales se relaciona significativamente con el estrés laboral del personal del Hospital II Gustavo Lanatta Luján de ESSALUD de Huacho: 2019.

Cuadro 19

Correlación entre los aspectos individuales y el estrés laboral

			Aspectos individuales	Estrés laboral
Rho de Spearman	Aspectos individuales	Coefficiente de correlación	1,000	-,428
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	202	202
	Estrés laboral	Coefficiente de correlación	-,428	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	202	202

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

Fuente. Elaboración propia.

Se observa en el Cuadro 19, que mediante la prueba Rho de Spearman se demostró que con un nivel de significancia (bilateral) menor a 0.05, es decir " $0.000 < 0,05$ ", por ende, se rechaza la hipótesis nula. Además, ambas variables poseen una correlación de -0,428; lo cual indica que es una correlación negativa moderada y muy significativa. Por lo que se concluye que los aspectos individuales se relacionan significativamente con el estrés laboral del personal del Hospital II Gustavo Lanatta Luján de ESSALUD de Huacho: 2019.

3.2. Discusión de resultados

Se tuvo como hipótesis general: La presión laboral se relaciona significativamente con el estrés laboral del personal del Hospital II Gustavo Lanatta Luján de ESSALUD de Huacho: 2019. Mediante la prueba Rho de Spearman se demostró que con un nivel de significancia (bilateral) menor a 0.05, es decir " $0.00 < 0,05$ ", por ende, se rechaza la hipótesis nula. Además, ambas variables poseen una correlación de -0.510; lo cual indica que es una relación negativa moderada y muy significativa. De los hallazgos encontrados, la presente investigación corrobora por lo planteado dado por Peña (2017) en su investigación titulada "Estrés Laboral y Estilos de Afrontamiento en trabajadores administrativos de la Municipalidad de Lima Metropolitana, 2017" quien concluyó en que el nivel de estrés laboral en los trabajadores administrativos de la Municipalidad de Lima Metropolitana es regular con tendencia a presentar niveles altos. Así mismo, el nivel de estrés por dimensiones en la mayoría de los trabajadores fue el nivel regular.

Se tuvo como hipótesis específica 1: Los factores intrínsecos se relaciona significativamente con el estrés laboral del personal del Hospital II Gustavo Lanatta Luján de ESSALUD de Huacho: 2019. Mediante la prueba Rho de Spearman se demostró que con un nivel de significancia (bilateral) menor a 0.05, es decir " $0.00 < 0,05$ ", por ende, se rechaza la hipótesis nula. Además, ambas variables poseen una correlación de -0,407; lo cual indica que es una relación negativa moderada y muy significativa. De los hallazgos encontrados,

la presente investigación corrobora por lo planteado dado por Vivanco (2017) en su investigación titulada “Identidad profesional y fuentes de presión laboral en docentes de Instituciones Educativas Públicas de secundaria del Distrito de Barranco”, quien concluyó en que existe una relación significativa e inversa entre la identificación con su grupo profesional y las presiones sociales derivadas de la labor educativa en el aula en docentes de instituciones educativas públicas de secundaria del distrito de Barranco.

Se tuvo como hipótesis específica 2: La función del trabajo se relaciona significativamente con el estrés laboral del personal del Hospital II Gustavo Lanatta Luján de ESSALUD de Huacho: 2019. Mediante la prueba Rho de Spearman se demostró que con un nivel de significancia (bilateral) menor a 0.05, es decir $0.00 < 0,05$, por ende, se rechaza la hipótesis nula. Además, ambas variables poseen una correlación de -471; lo cual indica es una relación negativa moderada y muy significativa. De los hallazgos encontrados, la presente investigación corrobora por lo planteado dado por Ruiz (2017) en su investigación titulada “Estilo de vida, presión laboral y factores de satisfacción en los docentes de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle - La Cantuta, 2015”, quien concluyó en que el nivel de relación que existe entre estilo de vida, presión laboral y factores de satisfacción intrínseca en los docentes universitario es de una correlación negativa muy baja.

Se tuvo como hipótesis específica 3: Las relaciones laborales se relaciona significativamente con el estrés laboral del personal del Hospital II Gustavo Lanatta Luján de ESSALUD de Huacho: 2019. Mediante la prueba Rho de Spearman se demostró que con un nivel de significancia (bilateral) menor a 0.05, es decir $0.00 < 0,05$, por ende, se rechaza la hipótesis nula. Además, ambas variables poseen una correlación de -401; lo cual indica que es una relación negativa moderada y muy significativa. De los hallazgos encontrados, la presente investigación corrobora por lo planteado dado por Álvarez (2017) en su investigación titulada “Estrés Laboral Y Estrategias De Afrontamiento En El Personal De Enfermería Del Hospital Del Instituto Ecuatoriano De Seguridad Social less, Santo Domingo De Los Tsáchilas” quien concluyó en que las estrategias propuestas contribuyen a disminuir el estrés laboral en el

personal de enfermería, aportando con ideas, directrices y sugerencias a ser implementadas con la cual mejorará la atención al usuario externo.

Se tuvo como hipótesis específica 4: El desarrollo de carrera se relaciona significativamente con el estrés laboral del personal del Hospital II Gustavo Lanatta Luján de ESSALUD de Huacho: 2019. Mediante la prueba Rho de Spearman se demostró que con un nivel de significancia (bilateral) menor a 0.05, es decir $0.00 < 0,05$, por ende, se rechaza la hipótesis nula. Además, ambas variables poseen una correlación de $-0,481$; lo cual indica que una relación negativa moderada y muy significativa. De los hallazgos encontrados, la presente investigación corrobora por lo planteado dado por García (2016) en su investigación titulada "Estudio de estrés laboral en el personal administrativo y trabajadores de la Universidad de Cuenca. Cuenca 2015", quien concluyó en que existe dos veces más probabilidades de desarrollar enfermedad física – mental en el personal administrativo que en los trabajadores. La investigación concluyó en que la empresa se encuentra sin riesgo psicosocial, presentando condiciones de bienestar psicosocial para los trabajadores, especialmente evidenciados en las exigencias psicológicas, trabajo activo y desarrollo de habilidades y apoyo social en la empresa.

Se tuvo como hipótesis específica 5: El clima organizacional se relaciona significativamente con el estrés laboral del personal del Hospital II Gustavo Lanatta Luján de ESSALUD de Huacho: 2019. Mediante la prueba Rho de Spearman se demostró que con un nivel de significancia (bilateral) menor a 0.05, es decir $0.00 < 0,05$, por ende, se rechaza la hipótesis nula. Además, ambas variables poseen una correlación de $-0,400$; lo cual indica que una relación negativa moderada y muy significativa. De los hallazgos encontrados, la presente investigación corrobora por lo planteado dado por Regalado (2016) en su investigación titulada "*Presión Laboral Y Satisfacción Laboral en docentes de una Universidad Privada De Trujillo*" La investigación concluyó en la existencia de una correlación altamente significativa entre las variables de satisfacción laboral y presión Laboral, presentes en los docentes universitarios de una Universidad Privada de la ciudad de Trujillo. Asimismo Marallano (2014) realizó la n su investigación titulada "*Relación de los riesgos psicosociales y el estrés laboral en los trabajadores administrativos de la*

Municipalidad provincial de Mariscal Nieto, Moquegua”, quien concluyó en que existe una relación entre los riesgos psicosociales y el nivel de estrés laboral en el personal administrativo de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto, por la asociación de características en la población estudiada, indicando un alto grado de sensibilidad en el factor estrés.

Se tuvo como hipótesis específica 6: Los aspectos individuales se relaciona significativamente con el estrés laboral del personal del Hospital II Gustavo Lanatta Luján de ESSALUD de Huacho: 2019. Mediante la prueba Rho de Spearman se demostró que con un nivel de significancia (bilateral) menor a 0.05, es decir $0.00 < 0,05$, por ende, se rechaza la hipótesis nula. Además, ambas variables poseen una correlación de -428; lo cual indica que una relación negativa moderada y muy significativa. De los hallazgos encontrados, la presente investigación corrobora por lo planteado dado por Castillo (2012) en su investigación titulada “Manejo del estrés provocado por la presión laboral, en el área de cajas, Banco del Pacífico”, quien concluyó en que los factores sicosociales ya identificados que están causando el estrés laboral en el Área de Cajas del Banco del Pacífico.

CONCLUSIONES

1. Con el estudio se determinó que existe una correlación negativa moderada y muy significativa ($p = 0,001 < 0,05$; $r = -0,510$), por lo que se concluye que la presión laboral se relaciona significativamente con el estrés laboral del personal del Hospital II Gustavo Lanatta Luján de ESSALUD de Huacho: 2019.
2. Con el estudio se determinó que existe una correlación alta y muy significativa ($p = 0,00 < 0,05$; $r = -0,407$), por lo que se concluye que los factores intrínsecos al trabajo se relacionan significativamente con el estrés laboral del personal del Hospital II Gustavo Lanatta Luján de ESSALUD de Huacho: 2019. Es decir, a medida que disminuya las inadecuadas condiciones físicas del trabajo aumentara la satisfacción por las tareas que realizan dentro del centro laboral.
3. Con el estudio se determinó que existe una correlación negativa moderada y muy significativa ($p = 0,002 < 0,05$; $r = -0,471$), por lo que se concluye que la función del trabajo se relaciona significativamente con el estrés laboral del personal del Hospital II Gustavo Lanatta Luján de ESSALUD de Huacho: 2019. Es decir, a medida que disminuya la inadecuada preparación brindada por el hospital aumentara la satisfacción del personal con la estructura organizacional que se maneja en el centro laboral.
4. Con el estudio se determinó que existe una correlación negativa moderada y muy significativa ($p = 0,00 < 0,05$; $r = -0,401$), por lo que se concluye que las relaciones laborales se relacionan significativamente con el estrés laboral del personal del Hospital II Gustavo Lanatta Luján de ESSALUD de Huacho: 2019. Es decir, a medida que disminuya la mala relación entre los colegas aumentara la comodidad con las relaciones interpersonales que tienes con sus compañeros de trabajo.

5. Con el estudio se determinó que existe una correlación negativa moderada y muy significativa ($p = 0,00 < 0,05$; $r = -0,481$), por lo que se concluye que el desarrollo de la carrera se relaciona significativamente con el estrés laboral del personal del Hospital II Gustavo Lanatta Luján de ESSALUD de Huacho: 2019. Es decir, a medida que disminuya la percepción de la inseguridad laboral dada por la institución aumentara el liderazgo organizacional que se viene dando en el centro laboral adecuadamente.
6. Con el estudio se determinó que existe una correlación negativa moderada y muy significativa ($p = 0,00 < 0,05$; $r = -0,400$), por lo que se concluye que el clima organizacional se relaciona significativamente con el estrés laboral del personal del Hospital II Gustavo Lanatta Luján de ESSALUD de Huacho: 2019. Es decir, a medida que disminuya la presión de la evaluación a su desempeño en su cargo aumentara el liderazgo organizacional que se viene dando en su centro laboral.
7. Con el estudio se determinó que existe una correlación negativa moderada y muy significativa ($p = 0,00 < 0,05$; $r = -0,428$), por lo que se concluye que los aspectos individuales se relacionan significativamente con el estrés laboral del personal del Hospital II Gustavo Lanatta Luján de ESSALUD de Huacho: 2019. Es decir que a medida que disminuya los factores de personalidad hacen que le sienta bajo presión mejorara la personalidad fuerte, donde no dejan que cosas simples le afecten o generen estrés.

RECOMENDACIONES

1. Mejorar las condiciones físicas en referencia a las herramientas y acondicionamiento de los ambientes que ayudaran a desarrollar las tareas que realizan dentro del centro laboral.
2. Elaborar un diagnóstico del plan de capacitaciones que brinda la institución donde los objetivos y el contenido para que de esta manera haya un mejor desenvolvimiento con la estructura organizacional que se manejan en el centro laboral.
3. Fortalecer el nivel de comunicación para mejorar las actitudes y conductas relacionadas con las relaciones interpersonales como son la confianza y respeto e incida a disminuir el estrés.
4. Diseñar un plan de recompensas para minimizar la percepción de inseguridad laboral que se viene dando en el centro laboral adecuadamente con el objetivo de brindarles la oportunidad de superación.
5. Implementar y fomenta mejoras de los procesos comunicacionales centrados en la transmisión de los mensajes emitidos por los superiores y subalternos de la institución que conlleven a una mejor atención al ciudadano.
6. Implementar un plan de mejora en la evaluación que se realiza para medir el desempeño de los trabajadores con el fin de motivar por la excelencia al realizar sus funciones.
7. Realizar programas de desarrollo al personal con el propósito de fortalecer sus actitudes y comportamientos que le ayuden a que cosas simples no le afecten o generen estrés.

FUENTES DE INFORMACIÓN

- Bibliográficas

Bernal, C., Pineda, I., Lemus, F., Fonseca, D. y Muñoz, C. (2014). Fundamentos de investigación. México: Pearson.

Bohlander, G., Snell, S. y Morris, S. (2018). Administración de recursos humanos. (17ª Ed.). Cengage Learning.

Díaz, M., Escalona, M., Castro, D., León, A. y Ramírez, M. (2013). Metodología de la investigación. México: Trillas.

Griffin, R. y Moorhead, G. (2010). Comportamiento organizacional. (9ª Ed.). México: Cengage Learning.

Griffin, R. (2010). Administración. (10ª Ed.). México: D.F. Cengage Learning.

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). Metodología de la Investigación (6 ed.). México D.F., México: Mc Graw Hill.

INEGI. (2005). Metodología de la investigación. México: INEGI.

Koontz, H. y Weihrich, H. (2013). Elementos de la administración. Un enfoque internacional y de innovación. (8ª Ed.). México: Mc Graw Hill.

Newstrom, N. (2007). Comportamiento humano en el trabajo. (12 Ed.). México: Mc Graw Hill Interamericana.

Parra, M. (2010). Conceptos básicos en salud laboral. Andros.

Robbins, S. y Judge, T. (2017). Comportamiento organizacional. (17ª Ed.). México: D.F.: Pearson.

Robbins, S. y Coulter, M. (2014). Administración (12 ed.). México: Pearson.

Schermerhorn, J. (2010). Administración. (2ª Ed.). México: Limusa Willey.

Solomon, M. (2013). Comportamiento del consumidor. (10ª Ed.). México: Pearson.

- **Páginas web**

Aguilar, W. y Quispe, G. (2018). Presión laboral y satisfacción laboral en los profesores de instituciones educativas del nivel primario-sandia 2017. informe de maestría, Lima. Obtenido de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/32901/Aguilar_cw.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Álvarez (2017). Estrés laboral y estrategias de afrontamiento en el personal de enfermería del Hospital del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social IESS, Santo Domingo de los Tsáchilas. Universidad Regional Autónoma de los Andes. Ecuador. Recuperado de <http://dspace.uniandes.edu.ec/bitstream/123456789/7974/1/PIUAMSS018-2018.pdf>

Castillo, D. (2012) Manejo del estrés provocado por la presión laboral, en el área de cajas, Banco del Pacifico. Universidad Centra del Ecuador. Ecuador. Recuperado de <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/2253/1/T-UCE-0007-63.pdf>

García, J. (2016). Estudio de estrés laboral en el personal administrativo y trabajadores de la Universidad de Cuenca. Cuenca 2015. Universidad de Cuenca. Ecuador. Recuperado de <http://dspace.ucuenca.edu.ec/bitstream/123456789/24644/1/Tesis.pdf>

Marallano, A. (2014). Relación de los riesgos psicosociales y el estrés laboral en los trabajadores administrativos de la Municipalidad provincial de Mariscal Nieto, Moquegua. Universidad Nacional de San Agustín. Perú. Recuperado de

<http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/4268/ECMmapoao.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Martel, V. (2017). Estilo de vida, presión laboral y factores de satisfacción en los docentes de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle - La Cantuta, 2015. Universidad Enrique Guzmán y Valle. Perú. Recuperado de <http://repositorio.une.edu.pe/handle/UNE/1684>

Regalado (2016). Presión Laboral Y Satisfacción Laboral en docentes de una Universidad Privada De Trujillo. Universidad Privada Antenor Orrego. Perú. Recuperado de http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/2457/1/RE_PSICO_USAN.REGALADO_PRESION.LABORAL.Y.SATISFACCION.LABORAL.EN.DOCENTES_DATOS.PDF

Rodríguez, G. (2013). La presión como factor estresor en el entorno laboral publicitario. Poliantea, 67-86. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/4784643.pdf>

Ruiz (2017). Estilo de vida, presión laboral y factores de satisfacción en los docentes de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle - La Cantuta, 2015. Universidad Nacional De Educación Enrique Guzmán y Valle. Perú. Recuperado de <file:///C:/Users/ASUS/Downloads/TD%20CE%201789%20R1%20-%20Ruiz%20Palladini.pdf>

Peña, E. (2017). Estrés Laboral y Estilos de Afrontamiento en trabajadores administrativos de la Municipalidad de Lima Metropolitana, 2017. Universidad César Vallejo. Perú. Recuperado el 20 de diciembre del 2018 de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/3347/Pe%C3%B1a_PEF.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Vivanco (2017). Identidad profesional y fuentes de presión laboral en docentes de Instituciones Educativas Públicas de secundaria del Distrito de Barranco. Universidad Marcelino Champagnat. Perú. Recuperado de

<http://repositorio.umch.edu.pe/bitstream/UMCH/314/1/43.%20Tesis%20%28Vivanco%20Paredes%29.pdf>

Yuquilema (2015). Efectos del estrés laboral y los mecanismos de afrontamiento en el personal de salud del área quirúrgica del Hospital Less Riobamba. Universidad Nacional de Chimborazo. Ecuador. Recuperado de <http://dspace.unach.edu.ec/bitstream/51000/2531/1/UNACH-IPG-ENF-CLI-QUI-2016-0001.pdf>

ANEXOS

TITULO: PRESIÓN LABORAL Y SU RELACIÓN CON EL ESTRÉS LABORAL DEL PERSONAL DEL HOSPITAL II GUSTAVO LANATTA LUJÁN DE ESSALUD DE HUACHO: 2019.

A. Matriz de consistencia

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA
<p>PROBLEMA PINCIPAL</p> <p>¿De qué manera la presión laboral se relaciona con el estrés laboral del personal del Hospital II Gustavo Lanatta Luján de ESSALUD de Huacho: 2019?</p>	<p>OBJETIVO GENERAL</p> <p>Establecer de que manera la presión laboral se relaciona con el estrés laboral del personal del Hospital II Gustavo Lanatta Luján de ESSALUD de Huacho: 2019.</p>	<p>HIPÓTESIS GENERAL</p> <p>La presión laboral se relaciona significativamente con el estrés laboral del personal del Hospital II Gustavo Lanatta Luján de ESSALUD de Huacho: 2019.</p>	<p>VARIABLE X:</p> <p>PRESIÓN LABORAL</p> <p>Dimensión: Factores intrínsecos al trabajo. Condiciones físicas del trabajo. Exceso y defecto de trabajo. Períodos muy largos de trabajo. Insensibilidad administrativa. Salarios inadecuados.</p> <p>Dimensión: Función del trabajo. Ambiente de igualdad entre los departamentos. Igualdad entre los equipos de trabajo. Comunicación informal.</p> <p>Dimensión: Relaciones laborales. Relaciones con los colegas. Relación con dirección.</p> <p>Dimensión: Desarrollo de carrera. Falta de seguridad laboral. Incongruencia de estatus. Exceso o defecto de promoción.</p>	<p>TIPO DE INVESTIGACIÓN: Aplicada.</p> <p>NIVEL DE INVESTIGACIÓN: Correlacional.</p> <p>MÉTODO: Método general de Hernández et al. (1998), Método científico de Mario Bunge, Método Arias Galicia.</p> <p>DIESEÑO: No experimental.</p> <p>TÉCNICA: Encuesta.</p> <p>INSTRUMENTO: Cuestionario.</p>
<p>PROBLEMAS SECUNDARIOS</p> <p>a) ¿De qué manera los factores intrínsecos al trabajo se relacionan con el estrés laboral del personal del Hospital II Gustavo Lanatta Luján de ESSALUD de Huacho: 2019?</p> <p>b) ¿De qué manera la función del trabajo se relaciona con el estrés laboral del personal del Hospital II Gustavo Lanatta</p>	<p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</p> <p>a) Establecer de que manera los factores intrínsecos al trabajo se relacionan con el estrés laboral del personal del Hospital II Gustavo Lanatta Luján de ESSALUD de Huacho: 2019.</p> <p>b) Establecer de que manera la función del trabajo se relaciona con el estrés laboral del personal del Hospital II</p>	<p>HIPÓTESIS SECUNDARIAS</p> <p>a) Los factores intrínsecos al trabajo se relacionan significativamente con el estrés laboral del personal del Hospital II Gustavo Lanatta Luján de ESSALUD de Huacho: 2019.</p> <p>b) La función del trabajo se relaciona significativamente con el estrés laboral del personal del Hospital II</p>		

<p>Luján de ESSALUD de Huacho: 2019?</p> <p>c) ¿De qué manera las relaciones laborales se relacionan con el estrés laboral del personal del personal del Hospital II Gustavo Lanatta Luján de ESSALUD de Huacho: 2019?</p> <p>d) ¿De qué manera el desarrollo de carrera se relaciona con el estrés laboral del personal del Hospital II Gustavo Lanatta Luján de ESSALUD de Huacho: 2019?</p> <p>e) ¿De qué manera el clima organizacional se relaciona con el estrés laboral del personal del Hospital II Gustavo Lanatta Luján de ESSALUD de Huacho: 2019?</p> <p>f) ¿ De qué manera los aspectos individuales se relacionan con el estrés laboral del personal del Hospital II Gustavo Lanatta Luján de ESSALUD de Huacho: 2019?</p>	<p>Gustavo Lanatta Luján de ESSALUD de Huacho: 2019.</p> <p>c) Establecer de que manera las relaciones laborales se relacionan con el estrés laboral del personal del Hospital II Gustavo Lanatta Luján de ESSALUD de Huacho: 2019.</p> <p>d) Establecer de que manera el desarrollo de carrera se relaciona con el estrés laboral del personal del Hospital II Gustavo Lanatta Luján de ESSALUD de Huacho: 2019.</p> <p>e) Establecer de que manera el clima organizacional se relaciona con el estrés laboral del personal del Hospital II Gustavo Lanatta Luján de ESSALUD de Huacho: 2019.</p> <p>f) Establecer de que manera los aspectos individuales se relacionan con el estrés laboral del personal del Hospital II Gustavo Lanatta Luján de ESSALUD de Huacho: 2019.</p>	<p>Gustavo Lanatta Luján de ESSALUD de Huacho: 2019.</p> <p>c) Las relaciones laborales se relacionan significativamente con el estrés laboral del personal del Hospital II Gustavo Lanatta Luján de ESSALUD de Huacho: 2019.</p> <p>d) El desarrollo de carrera se relaciona significativamente con el estrés laboral del personal del Hospital II Gustavo Lanatta Luján de ESSALUD de Huacho: 2019.</p> <p>e) El clima organizacional se relaciona significativamente con el estrés laboral del personal del Hospital II Gustavo Lanatta Luján de ESSALUD de Huacho: 2019.</p> <p>f) Los aspectos individuales se relacionan significativamente con el estrés laboral del personal del Hospital II Gustavo Lanatta Luján de ESSALUD de Huacho: 2019.</p>	<p>Dimensión: Clima organizacional. Política y cultura organizacional. Nivel de participación y compromiso en la toma de decisiones. Evaluación del desempeño del cargo.</p> <p>Dimensión: Aspectos individuales. Factores de personalidad. Efecto de cambios en la vida. Factores demográficos.</p> <p>VARIABLE Y: ESTRÉS LABORAL</p> <p>Dimensión: Estresores organizacionales. Demandas de la tarea. Demandas del cargo. Demandas interpersonales. Estructura organizacional. Liderazgo organizacional.</p> <p>Dimensión: Estresores personales. Problemas familiares. Dificultades económicas. Rasgos de personalidad.</p>	<p>POBLACIÓN: Consta de 426 personas.</p> <p>MUESTRA: Consta de 202 personas.</p> <p>ESTADÍSTICO DE PRUEBA: Prueba de normalidad de Kolmogorov - Smirnov</p>
--	--	--	---	---

B. Cuestionario

El presente cuestionario tiene como propósito fundamental reunir información sobre la presión laboral y el estrés laboral del personal administrativo del Hospital II Gustavo Lanatta Luján – ESSALUD, Huacho. El cuestionario es anónimo y la información será utilizada únicamente para fines académicos y se garantiza estricta confidencialidad.

I. Por favor marque con una equis (X) en el espacio correspondiente:

a. Género

Masculino	
Femenino	

b. Edad

Entre 18 años a 24 años	
Entre 25 años a 31 años	
Entre 32 años a 45 años	
Más de 45 años	

c. ¿Cuál es el grado académico o título profesional más alto alcanzado?

Grado de Bachiller	
Título profesional	
Grado de Magister o Maestro	
Grado de Doctor	
Otros:	

II. Instrucciones

En el siguiente cuadro marcar con una equis “X” según corresponda teniendo en cuenta la escala de calificación que aparece en la parte superior derecha del cuadro.

ITEM	Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca
PRESIÓN LABORAL					
DIMENSIÓN: FACTORES INTRÍNSECOS AL TRABAJO					
1. ¿Las condiciones físicas del trabajo son inadecuadas?					
2. ¿Tienes un exceso y defecto de trabajo?					
3. ¿Realizas períodos muy largos de trabajo?					
4. ¿Existe una insensibilidad administrativa en tu centro laboral?					
5. ¿Los salarios inadecuados?					
DIMENSIÓN: FUNCIÓN DEL TRABAJO					
6. ¿Existe una ambigüedad en el rol que realizas?					
7. ¿Existe conflicto de roles dentro de tu centro laboral?					
8. ¿Te genera presión el tipo de responsabilidad que manejas?					
9. ¿Tienes un rol sobrecargado?					
10. ¿Tienes excesivo trabajo de oficina?					
11. ¿El hospital te brinda una preparación inadecuada?					
DIMENSIÓN: RELACIONES LABORALES					
12. ¿Llevas malas relaciones con los colegas?					
13. ¿Llevas malas relación con dirección?					
DIMENSIÓN: DESARROLLO DE CARRERA					
14. ¿Existe una falta de seguridad laboral?					
15. ¿Existe incongruencias de estatus en el hospital?					
16. ¿Existe exceso o defecto de promoción en tu centro laboral?					
DIMENSIÓN: CLIMA ORGANIZACIONAL					
17. ¿La política y cultura organizacional te genera presión?					
18. ¿Tu nivel de participación y compromiso en la toma de decisiones te genera presión?					
19. ¿Te genera presión la evaluación a tu desempeño en tu cargo?					
DIMENSIÓN: ASPECTOS INDIVIDUALES					
20. ¿Tus propios factores de personalidad hacen que te sientas bajo presión?					
21. ¿Has tenido cambios en la vida que te han influenciado en tu trabajo?					

ESTRÉS LABORAL				
DIMENSIÓN: SISTEMA INDIVIDUAL				
1. ¿Te sientes cómodo con las tareas que realizas dentro tu centro laboral?				
2. ¿Te sienten cómodo con el cargo que ocupas dentro tu centro laboral?				
3. ¿Te sientes cómodo con las relaciones interpersonales que tienes con tus pañeros de trabajo?				
4. ¿Te sientes cómodo con la estructura organizacional que maneja tu centro laboral?				
5. ¿Sientes que el liderazgo organizacional que de viene dando en tu centro laboral es el adecuado?				
DIMENSIÓN: SISTEMA INTERPERSONAL				
6. ¿Sabes afrontar los problemas familiares sin que te afecten?				
7. ¿Sabes afrontar las dificultades económicas sin que te afecten?				
8. ¿Tienes una personalidad fuerte, donde no dejas que cosas simples te afecten o generen estrés?				

C. Validación de instrumentos por juicio de expertos

**VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN
FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN
JUICIO DE EXPERTO**

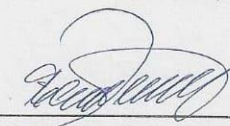
III. DATOS GENERALES

- 3.1 APELLIDOS Y NOMBRES : Quispesalaya Denelly Teodoro Tardone
 3.2 GRADO ACADÉMICO : D.r. Economía
 3.3 INSTITUCIÓN DONDE LABORA : UAP
 3.4 TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN : "PRESIÓN LABORAL Y ESTRÉS LABORAL DEL PERSONAL DEL HOSPITAL II GUSTAVO LANATTA LUJÁN - ESSALUD, HUACHO, 2019"
 3.5 AUTOR DEL INSTRUMENTO : Andrea De Fátima Jaramillo Montesinos
 3.6 MENCIÓN : Bachiller en Administración y Negocios Internacionales
 3.7 NOMBRE DEL INSTRUMENTO : Cuestionario Estrés Laboral
 3.8 CRITERIOS DE APLICABILIDAD :
 d) DE 01 a 13 Improcedente (No válido, reformular)
 e) DE 14 a 16 Aceptable con recomendaciones (Válido, precisar, mejorar o modificar)
 f) De 17 a 20: Aceptable (Válido, aplicar)

IV. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS CUALITATIVOS / CUANTITATIVOS	DEFICIENTE (01-10)	REGULAR (11-13)	BUENO (14-16)	MUY BUENO (17-18)	EXCELENTE (19-20)
		01	02	03	04	05
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado.				X	
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.				X	
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la investigación.				X	
4. ORGANIZACIÓN	Existe un constructo lógico en los ítems.					X
5. SUFICIENCIA	Valora las dimensiones en cantidad y calidad.					X
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para cumplir con los objetivos trazados en el estudio.					X
7. CONSISTENCIA	Utiliza suficientes referentes bibliográficas.					X
8. COHERENCIA	Entre las variables, dimensiones e indicadores; problemas e hipótesis.				X	
9. METODOLOGÍA	Cumple con los lineamientos metodológicos.				X	
10. PERTINENCIA	Es asertivo y funcional para ciencia y la construcción de teorías.					X
SUB TOTAL					16	30
TOTAL						46

VALORACIÓN CUANTITATIVA (total x 0.4) : 18.4
 VALORACIÓN CUALITATIVA : Valido
 OPINION DE APLICABILIDAD : Aplicar
 LUGAR Y FECHA : Huacho, 25 de Setiembre del 2019



Firma y post firma del experto
 DNI : 07098603
 Teléfono: 965859318

**VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN
FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN
JUICIO DE EXPERTO**

III. DATOS GENERALES

- 3.1 APELLIDOS Y NOMBRES : Ramos La Rosa Patricia Elen
- 3.2 GRADO ACADEMICO : Magister RRHH
- 3.3 INSTITUCIÓN DONDE LABORA : UNIFSC
- 3.4 TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN : "PRESIÓN LABORAL Y ESTRÉS LABORAL DEL PERSONAL DEL HOSPITAL II GUSTAVO LANATTA LUJÁN - ESSALUD, HUACHO, 2019"
- 3.5 AUTOR DEL INSTRUMENTO : Andrea De Fátima Jaramillo Montesinos
- 3.6 MENCIÓN : Bachiller en Administración y Negocios Internacionales
- 3.7 NOMBRE DEL INSTRUMENTO : Cuestionario para medir el estrés laboral
- 3.8 CRITERIOS DE APLICABILIDAD :
- d) DE 01 a 13 Improcedente (No válido, reformular)
- e) DE 14 a 16 Aceptable con recomendaciones (Válido, precisar, mejorar o modificar)
- f) De 17 a 20: Aceptable (Válido, aplicar)

IV. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS CUALITATIVOS / CUANTITATIVOS	DEFICIENTE	REGULAR	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
		(01-10)	(11-13)	(14-16)	(17-18)	(19-20)
		01	02	03	04	05
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado.				<input checked="" type="checkbox"/>	
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.				<input checked="" type="checkbox"/>	
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la investigación.				<input checked="" type="checkbox"/>	
4. ORGANIZACIÓN	Existe un constructo lógico en los ítems.				<input checked="" type="checkbox"/>	
5. SUFICIENCIA	Valora las dimensiones en cantidad y calidad.				<input checked="" type="checkbox"/>	
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para cumplir con los objetivos trazados en el estudio.					<input checked="" type="checkbox"/>
7. CONSISTENCIA	Utiliza suficientes referentes bibliográficas.					<input checked="" type="checkbox"/>
8. COHERENCIA	Entre las variables, dimensiones e indicadores; problemas e hipótesis.					
9. METODOLOGÍA	Cumple con los lineamientos metodológicos.				<input checked="" type="checkbox"/>	
10. PERTINENCIA	Es asertivo y funcional para ciencia y la construcción de teorías.				<input checked="" type="checkbox"/>	
SUB TOTAL					28	10
TOTAL						38

VALORACIÓN CUANTITATIVA (total x 0.4) : 15.2

VALORACIÓN CUALITATIVA : Válido

OPINION DE APLICABILIDAD : Aplicar

LUGAR Y FECHA : Huacho, 24 de Setiembre del 2019


 Firma y post firma del experto
 DNI : 42999056
 Teléfono: 99.13.159.047



VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN
FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN
JUICIO DE EXPERTO

III. DATOS GENERALES

- 3.1 APELLIDOS Y NOMBRES : CARO TORERO ROSANA
- 3.2 GRADO ACADÉMICO : Mg. Gestión Pública / Lic. ADM.
- 3.3 INSTITUCIÓN DONDE LABORA : Gobierno Regional Lima / UAP
- 3.4 TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN : "PRESIÓN LABORAL Y ESTRÉS LABORAL DEL PERSONAL DEL HOSPITAL II GUSTAVO LANATTA LUJÁN - ESSALUD, HUACHO, 2019"
- 3.5 AUTOR DEL INSTRUMENTO : Andrea De Fátima Jaramillo Montesinos
- 3.6 MENCIÓN : Bachiller en Administración y Negocios Internacionales
- 3.7 NOMBRE DEL INSTRUMENTO : Cuestionario para medir el estrés laboral
- 3.8 CRITERIOS DE APLICABILIDAD :
- d) DE 01 a 13 Improcedente (No válido, reformular)
- e) DE 14 a 16 Aceptable con recomendaciones (Válido, precisar, mejorar o modificar)
- f) De 17 a 20: Aceptable (Válido, aplicar)

IV. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS CUALITATIVOS / CUANTITATIVOS	DEFICIENTE	REGULAR	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
		(01-10)	(11-13)	(14-16)	(17-18)	(19-20)
		01	02	03	04	05
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado.					X
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.					X
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la investigación.					X
4. ORGANIZACIÓN	Existe un constructo lógico en los ítems.					X
5. SUFICIENCIA	Valora las dimensiones en cantidad y calidad.				X	
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para cumplir con los objetivos trazados en el estudio.					X
7. CONSISTENCIA	Utiliza suficientes referentes bibliográficas.				X	
8. COHERENCIA	Entre las variables, dimensiones e indicadores; problemas e hipótesis.					X
9. METODOLOGÍA	Cumple con los lineamientos metodológicos.					X
10. PERTINENCIA	Es asertivo y funcional para ciencia y la construcción de teorías.					X
SUB TOTAL					8	40
TOTAL						40

VALORACIÓN CUANTITATIVA (total x 0.4) : 19.2

VALORACIÓN CUALITATIVA : VALIDO

OPINION DE APLICABILIDAD : APLICAR

LUGAR Y FECHA : HUACHO, 24 DE SETIEMBRE DEL 2019



CAR. Adm. C. Rosana Caro Torero
DOCENTE

Firma y post firma del experto

DNI : 06118695

Teléfono : 992868286



VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN
FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN
JUICIO DE EXPERTO

I. DATOS GENERALES

- 1.1 APELLIDOS Y NOMBRES : Quispealaya Gonnely Teodoro Teófilo
 1.2 GRADO ACADÉMICO : Dr. Economía
 1.3 INSTITUCIÓN DONDE LABORA : U.A.P.
 1.4 TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN : **"PRESIÓN LABORAL Y ESTRÉS LABORAL DEL PERSONAL DEL HOSPITAL II GUSTAVO LANATTA LUJÁN - ESSALUD, HUACHO, 2019"**
 1.5 AUTOR DEL INSTRUMENTO : Andrea De Fátima Jaramillo Montesinos
 1.6 MENCIÓN : Bachiller en Administración y Negocios Internacionales
 1.7 NOMBRE DEL INSTRUMENTO : Cuestionario Presión Laboral
 1.8 CRITERIOS DE APLICABILIDAD :
 a) DE 01 a 13 Improcedente (No válido, reformular)
 b) DE 14 a 16 Aceptable con recomendaciones (Válido, precisar, mejorar o modificar)
 c) De 17 a 20: Aceptable (Válido, aplicar)

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS CUALITATIVOS / CUANTITATIVOS	DEFICIENTE	REGULAR	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
		(01-10)	(11-13)	(14-16)	(17-18)	(19-20)
		01	02	03	04	05
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado.					X
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.					X
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la investigación.				X	
4. ORGANIZACIÓN	Existe un constructo lógico en los ítems.				X	
5. SUFICIENCIA	Valora las dimensiones en cantidad y calidad.				X	
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para cumplir con los objetivos trazados en el estudio.					X
7. CONSISTENCIA	Utiliza suficientes referentes bibliográficas.					X
8. COHERENCIA	Entre las variables, dimensiones e indicadores; problemas e hipótesis.				X	
9. METODOLOGÍA	Cumple con los lineamientos metodológicos.					X
10. PERTINENCIA	Es asertivo y funcional para ciencia y la construcción de teorías.				X	
SUB TOTAL					20	25
TOTAL						45

VALORACIÓN CUANTITATIVA (total x 0.4) : 18
 VALORACIÓN CUALITATIVA : Valido
 OPINION DE APLICABILIDAD : Aplicar
 LUGAR Y FECHA : Huacho, 25 de Setiembre del 2019

Firma y post firma del experto

DNI : 0.70.88603
 Teléfono: 965.819.318



VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN
FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN
JUICIO DE EXPERTO

I. DATOS GENERALES

- 1.1 APELLIDOS Y NOMBRES : Ramos La Rosa Patricia Elena
 1.2 GRADO ACADÉMICO : Magister RRHH
 1.3 INSTITUCIÓN DONDE LABORA : UNJFS C.
 1.4 TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN : "PRESIÓN LABORAL Y ESTRÉS LABORAL DEL PERSONAL DEL HOSPITAL II GUSTAVO LANATTA LUJÁN - ESSALUD, HUACHO, 2019"
 1.5 AUTOR DEL INSTRUMENTO : Andrea De Fátima Jaramillo Montesinos
 1.6 MENCIÓN : Bachiller en Administración y Negocios Internacionales
 1.7 NOMBRE DEL INSTRUMENTO : Cuestionario para medir la presión laboral
 1.8 CRITERIOS DE APLICABILIDAD :
 a) DE 01 a 13 Improcedente (No válido, reformular)
 b) DE 14 a 16 Aceptable con recomendaciones (Válido, precisar, mejorar o modificar)
 c) De 17 a 20: Aceptable (Válido, aplicar)

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS CUALITATIVOS / CUANTITATIVOS	DEFICIENTE (01-10)	REGULAR (11-13)	BUENO (14-16)	MUY BUENO (17-18)	EXCELENTE (19-20)
		01	02	03	04	05
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado.				X	
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.				X	
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la investigación.				X	
4. ORGANIZACIÓN	Existe un constructo lógico en los ítems.				X	
5. SUFICIENCIA	Valora las dimensiones en cantidad y calidad.				X	
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para cumplir con los objetivos trazados en el estudio.				X	
7. CONSISTENCIA	Utiliza suficientes referentes bibliográficos.				X	
8. COHERENCIA	Entre las variables, dimensiones e indicadores; problemas e hipótesis.					X
9. METODOLOGÍA	Cumple con los lineamientos metodológicos.					X
10. PERTINENCIA	Es asertivo y funcional para ciencia y la construcción de teorías.					X
SUB TOTAL					28	10
TOTAL						38

VALORACIÓN CUANTITATIVA (total x 0.4) : 15.2
 VALORACIÓN CUALITATIVA : Valido
 OPINION DE APLICABILIDAD : Aplicar
 LUGAR Y FECHA : Huacho, 24 de Diciembre del 2015


 Firma y post firma del experto
 DNI : 42424056
 Teléfono : 94.135.20.92

**VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN
FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN
JUICIO DE EXPERTO**

I. DATOS GENERALES

- 1.1 APELLIDOS Y NOMBRES : CAROL TORRES ROXANA
- 1.2 GRADO ACADÉMICO : Mg. Gestión Pública / Lic. ADM
- 1.3 INSTITUCIÓN DONDE LABORA : Gobierno Regional de Lima / UAP
- 1.4 TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN : "PRESIÓN LABORAL Y ESTRÉS LABORAL DEL PERSONAL DEL HOSPITAL II GUSTAVO LANATTA LUJÁN - ESSALUD, HUACHO, 2019"
- 1.5 AUTOR DEL INSTRUMENTO : Andrea De Fátima Jaramillo Montesinos
- 1.6 MENCIÓN : Bachiller en Administración y Negocios Internacionales
- 1.7 NOMBRE DEL INSTRUMENTO : Cuestionario para medir la presión laboral
- 1.8 CRITERIOS DE APLICABILIDAD :
- a) DE 01 a 13 Improcedente (No válido, reformular)
- b) DE 14 a 16 Aceptable con recomendaciones (Válido, precisar, mejorar o modificar)
- c) De 17 a 20: Aceptable (Válido, aplicar)

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS CUALITATIVOS / CUANTITATIVOS	DEFICIENTE (01-10)	REGULAR (11-13)	BUENO (14-16)	MUY BUENO (17-18)	EXCELENTE (19-20)
		01	02	03	04	05
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado.					X
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.					X
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la investigación.					X
4. ORGANIZACIÓN	Existe un constructo lógico en los ítems.					X
5. SUFICIENCIA	Valora las dimensiones en cantidad y calidad.				X	
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para cumplir con los objetivos trazados en el estudio.				X	
7. CONSISTENCIA	Utiliza suficientes referentes bibliográficas.					X
8. COHERENCIA	Entre las variables, dimensiones e indicadores; problemas e hipótesis.					X
9. METODOLOGÍA	Cumple con los lineamientos metodológicos.					X
10. PERTINENCIA	Es asertivo y funcional para ciencia y la construcción de teorías.					X
SUB TOTAL					8	40
TOTAL						48

VALORACIÓN CUANTITATIVA (total x 0.4) : 19.2

VALORACIÓN CUALITATIVA : VALIDO

OPINION DE APLICABILIDAD : APLICAR

LUGAR Y FECHA : HUACHO, 24 DE SETIEMBRE DEL 2019


 Lic. Adria Roxana Caro Torres
 DOCENTE

Firma y post firma del experto
 DNI : 06118691
 Teléfono: 982868286