



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD**

**ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**

**Estudio comparativo sobre el estrés laboral en el personal  
asistencial nombrado y contratado de un centro de salud,  
Comas-Lima, 2021**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Psicología

**AUTORA:**

Campos Quijano, Elvira (ORCID: 0000-0003-4310-8268)

**ASESOR:**

Mg. De Lama Morán, Raúl Alberto (ORCID: 0000-0003-0662-8571)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

DESARROLLO ORGANIZACIONAL

LIMA-PERÚ

2021

## Dedicatoria

A mis padres Paula y Máximo por inculcarme el positivismo y la perseverancia ante los retos de la vida y estar siempre conmigo dándome las fuerzas para salir adelante.

A mi hija Jade por ser el motor de mi vida, quien con su amor y comprensión me impulsa a superarme cada día más.

## Agradecimiento

Agradezco a Dios por brindarme la firmeza para no rendirme y lograr culminar mi meta trazada.

También, a la institución que me brindó las facilidades para llevar a cabo mi investigación.

Igualmente, a mis docentes y compañeros que me ofrecieron su apoyo en todo momento.

## Índice de contenidos

	<b>Pág.</b>
Dedicatoria .....	ii
Agradecimiento .....	iii
Índice de contenidos .....	iv
Índice de tablas .....	v
Resumen .....	vi
Abstract .....	vii
<b>I. INTRODUCCIÓN.....</b>	<b>1</b>
<b>II. MARCO TEÓRICO.....</b>	<b>6</b>
<b>III. METODOLOGÍA .....</b>	<b>13</b>
<b>3.1 Tipo y diseño de investigación .....</b>	<b>13</b>
<b>3.2 Variables y operacionalización .....</b>	<b>13</b>
<b>3.3 Población y muestra .....</b>	<b>14</b>
<b>3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos .....</b>	<b>14</b>
<b>3.5 Procedimientos .....</b>	<b>16</b>
<b>3.6 Método de análisis de datos .....</b>	<b>17</b>
<b>3.7 Aspectos éticos.....</b>	<b>17</b>
<b>IV. RESULTADOS.....</b>	<b>19</b>
<b>V. DISCUSIÓN.....</b>	<b>28</b>
<b>VI. CONCLUSIONES.....</b>	<b>33</b>
<b>VII. RECOMENDACIONES .....</b>	<b>35</b>
<b>REFERENCIAS.....</b>	<b>36</b>
<b>ANEXOS .....</b>	<b>44</b>

## Índice de tablas

	<b>Pág.</b>
Tabla 1. Análisis estadísticos descriptivos y bondad de ajuste	19
Tabla 2. Estrés laboral según tipo de condición laboral, sexo y estado civil	20
Tabla 3. Dimensión clima organizacional según tipo de condición laboral, sexo y estado civil	21
Tabla 4. Dimensión estructura organizacional según tipo de condición laboral, sexo y estado civil	22
Tabla 5. Dimensión territorio organizacional según tipo de condición laboral, sexo y estado civil	23
Tabla 6. Dimensión tecnología según tipo de condición laboral, sexo y estado civil	24
Tabla 7. Dimensión influencia del líder según tipo de condición laboral, sexo y estado civil	25
Tabla 8. Dimensión falta de cohesión según tipo de condición laboral, sexo y estado civil	26
Tabla 9. Dimensión respaldo del grupo según tipo de condición laboral, sexo y estado civil	27

## Resumen

El presente estudio comparativo y de diseño no experimental transversal se desarrolló con la finalidad de identificar las diferencias de estrés laboral en una muestra censal de 157 trabajadores asistenciales nombrados y contratados de un centro de salud materno infantil de la ciudad de Lima. Se administró la Escala de Estrés Laboral de la OIT-OMS, conformada por 25 ítems y siete dimensiones. Los resultados obtenidos del análisis inferencial con los estadísticos U de Mann-Whitney (2 grupos) y Kruskal-Wallis (> 2 grupos) determinaron la existencia de diferencias estadísticamente significativas ( $p < .05$ ) en función al tipo de condición laboral, siendo los trabajadores que laboran bajo la modalidad de contratados los que mostraron una mayor predisposición (rango promedio=97.81) a sufrir estrés laboral por encima de los trabajadores nombrados (rango promedio=62.23), asimismo, no se evidenciaron diferencias estadísticamente significativas ( $p > .05$ ) en las variables de agrupación sexo y estado civil entre los trabajadores asistenciales (nombrados y contratados). Se concluyó en que los trabajadores contratados presentaron mayor predisposición a sufrir estrés laboral por encima de los trabajadores nombrados.

Palabras clave: estrés laboral, personal asistencial, condición laboral.

## Abstract

The present comparative study with a non-experimental cross-sectional design was developed in order to identify the differences in work stress in a census sample of 157 health care workers appointed and hired from a maternal and child health center in the city of Lima. The ILO-WHO Work Stress Scale, consisting of 25 items and seven dimensions, was administered. The results obtained from the inferential analysis with the U statistics of Mann-Whitney (2 groups) and Kruskal-Wallis (> 2 groups) determined the existence of statistically significant differences ( $p < .05$ ) depending on the type of work condition, being the workers who work under the contract modality those who showed a greater predisposition (average range = 97.81) to suffer work stress above the named workers (average range = 62.23), likewise, there were no statistically significant differences ( $p > .05$ ) in the gender and marital status grouping variables among the care workers (named and hired). It was concluded that the contracted workers were more predisposed to suffer work stress over the named workers.

Keywords: work stress, health care personnel, work condition.

## I. INTRODUCCIÓN

Actualmente, el estrés en el trabajo es un problema mundial cada vez más grave, la globalización e inestabilidad que vienen afrontando las instituciones en los últimos años generan en los trabajadores ansiedad y tensión, ocasionando de esta manera en ellos el aumento de estrés laboral y bajo rendimiento en su desempeño dentro de la institución (Zúñiga, 2019).

Por otro lado, la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2020) señala que los trabajadores sanitarios a causa de la COVID-19 pueden sentir presión y estrés, lo que es una experiencia completamente normal. Pero, la carencia o exceso de estrés no es buena para la salud de las personas, por lo que es fundamental lograr un equilibrio para evitarlo (Organización Internacional del Trabajo [OIT], 2016).

A nivel internacional, siguiendo lo referido por la OIT, los trabajadores se encuentran sometidos a distintos factores que pueden influir en su salud física y mental, uno de esos factores se encuentra relacionado al estrés. Por otra parte, menciona que cerca del 30% de trabajadores de la Unión Europea padecen de estrés en torno al trabajo, del cual el 25% muestra bajo rendimiento. Asimismo, describieron que México obtuvo un 75% en lo que respecta al estrés laboral, siendo este el porcentaje más elevado, le siguió China con un 73% de trabajadores y Estados Unidos con una cifra del 59%, además la OIT y la OMS, afirmaron que una de las causas fundamentales del estrés se encontraba vinculada con el trabajo (OIT, 2016).

Por otro lado, el Foro Económico Mundial (FEM, 2019) refirió que el sistema de trabajo actual está ocasionando la muerte de los trabajadores, dicha conclusión fue el resultado de la investigación realizada a nivel mundial. Asimismo, determinó que los trabajadores de nacionalidad estadounidense, un 61% manifestaron tener estrés a causa de alguna enfermedad y un 7% por carga laboral, del mismo modo señaló que existe un vínculo entre el estrés y la muerte de 120,000 trabajadores norteamericanos por año.

Del mismo modo, a nivel de Latinoamérica, en Brasil se evidenció la gran demanda a la que se encuentra sometidos el personal de salud, directamente afectados por la precariedad del sistema de salud, afectando su salud mental y la eficacia en su trabajo. De esta forma, los componentes que amenazan la salud



(agotamiento mental y ansiedad) de los profesionales, se encuentran ligados al entorno laboral. Asimismo, los profesionales que carecieron de control sobre las actividades laborales estuvieron expuestos a enfermarse, ya que cabe la posibilidad de que no sean capaces de afrontar el estrés laboral (Lopes et al., 2020).

A nivel nacional, el Portal del Capital Humano (2019) sostiene que en Perú se evidencian cifras alarmantes relacionadas al estrés, detectándose alrededor de un 60% que se ven afectados por el estrés y 70% relacionados al estrés en el trabajo.

Igualmente, la Dirección Regional de Salud (DIRESA, 2020) refirió que, en la región de Junín, varios trabajadores de salud habían sufrido de la enfermedad del COVID-19 y algunos fallecieron, afectando de esta manera su salud psicológica y emocional. Asimismo, el miedo de contraer esta enfermedad y de contagiar a sus familiares provocan en ellos episodios de ansiedad y estrés, a ello se suma la marginación y señalización que deben afrontar ante la sociedad.

Por otra parte, la Municipalidad de Comas (2020) refiere que cada año en el Perú, de 10 personas, 2 de ellas suelen padecer alguna enfermedad mental. Además, que cada día se registran de 12 a 20 casos de enfermedades mentales y que el 30% de los habitantes alguna vez en su vida han sufrido de esas enfermedades. En lo que respecta a la población de Lima Norte, describe que la conforman más de dos millones y medio de pobladores y que un 70% de ellos sufren determinados trastornos como: estrés, depresión, ansiedad, entre otras, que conducen a incidentes violentos que más adelante pueden originar psicosis.

Para Rojas et al. (2021) el estudio del estrés debe ser considerado como una de las principales temáticas dentro del desarrollo de la investigación, ya sea por su impacto sobre la salud mental o por su relación con otras variables. Asimismo, Bairero (2017) manifiesta que el estrés es una condición que entorpece la calidad del trabajo. Además, influencia sin distinguir características individuales (Karam et al., 2019).

Por otro lado, relacionado a las consecuencias que puede acarrear el estrés laboral, Zúñiga (2019) refiere que un nivel de estrés superior puede originar muchas enfermedades y bajo rendimiento en las actividades laborales de los colaboradores, igualmente, el Ministerio de Salud (MINSA, 2020) identifican que los principales estresores que se encuentran directamente asociados al estrés organizacional en

el personal sanitario son la falta de horarios de trabajos estables, a veces excediendo sus horas de trabajo sin descanso, el miedo de contraer enfermedades, inquietud por las restricciones del sistema de salud, entre otras.

Llegado a este punto, Martínez et al. (2019) indican que las ocupaciones relacionadas con el acompañamiento y vínculos cercanos con los sujetos como medicina, enfermería, psicología, trabajo social, entre otros, tienen mayor predisposición a desarrollar estrés laboral.

Dada las estadísticas mostradas y el contexto actual, es evidente el impacto que tiene el estrés sobre el personal asistencial, siendo uno de los principales componentes de riesgo (Lozano, 2020).

Por tal razón, la investigación se focalizó en el estudio del estrés en torno al trabajo en los centros de salud; además, es preciso señalar que el manejo del estrés varía de acuerdo a cada individuo, pues cada uno posee una gama de concepciones personales, culturales, familiares, sociales, que dirigen las actitudes de cada persona y le permiten afrontar este estado de tensión (estrés) de manera particular (Muñoz et al., 2020).

Por otra parte, Sora et al. (2014) mencionan que la incertidumbre por la pérdida de trabajo es un principal causante del estrés laboral. Además, Murguía et al. (2019) manifiestan que existen diferencias con respecto al estrés laboral entre los trabajadores públicos y privados. Los privados muestran mayor nivel de estrés que los públicos y esto puede deberse a la falta de solidez laboral.

Paralelamente, en el Perú existen diferencias en respecto al tipo de condición laboral, los trabajadores contratados del sector salud laboralmente son excluidos y marginados, no gozan de estabilidad laboral, ni cuentan con ninguna protección de despido arbitrario, además con solo el vencimiento del contrato se despide al trabajador y no tiene derecho a indemnización por tiempo de servicio (Proyecto de Ley 6178, 2020). En cambio, los trabajadores públicos nombrados cuentan con solidez laboral y gozan de muchos beneficios como: incentivos laborales, alimentación, transporte, uniforme, etc. (Decreto Supremo N° 005, 1990).

Por todo ello, se formuló la pregunta problema de la cual parte toda la investigación, siendo esta, ¿Cuáles son las diferencias de estrés laboral en el personal asistencial nombrado y contratado de un centro de salud, Comas-Lima, 2021?

Asimismo, a nivel de conveniencia, esta investigación ahondó en la necesidad de conocer la actual situación con respecto al estrés laboral en el sector salud en relación a las diferencias de condición laboral. A nivel teórico, el estudio buscó reforzar la información acerca del estrés laboral y sus diferencias en los profesionales asistenciales según condición laboral, debido a que las conclusiones contribuirán en los conocimientos del campo científico y se obtendrá información relevante de la variable en estudio, la cual puede ser utilizada para investigaciones futuras. A nivel práctico, se buscó diferenciar el estrés laboral en el sector salud por condición laboral, permitiendo profundizar en la población estudiada, generando información suficiente para la creación de programas que ayuden a mejorar su condición actual. Por otro lado, a nivel metodológico, los resultados adquiridos facilitarán indicadores válidos y fiables de la escala, que serán de mucha conveniencia en el contexto laboral. En cuanto, a nivel social, es importante entender que toda investigación cumple un rol fundamental en la sociedad más aún si lo que se desarrolla se encuentra enmarcado dentro de un rol ético y moral que hoy en día se conoce como la responsabilidad social, con este estudio se buscó mejorar las respuestas de intervención del estrés en torno al trabajo en el personal asistencial; por último, la relevancia social radica en la población participante, puesto que al evaluarla a través del cuestionario utilizado se pudo detectar las formas y diferencias del estrés en relación al trabajo que existen entre ambos grupos estudiados.

Por consiguiente, el objetivo general del estudio fue identificar las diferencias de estrés laboral en el personal asistencial nombrado y contratado de un centro de salud, Comas-Lima, 2021, del cual se desprendieron los siguientes objetivos específicos: a) Determinar diferencias en la dimensión clima organizacional en el personal asistencial nombrado y contratado de un centro de salud, Comas-Lima, 2021. b) Determinar diferencias en la dimensión estructura organizacional en el personal asistencial nombrado y contratado de un centro de salud, Comas-Lima, 2021. c) Determinar diferencias en la dimensión territorio organizacional en el personal asistencial nombrado y contratado de un centro de salud, Comas-Lima, 2021. d) Determinar diferencias en la dimensión tecnología en el personal asistencial nombrado y contratado de un centro de salud, Comas-Lima, 2021. e) Determinar diferencias en la dimensión influencia del líder en el personal asistencial

nombrado y contratado de un centro de salud, Comas-Lima, 2021. f) Determinar diferencias en la dimensión falta de cohesión en el personal asistencial nombrado y contratado de un centro de salud, Comas-Lima, 2021. g) Determinar diferencias en la dimensión respaldo del grupo en el personal asistencial nombrado y contratado de un centro de salud, Comas-Lima, 2021.

De ello, se determinó la siguiente hipótesis general: Existen diferencias de estrés laboral en el personal asistencial nombrado y contratado de un centro de salud, Comas-Lima, 2021. A su vez, se desglosó las hipótesis específicas: a) Existen diferencias en la dimensión clima organizacional en el personal asistencial nombrado y contratado de un centro de salud, Comas-Lima, 2021. b) Existen diferencias en la dimensión estructura organizacional en el personal asistencial nombrado y contratado de un centro de salud, Comas-Lima, 2021. c) Existen diferencias en la dimensión territorio organizacional en el personal asistencial nombrado y contratado de un centro de salud, Comas-Lima, 2021. d) Existen diferencias en la dimensión tecnología en el personal asistencial nombrado y contratado de un centro de salud, Comas-Lima, 2021. e) Existen diferencias en la dimensión influencia del líder en el personal asistencial nombrado y contratado de un centro de salud, Comas-Lima, 2021. f) Existen diferencias en la dimensión falta de cohesión en el personal asistencial nombrado y contratado de un centro de salud, Comas-Lima, 2021. g) Existen diferencias en la dimensión respaldo del grupo en el personal asistencial nombrado y contratado de un centro de salud, Comas-Lima, 2021.

## II. MARCO TEÓRICO

A continuación, se presentan algunas investigaciones científicas concernientes a la variable de estudio a nivel nacional e internacional.

A nivel nacional, León et al. (2021) en Perú, efectuaron un estudio con la intención de precisar el vínculo entre las variables estilo de vida y estrés laboral en tiempos de COVID-19. Su diseño fue no experimental, descriptivo correlacional-transversal y trabajaron con 66 participantes (32 enfermeros y 34 técnicos en enfermería) de un hospital de Trujillo; mediante los instrumentos aplicados se determinó que el 51.51% de trabajadores de enfermería mostraron un estilo de vida sano y el 48.48% estilo de vida no sano, además se demostró que el 10.66% de los participantes revelaron un alto nivel de estrés, del cual el 9.09% corresponden a los de estilos de vida no saludable y 1.51 % a los de estilo de vida saludable. Asimismo, se identificó una correlación negativa elevada y significativa entre las variables del estudio ( $\rho = - .69$ ). En conclusión, se puede hacer frente al estrés si se mantiene un estilo de vida saludable.

Por otro lado, Ramírez y Jamanca (2020) ejecutaron un estudio para identificar la correlación entre estrés y capacidad de trabajo percibido en profesores de nivel universitario. La indagación tuvo un enfoque cuantitativo de tipo descriptivo y correlacional. Para ello participaron 217 docentes nombrados de una universidad nacional de la ciudad de Huaraz y utilizaron un muestreo aleatorio simple; mediante los cuestionarios aplicados se demostró que del total de docentes, el 52% evidenció estrés elevado y un 23% estrés bajo. A la vez, se probó una correlación negativa y significativa entre las variables estudiadas ( $\rho = - .59$ ). En conclusión, se evidenció que a mayor estrés laboral en los profesores de nivel universitario menor capacidad de trabajo percibido.

Por otra parte, Pando et al. (2019) ejecutaron un estudio para especificar el nivel de peligro de distintos factores psicosociales para cada tipo de síntomas de estrés. El cual fue de tipo descriptivo-transversal y trabajaron con 542 colaboradores de las ciudades de Lima, Trujillo y Arequipa que formaban parte de la economía formal y con diferentes tipos de empleo; mediante los cuestionarios aplicados se contempla que los factores sociales y psicológicos que tienen mayor impacto

negativo, son las exigencias laborales (86.2%), el contenido y características de la tarea (73.4%) y la carga de trabajo (72%). En lo que respecta al estrés, los síntomas más relevantes fueron los fisiológicos (56.1%). Asimismo, se demostró que los 7 componentes sociales y psicológicos, contemplados en la investigación, representaron un impacto negativo en los síntomas intelectuales y fisiológicos del estrés (OR= 1.56 a 10.24) pero no son factores de riesgo en los síntomas psicoemocionales; además, en lo que se refiere a los síntomas comportamentales, el único componente de riesgo fue el papel laboral y desarrollo de la carrera (OR=8.92). Se deduce que para los síntomas físicos y cognitivos del estrés los 7 factores psicosociales representan riesgo, pero no para los síntomas psicoemocionales, y en el caso de los síntomas conductuales, simplemente se considera como factor de riesgo al papel laboral y desarrollo de la carrera.

A la vez, la investigación realizada por Medina y Vicuña (2018) tuvo el fin de constatar el vínculo entre estilos de liderazgo y estrés laboral, mediante el diseño no experimental transversal-correlacional. Para lo cual, trabajaron con una muestra censal de 265 trabajadores a nivel nacional; por medio de las pruebas aplicadas se identificó que las correlaciones del estrés general y los estilos de liderazgo fueron de  $r=.90$  (autocrático),  $r=-.77$  (democrático) y  $r=.70$  (permisivo). Se demostró la existencia de una relación directa entre el estrés global y los estilos de liderazgo autocrático y permisivo y una relación inversa entre el estrés global y el estilo de liderazgo democrático.

A nivel internacional, Murguía et al. (2019) elaboraron un estudio para establecer el vínculo entre el estrés laboral y las variables sociolaborales. Para lo cual, se sustentaron en un estudio observacional, comparativo y transversal. Emplearon una muestra de 78 docentes mexicanos, 54 pertenecientes a una institución pública y 24 a una privada; mediante la aplicación de instrumentos se determinó que para la dimensión condiciones organizacionales las medias fueron de 51.92 y 23.69 para los docentes de la institución privada y pública respectivamente, en la dimensión procesos administrativos las medias fueron de 7.13 para los docentes de la entidad privada y 4.69 para los de pública. Además, se demostró que existen diferencias significativas respecto al estrés laboral entre los docentes públicos y privados en ambas dimensiones ( $p<.05$ ). Sin embargo, los resultados no demostraron

asociación significativa entre el estrés laboral y los grupos socio laborales (sexo, edad, estado civil, turno, etc.). Se concluye el estudio demostrándose que existen diferencias estadísticamente significativas de estrés laboral entre los docentes públicos y privados, siendo los docentes pertenecientes a la entidad privada los que presentaron mayor nivel de estrés en relación al trabajo.

En ese sentido, el estudio realizado por Mejía et al. (2019) tuvo el propósito de identificar los factores socio laborales asociados al estrés entre los trabajadores latinoamericanos. La metodología fue de tipo transversal analítico, multicéntrica y la muestra la formaron 2,608 trabajadores de diferentes compañías de los países de Honduras, Colombia, Venezuela, Ecuador, Panamá y Perú; por medio del instrumento aplicado se evidenció que Venezuela fue el país con mayor porcentaje en cuanto a nivel de estrés con un 63%, Ecuador lo siguió con 54% y después Panamá con 49%, siendo Perú y Colombia los países que presentaron menores porcentajes de estrés con un 29% y 26% respectivamente. Asimismo, se hallaron diferencias en relación al sexo, las mujeres obtuvieron un 44.8% a diferencia de los varones que alcanzaron un 37.6%, el cual fue significativo ( $p < .05$ ). Se deduce el estudio en que el estrés relacionado al trabajo está vinculado con el sexo.

Por otro lado, el estudio realizado por Córdova et al. (2019) tuvo la finalidad de calcular y conocer la medida de estresores relacionados al trabajo de los profesionales hospitalarios de enfermería de dos instituciones públicas federales de México, para ello se basaron en un estudio no experimental, descriptivo-correlacional y utilizaron una muestra intencional no probabilística de 31 enfermeros de género masculino y femenino; mediante la aplicación de cuestionarios se evidenció que la mayoría de los enfermeros presentaron bajo nivel de estrés en los factores ambiente físico (58%), psicológico (42%) y social (61.3%). Pero, en el subfactor falta de apoyo se halló que la mayor parte de trabajadores de enfermería presentaron alto nivel de estrés (35%). Se demostró que los enfermeros a nivel general y por dimensiones mostraron bajo nivel de tensión (estrés), a excepción del subfactor falta de apoyo el cual si es causante de estrés en ellos.

Asimismo, Acosta et al. (2019) ejecutaron una investigación con la finalidad de descubrir la relación entre las variables estrés laboral, síndrome de burnout y

afectaciones en la salud mental con violencia y acoso psicológico en el trabajo. Para ello, se basaron en un estudio de carácter descriptivo, analítico y transversal; trabajaron con 68 docentes (médicos y enfermeros) de ambos sexos pertenecientes a una universidad de Colombia; por medio de la aplicación de instrumentos se determinó que un 91.2% de los docentes mostraron nivel bajo de estrés en ambos grupos y que no hubo significancia estadística ( $p > .05$ ). Sin embargo, se demostró significancia en el análisis univariado del estrés ( $p < .05$ ). Se concluyó en que ambos grupos presentan relación con los agentes del estrés.

Por otra parte, la investigación realizada por Carrillo et al. (2018) tuvo el fin de analizar la existencia del estrés laboral en el equipo volante de enfermería. Se basaron en un estudio observacional-transversal y trabajaron con una muestra de 38 enfermeros (33 mujeres y 5 hombres) de un Hospital de España, divididos en dos grupos (los que la dirección asignaba en caso se requiera cubrir algún servicio asistencial del hospital y los asignados a un servicio con la finalidad de cubrir el mismo servicio si se suscitara alguna falta de personal); mediante la aplicación del cuestionario se estableció que la percepción de carencia de apoyo social por parte de los supervisores, es relevante, presentando mayor intención en los enfermeros asignados para cubrir cualquier unidad del hospital que los asignados a cubrir dentro de su misma unidad ( $p < .05$ ). Se concluyó la investigación en que la población de estudio presentó una ligera percepción sobre los estresores en relación al trabajo, destacando en ellos la falta de apoyo que les brindan sus superiores.

En ese sentido, Sarsosa y Charria (2018) ejecutaron una investigación con la intención de indagar sobre el nivel de estrés en el trabajo de colaboradores asistenciales, enfocada en un diseño no experimental, descriptivo-transversal y se usó 595 colaboradores asistenciales de cuatro instituciones de Colombia para la muestra; por medio de la aplicación del cuestionario y la conversión del puntaje general, se evidencia que los colaboradores asistenciales de las cuatro instituciones presentaron alto nivel de estrés en relación al trabajo (21.7) y en los síntomas fisiológicos (28.6) y laborales e intelectuales (11.6). La investigación concluye en que la frecuencia del estrés en torno al trabajo en los trabajadores asistenciales es posible que esté relacionada con las particularidades de rol, los



ambientes en torno al trabajo y el contacto permanente con enfermedades infecciosas propias de las instituciones relacionadas a la salud.

Por otro lado, para fines del presente estudio se ha considerado el modelo de Desequilibrio Esfuerzo-Recompensa (ERI) de Siegrist (1996) quien manifestó que el origen del estrés vinculado al trabajo se debe al desequilibrio entre el esfuerzo para ejecutar un trabajo y la recompensa por el mismo. En este modelo se establecen dos componentes del estrés laboral, los cuales son el esfuerzo y la recompensa. Con respecto al esfuerzo se refiere a las exigencias que implica para las personas el trabajo que realizan y este se puede desarrollar por las necesidades de trabajo externo y la motivación interna para satisfacer las necesidades requeridas. En cuanto a la recompensa está relacionado con el agradecimiento, respaldo, equidad, progreso personal, seguridad laboral y salario que se recibe como fruto del trabajo efectuado (Tirado et al., 2019).

Además, según este modelo, las demandas de salud concernientes al estrés se deducen de la desproporción entre el esfuerzo que el personal destina a sus labores diarias y la recompensa (en cualquier forma) que perciben. Esta situación de inestabilidad posiblemente genere serias distorsiones psicológicas que perjudiquen la salud física y mental (Tirado et al., 2019).

El modelo de ERI desarrollado por Siegrits ha gozado de una amplia aceptación y respaldo empírico a nivel internacional. Marrero y Aguilera (2018) manifiestan que este modelo ha demostrado ser útil para estudiar diferentes problemas de salud: en malestar mental (Canepa et al., 2008), alteración del sueño y fatiga (Fahlén et al., 2006) y desgaste del personal asistencial (Bakker et al., 2000). Además, se ha utilizado para estudiar la base fisiológica de la respuesta al estrés (Peter et al., 2006) y su relación con la enfermedad cardiovascular (Smith et al., 2005).

En cuanto a la definición del estrés, Benjamin (1990) menciona que este deriva de la palabra latina *stringere* el cual en español quiere decir oprimir, apretar y atar; además, en Francia propició al término estrechar, que a la vez genera en el sujeto ahogamiento manifestando así la irritabilidad, opresión del corazón provocado por la ansiedad que conlleva al dolor y liberando sentimientos de incuria, aislamiento, incapacidad, los cuales padecerán en situaciones que incluyen necesidad, amenaza o dolor.

Por otro lado, Martínez et al. (2019) señalan que fue el endocrinólogo Selye quien incorporó este término en el ámbito concerniente a la salud en el año 1976 y lo nombró como Síndrome General de Adaptación, refiriendo que el estrés se desarrolla como una respuesta descontrolada relacionada a un estímulo específico. Definición corroborada por Del Hoyo (2004) planteando al estrés como la reacción del cuerpo a la presión externa o interna.

En lo que respecta al estrés laboral, Leka et al. (2004) definen al estrés en relación al trabajo como una respuesta que las personas tienen frente a las exigencias y tensiones en torno al trabajo, las cuales no se ajustan a sus conocimientos y habilidades, por ello sugieren una prueba de aptitud para enfrentar la circunstancia, consecuencia del desbalance entre las necesidades y exigencias a la que son sometidas los trabajadores.

De manera similar, la OMS (2008) señala que el estrés es una manera de respuestas psicológicas, emocionales, cognitivas y conductuales con relación a situaciones considerablemente abrumadoras o severas del contexto, la organización y el entorno laboral.

Según la OIT (1989, citado en Miguel, 2018) hace referencia a siete dimensiones sobre el estrés laboral. En primer lugar, tenemos la dimensión clima organizacional, el cual se refiere a las características del lugar de trabajo que tiene influencia vital en el actuar individual, ya que, el ambiente generado aumentará o disminuirá el nivel de estrés. En segundo lugar, encontramos a la dimensión estructura organizacional que se relaciona con los aspectos jerárquicos de toda la institución, así como también con la posición de los trabajadores en ella y el control que ejercen en el trabajo. En tercer lugar, está el territorio organizacional que es el espacio personal donde los trabajadores realizan sus labores cotidianas y tienden a sentir que ese espacio les pertenece. Por lo que, cuando se desplaza a un trabajador a otro servicio (ajeno), esa insatisfacción le generará estrés e impedirá el cumplimiento de sus funciones. En cuarto lugar, se encuentra la tecnología el cual se convertirá en un factor estresante si los recursos brindados al trabajador por la institución, no satisfacen sus necesidades y requisitos laborales. En quinto lugar, tenemos a la influencia del líder que hace referencia a la función que cumple el jefe o superiores, los cuales tienen la facultad de compensar o sancionar a los colaboradores a su cargo por el cumplimiento de sus labores, lo cual produce estrés

en ellos. En sexto lugar, está la falta de cohesión que es la desunión o ausencia de cumplimiento del equipo que conforma la institución. Por último, se encuentra la dimensión respaldo del grupo la cual se centra en el tipo de apoyo brindado entre el grupo de trabajo, cuando un trabajador siente apoyo por parte de sus compañeros o superiores, se identificará con la institución y logrará el cumplimiento de los objetivos, caso contrario se sentirá estresado.

### **III. METODOLOGÍA**

#### **3.1 Tipo y diseño de investigación**

##### **Tipo**

Fue comparativo y Ato y Vallejo (2015) señalan que las estrategias de asociación incluyen la investigación comparada, la cual es la encargada de analizar las disparidades existentes entre los individuos a partir de dos grupos. En esta diferencia, se contemplan y hacen uso de las circunstancias que se presentan en el entorno, las cuales acostumbra ser diferentes y están determinadas por factores sociales o naturales.

##### **Diseño**

El estudio se adaptó a un diseño no experimental, debido a que se observó la situación ya existente en su entorno natural, sin manipulación de la variable de estudio, además es de carácter transversal puesto que, la información fue recopilada en un tiempo estipulado (Hernández y Mendoza, 2018).

#### **3.2 Variables y operacionalización**

##### **Variable: Estrés laboral**

##### **Definición conceptual**

Se define como el desequilibrio físico y mental que produce el organismo en respuesta a las demandas del ambiente y la incapacidad del individuo para afrontar esas exigencias (OIT, 2016).

##### **Definición operacional**

El constructo estrés laboral será evaluado a través de la Escala de Estrés Laboral OIT-OMS, que determina que una puntuación menor a 90 equivale a bajo estrés, de 91 a 117 indica nivel intermedio de estrés, de 118 a 153 determina estrés y mayor a 154 indica alto estrés.

##### **Dimensiones**

Se establecen siete dimensiones: clima organizacional (ítems: 1, 10, 11 y 20), estructura organizacional (ítems: 2, 12, 16 y 24), territorio organizacional (ítems: 3, 15 y 22), tecnología (ítems: 4, 14 y 25), influencia del líder (ítems: 5, 6, 13 y 17), falta de cohesión (ítems: 7, 9, 18 y 21) y respaldo del grupo (ítems: 8, 19 y 23).

## **Escala de medición**

Su nivel de medición es ordinal de tipo Likert y está conformado por 25 ítems.

### **3.3 Población y muestra**

#### **Población**

Estuvo formada por 157 colaboradores asistenciales de ambos sexos (hombres y mujeres) pertenecientes a un centro de salud materno infantil del distrito de Comas, siendo 83 nombrados y 74 contratados, que se desempeñan en los distintos servicios del centro de salud. Esta información fue facilitada por la responsable de la Oficina de Control de Asistencia y Permanencia de la institución.

#### **Muestra**

La muestra fue censal; puesto que, según Tamayo (2004) todos los integrantes de la población participan en la exploración. Por ello, para el estudio se consideró el total de la población, es decir los 157 trabajadores asistenciales (nombrados y contratados) de un centro de salud materno infantil del distrito de Comas.

### **3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

La técnica utilizada fue la encuesta, altamente empleada en el medio social y permite recabar datos a través de la aplicación de preguntas a los sujetos de estudio, con el propósito de adquirir de forma ordenada conceptos de la problemática investigada (López y Fachelli, 2015).

En este sentido, la encuesta se ejecutó de manera virtual, la cual según Abundis (2016) indica que el empleo de las encuestas online, garantiza mayor efectividad y precisión en la elaboración, utilización, recolección e interpretación de los datos.

#### **Instrumento**

##### **Ficha técnica**

Nombre	: Escala de Estrés Laboral OIT-OMS
Autores	: OIT-OMS
Procedencia	: España-1989
Administración	: Individual o colectivo
Tiempo	: 15 minutos aproximadamente
Estructuración	: 7 dimensiones - 25 ítems

Aplicación : Población laboral de 18 años a más

### **Reseña histórica**

Los autores de la escala son la OIT y la OMS, sustentada por Ivancevich y Matteson en 1989. Además, esta escala ha sido confirmada en diferentes países latinoamericanos, como en México que cuenta con una adaptación desarrollada en el año 2007 por Medina, Preciado y Pando y en Perú el 2013 fue adaptada por Suarez (Álvarez y Espinoza, 2018).

### **Consigna de aplicación**

Se les indica que deben responder con qué frecuencia es origen actual de estrés los enunciados y luego deben marcar el número que mejor lo represente.

### **Calificación e interpretación**

Este instrumento tiene 25 preguntas y 7 opciones de respuestas codificadas y graduadas para su calificación, desde el número 1 que significa nunca hasta el número 7 que significa siempre. Para la calificación de la escala, primero se halla los puntajes de las dimensiones, para ello debe sumarse las respuestas de los ítems correspondientes a cada dimensión y luego se suma el puntaje de todas las respuestas de los ítems para hallar el nivel de estrés general.

Asimismo, los cortes de interpretación del instrumento para establecer el nivel de estrés general, son: una puntuación menor a 90 equivale a bajo estrés, de 91 a 117 determina nivel intermedio de estrés, de 118 a 153 significa estrés y mayor a 154 indica alto estrés (Torres, 2015).

### **Propiedades psicométricas originales del instrumento**

Rivera (2016) indica que la escala original cuenta con un coeficiente de Alfa de Cronbach de .97. Pero, debido a que no se logró ubicar más evidencia del instrumento original, la confiabilidad y validez fue extraída de un estudio realizado en México en el año 2007 por Medina, Preciado y Pando, en el cual evidenciaron un KMO de .92 para el análisis factorial exploratorio y las correlaciones de los ítems tuvieron valores superiores a .37, por ende no se tuvo que eliminar ninguno de ellos. Asimismo, luego de 3 interacciones presentó 2 factores a los que llamaron condiciones organizacionales y procesos administrativos y la varianza total fue de

43.55%. Además, obtuvo un .64 de validez significativa y una alta confiabilidad de coeficiente de Alfa de Cronbach de .92 (Medina et al., 2007).

### **Propiedades psicométricas peruanas**

Suárez (2013) a través de 5 jueces expertos efectuó la validez de contenido, con la finalidad de encontrar los ítems a mejorar y los ítems efectivos, utilizó el análisis binomial alcanzando resultados por debajo de .5, demostrando congruencia entre los jueces, además las dimensiones estudiadas alcanzaron un Alfa de Cronbach de .95. En cuanto, a la confiabilidad de la escala, esta fue elevada con un coeficiente de Alfa de Cronbach de .97 y los baremos presentaron los mismos niveles que el instrumento original, pero con una variación en los rangos de puntajes: de 26 a 101 (bajo); de 103 a 119 (bajo promedio); de 120 a 128 (elevado promedio) y de 129 a 157 (alto).

### **Propiedades psicométricas del piloto**

Con el propósito de ratificar la validez y fiabilidad del instrumento se efectuó un estudio piloto a 40 trabajadores asistenciales de distintos centros de salud del distrito de Comas, en el cual los resultados demostraron que la escala goza de una buena fiabilidad; ya que, se obtuvo un valor de .95 para los coeficientes Alfa de Cronbach y Omega, ubicando al coeficiente de Alfa de Cronbach en una magnitud excelente (DeVellis, 1991) y el coeficiente Omega en un valor óptimo (Moscoso et al., 2018).

## **3.5 Procedimientos**

Para llevar a cabo el estudio se requirió la autorización de los autores del instrumento aplicado para medir la variable de estudio y de la Médico Jefe del centro de salud materno infantil donde se realizó la investigación. Luego, se elaboró un formulario en la herramienta virtual de Google, del instrumento a aplicar y además se consideró el consentimiento informado y la ficha sociodemográfica. Posteriormente, se remitió el formulario virtual a todos los trabajadores asistenciales que formaban parte de la investigación.

### **3.6 Método de análisis de datos**

En lo que respecta, al proceso de los datos, primero se exportó las respuestas del formulario virtual de Google al programa Microsoft Excel, luego se depuró la información y se redujo los posibles errores del proceso comparativo final.

El análisis de datos se realizó con los programas estadísticos: IBM SPSS v.25 y el JAMOVI v. 1.2. Primero, se determinó los estadísticos descriptivos de los datos (media, desviación estándar, asimetría y curtosis). Luego, se estimó por la prueba Shapiro-Wilk por ser la más consistente en comparación con otras pruebas de normalidad (Mohd y Bee, 2011) y como los datos no cumplieron con los criterios de homogeneidad y homocedasticidad (Correa et al., 2006); se empleó para el análisis inferencial pruebas no paramétricas, la U de Mann-Whitney (comparación de 2 grupos) y el Kruskal-Wallis (comparación >2 grupos) (Gómez et al., 2003).

Finalmente, se utilizó el estadístico correlación biserial con la finalidad de comprobar la magnitud del efecto en los resultados obtenidos (Domínguez, 2018).

### **3.7 Aspectos éticos**

Para la ejecución del presente estudio fue primordial cumplir con la normativa de propiedad intelectual, por eso se cercioró la citación de todos los autores, imposibilitando de esta manera el plagio (Asociación Americana de Psicólogos [APA], 2020).

A la vez, para la utilización y manejo de la escala se realizó las gestiones respectivas y se obtuvo el permiso del autor (Agrupación Mutual Aseguradora [AMA], 2016).

De igual forma, se consideró lo establecido por el Colegio de Psicólogos del Perú (2017) en el capítulo III, en el cual indica que todo estudio debe respetar las regulaciones nacionales e internacionales y la participación de los colaboradores debe ser de manera reservada con consentimiento informado, sin forzar sus pensamientos o acciones. Asimismo, se tuvo en cuenta la declaración de Helsinki de la Asociación Médica Mundial (AMM, 2015) que precisa los principios éticos de la indagación humana y en el principio 24 llamado privacidad y confidencialidad se estipula el resguardo de los colaboradores del estudio y la privacidad confidencial de su información personal.

Finalmente, se consideró en la investigación los cuatro principios bioéticos (autonomía, beneficencia, no maleficencia y justicia), respetándose los valores de



los participantes, sin perjudicarlos y garantizando en todo momento la integridad y el trato igualitario e indiscriminado en ellos (Gómez, 2009).

## IV. RESULTADOS

### 4.1. Análisis descriptivos y normalidad

**Tabla 1**

*Análisis estadísticos descriptivos y bondad de ajuste*

Variable de agrupación	Variable	Descriptivos				SW p
		M	DE	g <sup>1</sup>	g <sup>2</sup>	
Hombre	Estrés	1.98	.75	.40	-.10	.21
Mujer	laboral	2.12	.67	.03	-.38	.00
Soltero		2.03	.82	.28	-.64	.01
Casado	Estrés	2.17	.61	-.12	-.44	.00
Separado	laboral	1.83	.71	.26	-.68	.02
Conviviente		2.03	.71	.48	.59	.02
Nombrado	Estrés	1.82	.608	.11	-.39	.00
Contratado	laboral	2.38	.676	-.09	-.24	.00

Nota: M=Media; DE=Desviación Estándar; g1=Asimetría; g2=Curtosis;

p=Significancia Estadística; SW=Shapiro-Wilk.

Se refleja los resultados evidenciados al realizar el análisis descriptivo y la prueba de normalidad Shapiro-Wilk, asimismo, se realizó la diferenciación siguiendo variables de agrupación, tales como sexo, estado civil y tipo de condición laboral. Con relación a la prueba de normalidad, se empleó la prueba Shapiro-Wilk por tener índices más robustos en comparación de las otras pruebas de normalidad (Mohd y Bee, 2011), obteniéndose un p valor inferior al .05 en todas las comparaciones exceptuando los hombres, por lo cual se deduce que la distribución de los datos no cumple con los criterios de homogeneidad y homocedasticidad (Correa et al., 2006). Se concluye que el mejor estadístico para el análisis y comparación de grupos serán las pruebas no paramétricas: U de Mann-Whitney (2 grupos) y Kruskal-Wallis (>2 grupos) (Gómez et al., 2003).

## 4.2. Análisis inferenciales

**Tabla 2**

*Estrés laboral en el personal asistencial de un centro de salud, Comas-Lima, 2021, según tipo de condición laboral, sexo y estado civil*

Grupo	Descriptivos		Rango promedio	Prueba de comparación			Tamaño del efecto
	M	DE		K	U	p	r <sub>bis</sub>
Hombre	95.85	4.00	71.67				
Mujer	102.78	1.78	81.59		2077.50	.23	-
Soltero	102.03	4.13	76.90				
Casado	102.34	2.30	85.24	3.30		.35	-
Separado	99.58	5.49	66.75				
Conviviente	97.32	3.63	71.54				
Nombrado	93.07	1.96	62.23				
Contratado	109.84	2.45	97.81		1679.00	.00	.45

Nota: M=Media; DE=Desviación Estándar; K=Prueba Kruskal-Wallis; U=Prueba U de Mann-Whitney; p=Significancia Estadística, r<sub>bis</sub>=Tamaño del Efecto.

Se refleja los resultados obtenidos al comparar la variable estrés laboral con las variables sociodemográficas, tales como el sexo, el estado civil y el tipo de condición laboral; asimismo, ya que se está trabajando con datos que no cumplen con una distribución normal, para la comparación de grupos se utilizaron las pruebas: U de Mann-Whitney (2 grupos) y Kruskal-Wallis (>2 grupos) (Gómez et al., 2003). Por otra parte, dentro de los grupos de comparación solo se logró evidenciar una diferencia estadísticamente significativa de acuerdo a su p valor inferior al .05; de esta forma, en el grupo tipo de condición laboral, se identificó que los sujetos del tipo contratado tienen mayor predisposición a sufrir estrés laboral por encima de los nombrados. Por último, para la comparación por tipo de condición laboral se encontró un tamaño del efecto mediano (.45) (Domínguez, 2018).

**Tabla 3**

*Dimensión clima organizacional en el personal asistencial de un centro de salud, Comas-Lima, 2021, según tipo de condición laboral, sexo y estado civil*

Grupo	Descriptivos		Rango promedio	Prueba de comparación			Tamaño del efecto
	M	DE		K	U	p	r <sub>bis</sub>
Hombre	95.85	4.00	75.15				
Mujer	102.78	1.78	80.36		2220.00	.51	-
Soltero	102.03	4.13	84.90				
Casado	102.34	2.30	79.55	1.72		.63	-
Separado	99.58	5.49	81.25				
Conviviente	97.32	3.63	70.91				
Nombrado	93.07	1.97	62.57				
Contratado	109.84	2.46	97.43		1707.50	.00	.44

Nota: M=Media; DE=Desviación Estándar; K=Prueba Kruskal-Wallis; U=Prueba U de Mann-Whitney; p=Significancia Estadística, r<sub>bis</sub>=Tamaño del Efecto.

Se refleja los resultados obtenidos al comparar la dimensión clima organizacional con las variables sociodemográficas, tales como el sexo, el estado civil y el tipo de condición laboral; asimismo, ya que se está trabajando con datos que no cumplen con una distribución normal, para la comparación de grupos se utilizaron las pruebas: U de Mann-Whitney (2 grupos) y Kruskal-Wallis (>2 grupos) (Gómez et al., 2003). Por otra parte, dentro de los grupos de comparación solo se logró evidenciar una diferencia estadísticamente significativa de acuerdo a su p valor inferior al .05; de esta forma, según el tipo de condición laboral, se identificó que los sujetos contratados tienen mayor predisposición a sentir estrés a causa del clima organizacional por encima de los nombrados. Por último, para la comparación por tipo de condición laboral se encontró un tamaño del efecto mediano (.44) (Domínguez, 2018).

**Tabla 4**

*Dimensión estructura organizacional en el personal asistencial de un centro de salud, Comas-Lima, 2021, según tipo de condición laboral, sexo y estado civil*

Grupo	Descriptivos		Rango promedio	Prueba de comparación			Tamaño del efecto
	M	DE		K	U	p	r <sub>bis</sub>
Hombre	95.85	4.00	67.68				
Mujer	102.78	1.78	83.00		1914.00	.06	-
Soltero	102.03	4.13	79.27				
Casado	102.34	2.30	79.14	.46		.93	-
Separado	99.58	5.49	86.08				
Conviviente	97.32	3.63	75.91				
Nombrado	93.07	1.97	64.96				
Contratado	109.84	2.46	94.74		1906.00	.00	.37

Nota: M=Media; DE=Desviación Estándar; K=Prueba Kruskal-Wallis; U=Prueba U de Mann-Whitney; p=Significancia Estadística, r<sub>bis</sub>=Tamaño del Efecto.

Se refleja los resultados obtenidos al comparar la dimensión estructura organizacional con las variables sociodemográficas, tales como el sexo, el estado civil y el tipo de condición laboral; asimismo, ya que se está trabajando con datos que no cumplen con una distribución normal, para la comparación de grupos se utilizaron las pruebas: U de Mann-Whitney (2 grupos) y Kruskal-Wallis (>2 grupos) (Gómez et al., 2003). Por otra parte, dentro de los grupos de comparación solo se logró evidenciar una diferencia estadísticamente significativa de acuerdo a su p valor inferior al .05; de esta forma, según el tipo de condición laboral, se identificó que los sujetos contratados tienen mayor predisposición a sentir estrés a causa de la estructura organizacional por encima de los nombrados. Por último, para la comparación por tipo de condición laboral se encontró un tamaño del efecto mediano (.37) (Domínguez, 2018).

**Tabla 5**

*Dimensión territorio organizacional en el personal asistencial de un centro de salud, Comas-Lima, 2021, según tipo de condición laboral, sexo y estado civil*

Grupo	Descriptivos		Rango promedio	Prueba de comparación			Tamaño del efecto
	M	DE		K	U	p	r <sub>bis</sub>
Hombre	95.85	4.00	69.60				
Mujer	102.78	1.78	82.32		1992.50	.12	-
Soltero	102.03	4.13	81.01				
Casado	102.34	2.30	84.11	3.38			
Separado	99.58	5.49	72.42			.34	-
Conviviente	97.32	3.63	67.82				
Nombrado	93.07	1.97	64.56				
Contratado	109.84	4.00	95.20		1872.50	.00	.39

Nota: M=Media; DE=Desviación Estándar; K=Prueba Kruskal-Wallis; U=Prueba U de Mann-Whitney; p=Significancia Estadística, r<sub>bis</sub>=Tamaño del Efecto.

Se refleja los resultados obtenidos al comparar la dimensión territorio organizacional con las variables sociodemográficas, tales como el sexo, el estado civil y el tipo de condición laboral; asimismo, ya que se está trabajando con datos que no cumplen con una distribución normal, para la comparación de grupos se utilizaron las pruebas: U de Mann-Whitney (2 grupos) y Kruskal-Wallis (>2 grupos) (Gómez et al., 2003). Por otra parte, dentro de los grupos de comparación solo se logró evidenciar una diferencia estadísticamente significativa de acuerdo a su p valor inferior al .05; de esta forma, según el tipo de condición laboral, se identificó que los sujetos contratados tienen mayor predisposición a sentir estrés a causa del territorio organizacional por encima de los nombrados. Por último, para la comparación por tipo de condición laboral se encontró un tamaño del efecto mediano (.39) (Domínguez, 2018).

**Tabla 6**

*Dimensión tecnología en el personal asistencial de un centro de salud, Comas-Lima, 2021, según tipo de condición laboral, sexo y estado civil*

Grupo	Descriptivos		Rango promedio	Prueba de comparación			Tamaño de efecto
	M	DE		K	U	p	r <sub>bis</sub>
Hombre	95.85	4.00	67.35				
Mujer	102.78	1.78	83.12		1900.50	.06	-
Soltero	102.03	4.13	76.64				
Casado	102.34	2.30	84.03	2.00		.57	-
Separado	99.58	5.49	71.42				
Conviviente	97.32	3.63	72.87				
Nombrado	93.07	1.97	63.36				
Contratado	109.84	4.00	96.54		1773.00	.00	.42

Nota: M=Media; DE=Desviación Estándar; K=Prueba Kruskal-Wallis; U=Prueba U de Mann-Whitney; p=Significancia Estadística, r<sub>bis</sub>=Tamaño del Efecto.

Se refleja los resultados obtenidos al comparar la dimensión tecnología con las variables sociodemográficas, tales como el sexo, el estado civil y el tipo de condición laboral; asimismo, ya que se está trabajando con datos que no cumplen con una distribución normal, para la comparación de grupos se utilizaron las pruebas: U de Mann-Whitney (2 grupos) y Kruskal-Wallis (>2 grupos) (Gómez et al., 2003). Por otra parte, dentro de los grupos de comparación solo se logró evidenciar una diferencia estadísticamente significativa de acuerdo a su p valor inferior al .05; de esta forma, según el tipo de condición laboral, se identificó que los sujetos contratados tienen mayor predisposición a sentir estrés a causa de las insuficiencias o problemas con la tecnología por encima de los nombrados. Por último, para la comparación por tipo de condición laboral se encontró un tamaño del efecto mediano (.42) (Domínguez, 2018).

**Tabla 7**

*Dimensión influencia del líder en el personal asistencial de un centro de salud, Comas-Lima, 2021, según tipo de condición laboral, sexo y estado civil*

Grupo	Descriptivos		Rango promedio	Prueba de comparación			Tamaño del efecto
	M	DE		K	U	p	r <sub>bis</sub>
Hombre	95.85	4.00	72.78				
Mujer	102.78	1.78	81.20		2123.00	.31	-
Soltero	102.03	4.13	79.33				
Casado	102.34	2.30	82.76				
Separado	99.58	5.49	62.00	2.34		.51	-
Conviviente	97.32	3.63	76.25				
Nombrado	93.07	1.97	60.99				
Contratado	109.84	4.00	99.20		1576.50	.00	.48

Nota: M=Media; DE=Desviación Estándar; K=Prueba Kruskal-Wallis; U=Prueba U de Mann-Whitney; p=Significancia Estadística, r<sub>bis</sub>=Tamaño del Efecto.

Se refleja los resultados obtenidos al comparar la dimensión influencia del líder con las variables sociodemográficas, tales como el sexo, el estado civil y el tipo de condición laboral; asimismo, ya que se está trabajando con datos que no cumplen con una distribución normal, para la comparación de grupos se utilizaron las pruebas: U de Mann-Whitney (2 grupos) y Kruskal-Wallis (>2 grupos) (Gómez et al., 2003). Por otra parte, dentro de los grupos de comparación solo se logró evidenciar una diferencia estadísticamente significativa de acuerdo a su p valor inferior al .05; de esta forma, según el tipo de condición laboral, se identificó que los sujetos contratados tienen mayor predisposición a sentir estrés a causa del tipo de líder, por encima de los nombrados. Por último, para la comparación por tipo de condición laboral se encontró un tamaño del efecto mediano (.48) (Domínguez, 2018).



**Tabla 8**

*Dimensión falta de cohesión en el personal asistencial de un centro de salud, Comas-Lima, 2021, según tipo de condición laboral, sexo y estado civil*

Grupo	Descriptivos		Rango promedio	Prueba de comparación			Tamaño del efecto
	M	DE		K	U	p	r <sub>bis</sub>
Hombre	95.85	4.00	69.85				
Mujer	102.78	1.78	82.23		2003.00	.13	-
Soltero	102.03	4.13	78.10				
Casado	102.34	2.30	83.09	1.46		.69	-
Separado	99.58	5.49	73.62				
Conviviente	97.32	3.63	72.69				
Nombrado	93.07	1.97	67.01				
Contratado	109.84	4.00	92.45		2075.50	.00	.32

Nota: M=Media; DE=Desviación Estándar; K=Prueba Kruskal-Wallis; U=Prueba U de Mann-Whitney; p=Significancia Estadística, r<sub>bis</sub>=Tamaño del Efecto.

Se refleja los resultados obtenidos al comparar la dimensión falta de cohesión con las variables sociodemográficas, tales como el sexo, el estado civil y el tipo de condición laboral; asimismo, ya que se está trabajando con datos que no cumplen con una distribución normal, para la comparación de grupos se utilizaron las pruebas: U de Mann-Whitney (2 grupos) y Kruskal-Wallis (>2 grupos) (Gómez et al., 2003). Por otra parte, dentro de los grupos de comparación solo se logró evidenciar una diferencia estadísticamente significativa de acuerdo a su p valor inferior al .05; de esta forma, según el tipo de condición laboral, se identificó que los sujetos contratados tienen mayor predisposición a sentir estrés a falta de cohesión del grupo dentro de la institución, por encima de los nombrados. Por último, para la comparación por tipo de condición laboral se encontró un tamaño del efecto mediano (.32) (Domínguez, 2018).

**Tabla 9**

*Dimensión respaldo del grupo en el personal asistencial de un centro de salud, Comas-Lima, 2021, según tipo de condición laboral, sexo y estado civil*

Grupo	Descriptivos		Rango promedio	Prueba de comparación			Tamaño del efecto
	M	DE		K	U	p	r <sub>bis</sub>
Hombre	95.85	4.00	71.21				
Mujer	102.78	1.78	81.75		2058.50	.20	-
Soltero	102.03	4.13	79.44				
Casado	102.34	2.30	83.55	2.39		.50	-
Separado	99.58	5.49	76.38				
Conviviente	97.32	3.63	69.29				
Nombrado	93.07	1.97	69.61				
Contratado	109.84	4.00	89.53		2291.50	.01	.25

Nota: M=Media; DE=Desviación Estándar; K=Prueba Kruskal-Wallis; U=Prueba U de Mann-Whitney; p=Significancia Estadística, r<sub>bis</sub>=Tamaño del Efecto.

Se refleja los resultados obtenidos al comparar la dimensión respaldo del grupo con las variables sociodemográficas, tales como el sexo, el estado civil y el tipo de condición laboral; asimismo, ya que se está trabajando con datos que no cumplen con una distribución normal, para la comparación de grupos se utilizaron las pruebas: U de Mann-Whitney (2 grupos) y Kruskal-Wallis (>2 grupos) (Gómez et al., 2003). Por otra parte, dentro de los grupos de comparación solo se logró evidenciar una diferencia estadísticamente significativa de acuerdo a su p valor inferior al .05; de esta forma, según el tipo de condición laboral, se identificó que los sujetos contratados tienen mayor predisposición a sentir estrés a falta de respaldo del grupo dentro de la institución, por encima de los nombrados. Por último, para la comparación por tipo de condición laboral se encontró un tamaño del efecto pequeño (.25) (Domínguez, 2018).

## V. DISCUSIÓN

El estudio se desarrolló con la finalidad de identificar las diferencias de estrés laboral entre los trabajadores asistenciales nombrados y contratados de un centro de salud materno infantil del distrito de Comas. En tal sentido, a continuación se discuten los principales hallazgos, contrastándolos con los antecedentes mencionados y explicándolos en base al modelo teórico que fundamenta la variable de estudio, para su mayor entendimiento. Asimismo, se consignó la validez interna y externa de la investigación.

En referencia a la hipótesis general, tras realizar el análisis de datos se evidenció que el p valor encontrado fue menor a .05, lo que demuestra la existencia de una diferencia estadísticamente significativa en el estrés laboral entre los trabajadores asistenciales nombrados y contratados de un centro de salud del distrito de Comas; asimismo, el personal contratado mostró una mayor tendencia (rango promedio=97.81) a sufrir estrés laboral por encima de los trabajadores nombrados (rango promedio=62.23), resultados similares al estudio que realizaron Murguía et al. (2019) quienes encontraron diferencias estadísticas en relación al estrés laboral entre los trabajadores de una escuela pública y una privada. Los resultados de las medias demostraron que los trabajadores de la institución privada reflejan mayor estrés en torno al trabajo que los trabajadores públicos.

Por otro lado, dicha interacción sería mejor explicado centrándose en los beneficios determinados por el tipo de condición laboral, donde el personal nombrado cuenta con la sensación de seguridad laboral (Arnstem y Shanafelt, 2021), puesto que el mismo tipo de condición laboral le asegura su permanencia en el establecimiento, generando un alivio y menores preocupaciones más que considerar completar con sus horas y sus tareas asignadas, mientras que el personal contratado lucha contra la tensión de que la empresa pueda prescindir de sus servicios en cualquier momento, mucho más en una carrera con tanta demanda laboral como el sector salud, motivo por el cual algunas personas se sobrecargan de actividades, amplían sus horas de trabajo o aplazan sus vacaciones, aumentando los niveles de estrés y con ello diferentes malestares físico-emocionales (Danet, 2021).

En cuanto a las hipótesis específicas del presente estudio, se precisó que en las siete dimensiones del estrés en relación al trabajo: clima organizacional, estructura

organizacional, territorio organizacional, tecnología, influencia del líder, falta de cohesión y respaldo del grupo, existen diferencias estadísticamente significativas entre el personal asistencial nombrado y contratado; ya que, el p valor hallado fue inferior a .05 en todas las comparaciones. Además, se demostró que en los siete factores del estrés laboral, los colaboradores contratados presentaron mayor predisposición a sentir estrés que los trabajadores nombrados; puesto que, los trabajadores contratados obtuvieron rangos promedios superiores (clima organizacional=97.43, estructura organizacional=94.74, territorio organizacional=95.20, tecnología=96.54, influencia del líder=99.20, falta de cohesión=92.45 y respaldo del grupo=89.53 versus clima organizacional=62.57, estructura organizacional=64.96, territorio organizacional=64.56, tecnología=63.36, influencia del líder=60.99, falta de cohesión=67.01 y respaldo del grupo=69.61 de los trabajadores nombrados).

Lo hallado, posee similitud con lo encontrado por Murguía et al. (2019) quienes en su estudio revelaron que existen diferencias estadísticamente significativas en los factores del estrés en relación al trabajo, encontrándose un p valor significativo por debajo de .05 en ambos grupos de empleados (públicos y privados), siendo además los empleados privados quienes mostraron mayor prevalencia de estrés en torno al trabajo en comparación con los empleados públicos. Para la dimensión condiciones organizacionales las medias halladas fueron de 51.92 para los trabajadores privados y 23.69 para los trabajadores públicos y en la dimensión procesos administrativos las medias fueron de 7.13 y 4.69 para los de la entidad privada y pública respectivamente. De lo cual, podemos deducir que, si los siete factores del estrés laboral afectan a los empleados, estos pueden mostrar deficiencia dentro de la organización como: apatía, falta de entusiasmo, desilusión, poco rendimiento laboral, deficiente comunicación e inasistencia laboral. Además, estas actitudes apoyan la prevalencia del estrés en ellos, afectando así su salud física y mental.

Dicho de otro modo, acorde con la teoría de esfuerzo-recompensa, el estrés se desarrolla cuando las recompensas percibidas no abastecen o compensan el esfuerzo desarrollado por la persona, percibiéndose un déficit a nivel salarial, eficiencia o interpersonal, eso incluye las condiciones en las que labora, el tipo de líder, los beneficios que brinda la empresa (Valdés, 2016).

De igual forma, los hallazgos ejecutados por Ramírez y Jamanca (2020) prueban que el estrés reduce la capacidad de trabajo percibido ( $\rho = - .59$ ). Por lo que, es recomendable que las organizaciones implementen en los trabajadores mejores condiciones laborales; puesto que, ello reducirá el estrés y tendrán mayor eficiencia laboral, asimismo, este estudio se corrobora con la investigación ejecutada por León et al. (2021) en el cual hallaron que los trabajadores de enfermería pueden hacer frente al estrés si mantienen un estilo de vida saludable ( $\rho = - .69$ ); ya que, del 10.66% de trabajadores que demostraron un elevado nivel de estrés solo el 1.51% pertenecían al estilo de vida saludable. De igual forma, en lo que respecta a los tipos de líderes, Medina y Vicuña (2018) en su estudio hallaron que el tipo de líder guarda relación con el estrés en el entorno laboral; demostrando que un liderazgo democrático reduce el estrés laboral ( $r = -.77$ ).

Por otro lado, en el estudio se comparó el estrés laboral con las variables sociodemográficas sexo y estado civil, no encontrándose diferencias estadísticamente significativas en ambos grupos ( $p > .05$ ), lo cual guarda relación con lo hallado por Murguía et al. (2019) en su investigación, quienes tampoco hallaron asociación significativa entre las variables estrés laboral y factores socio laborales (sexo y estado civil) en los trabajadores públicos y privados. Estos resultados pueden deberse a que los trabajadores del sector salud, cumplen las mismas funciones de acuerdo a su profesión y área de servicio, sin distinción en cuanto al sexo.

Sin embargo, estos resultados son incongruentes con lo obtenido por Mejía et al. (2019) quienes en sus hallazgos demostraron la existencia de diferencias estadísticamente significativas, en cuanto al estrés y el sexo, evidenciando que las mujeres alcanzaron un mayor porcentaje (44.8%) en relación con los varones (37.6%), concluyendo su estudio en que el estrés se encuentra relacionado con el sexo. Esto puede deberse a que la población estudiada en cuanto al sexo fue equitativa y además mencionan que las diferencias entre el estrés laboral y el sexo se debe a que las mujeres son más susceptibles al estrés; ya que, tienen mayor carga laboral, por lo que hacen en la práctica profesional, sus responsabilidades en el hogar y el tipo de trabajo que realizan.

Asimismo, el contexto y el estilo de crianza propios de la cultura donde se desarrollan genera mayor propensión de las mujeres a desarrollar estrés, ya que

dentro de las empresas todavía se mantiene la hegemonía patriarcal, desvalorizando el trabajo desarrollado por la mujer y encajándola en actividades simples, similares a las desempeñadas en el hogar, requiriendo mayor esfuerzo y mayor energía de las mujeres para lograr sobresalir, a diferencia de los hombres (Navinés et al., 2016).

Por otra parte, los resultados del presente estudio pusieron en evidencia que la inseguridad laboral es un evento estresante y además, este tiene gran relevancia en la subsistencia de la persona, fundamentalmente porque es una parte importante del entorno humano, por lo tanto, se vuelve primordial en lo que respecta a la determinación de la salud mental (Canepa et al., 2008). A ello se suma, que los sujetos contratados del ámbito sanitario son desvinculados y dejados de lados, no gozan de solidez en el trabajo, ni respaldo institucional (Proyecto de Ley 6178, 2020). Además, el no gozar de estabilidad laboral genera en ellos incertidumbre y esta falta de contratos estables los llevan a buscar otros puestos de trabajo, resultando en carga de trabajo excesiva (aumento de estrés) ausentismo, falta de motivación e indiferencia en el ambiente laboral, asimismo mostrarán mala comunicación, lo que conduce a relaciones interpersonales inadecuadas (Murguía et al., 2019).

Todo ello, demuestra que la tensión (estrés) relacionado al trabajo que perciben los trabajadores contratados se debe a la desproporción entre el esfuerzo que ellos realizan para desarrollar sus actividades laborales y la compensación que reciben por ello, no satisfacen su esfuerzo, lo cual puede perjudicar su salud mental; según lo planteado en el modelo de ERI (Siegrist, 1996).

Por tanto, existe diferencia estadísticamente significativa en el estrés laboral en función del tipo de contratación entre el personal asistencial de un centro de salud, Comas-Lima, 2021, siendo los trabajadores contratados los más propensos a padecer de estrés en torno al trabajo y ello puede deberse a que carecen de solidez laboral; puesto que, la incertidumbre por la pérdida de su trabajo es un desencadenante primordial del estrés laboral (Sora et al., 2014).

Respecto a la población de estudio, existen diversas investigaciones referentes al estrés laboral en colaboradores asistenciales, pero no de tipo comparativo entre trabajadores nombrados y contratados del sector salud; de repente esto se debe a que en las investigaciones realizadas no estiman relevante las actividades que

realizan los trabajadores asistenciales contratados dentro de los centros de salud. No obstante, los datos proporcionados por esta investigación muestran que existe mayor prevalencia del estrés en este tipo de condición laboral y, además, las magnitudes del efecto del estudio para la mayoría de los factores del estrés en torno al trabajo fueron de tamaño mediano.

Por otra parte, en lo referente a las limitaciones halladas para la administración de la escala en nuestra población objetivo, fue la coyuntura actual que se encuentra atravesando el Perú por la enfermedad de la COVID-19; lo cual, acotó de cierta manera la aplicación del instrumento para medir la variable de estudio, por lo que se tuvo que recurrir a recolectar los datos de manera virtual para evitar la proliferación de esta temible enfermedad.

Con base a los resultados alcanzados, se logró evidenciar la validez interna del estudio, alcanzando el objetivo propuesto en la indagación, demostrándose diferencia estadística significativa en referencia al estrés laboral entre el personal asistencial (nombrado y contratado) de un centro de salud materno infantil del distrito de Comas, siendo los colaboradores contratados los que evidenciaron mayor prevalencia de estrés. Asimismo, para la comparación la proporción existente entre los trabajadores asistenciales fueron equitativos (83 nombrados y 74 contratados). Por lo que, la presente investigación se ajustó con el proceso metodológico apropiado, posibilitando de esta manera establecer su confiabilidad y validez.

En cuanto a la validez externa de la investigación, esta pone de manifiesto que el estudio servirá para futuras investigaciones que deseen indagar sobre la variable de estudio. Además, el instrumento empleado para la obtención de datos cuenta con el respaldo de la OIT y OMS, entes de mayor prestigio en lo que respecta al trabajo y la salud a nivel mundial.

Finalmente, se incita a los lectores interesados en el tema del estrés laboral en relación al tipo de condición de trabajo en el ámbito peruano, a indagar en los medios de información empleados en el estudio.

## **VI. CONCLUSIONES**

Los resultados alcanzados en el estudio facilitaron establecer las siguientes conclusiones:

### **Primera**

Se encontró diferencia estadísticamente significativa y con tamaño del efecto mediano en el estrés laboral entre el personal asistencial nombrado y contratado de un centro de salud, Comas-Lima, siendo el personal contrato quien presentó mayor tendencia a padecer de estrés en torno al trabajo ( $p < .05$ ,  $r_{bis} = .45$ ).

### **Segunda**

Se determinó diferencia estadísticamente significativa y con tamaño del efecto mediano en la dimensión clima organizacional entre el personal asistencial nombrado y contratado, identificándose que los trabajadores contratados tienden a sentir mayor estrés laboral a causa del clima organizacional por encima de los trabajadores nombrados ( $p < .05$ ,  $r_{bis} = .44$ ).

### **Tercera**

Se encontró diferencia estadísticamente significativa y con tamaño del efecto mediano en la dimensión estructura organizacional entre el personal asistencial nombrado y contratado, demostrándose que los sujetos contratados tienen mayor predisposición a sentir estrés a causa de la estructura organizacional, que los sujetos nombrados ( $p < .05$ ,  $r_{bis} = .37$ ).

### **Cuarta**

Se determinó diferencia estadísticamente significativa y con tamaño del efecto mediano en la dimensión territorio organizacional entre el personal asistencial nombrado y contratado, determinándose que los trabajadores contratados evidenciaron más alta tendencia a sufrir estrés a causa del territorio organizacional, por encima de los trabajadores nombrados ( $p < .05$ ,  $r_{bis} = .39$ ).

### **Quinta**

Se encontró diferencia estadísticamente significativa y con tamaño del efecto mediano en la dimensión tecnología entre el personal asistencial nombrado y contratado, identificándose que los trabajadores contratados tienen mayor



predisposición a sentir estrés a causa de las insuficiencias o problemas con la tecnología que los trabajadores nombrados ( $p < .05$ ,  $r_{bis} = .42$ ).

#### **Sexta**

Se determinó diferencia estadísticamente significativa y con tamaño del efecto mediano en la dimensión influencia del líder entre el personal asistencial nombrado y contratado, evidenciándose que la mayor tendencia a sentir estrés a causa del tipo de líder lo tienen los sujetos contratados por encima de los sujetos nombrados ( $p < .05$ ,  $r_{bis} = .48$ ).

#### **Séptima**

Se encontró diferencia estadísticamente significativa y con tamaño del efecto mediano en la dimensión falta de cohesión entre el personal asistencial nombrado y contratado, identificándose que los trabajadores contratados tienen mayor predisposición a sentir estrés a falta de cohesión del grupo dentro de la institución, que los trabajadores nombrados ( $p < .05$ ,  $r_{bis} = .32$ ).

#### **Octava**

Se determinó diferencia estadísticamente significativa y con tamaño del efecto pequeño en la dimensión respaldo del grupo entre el personal asistencial nombrado y contratado, determinándose que los contratados tienen mayor predisposición a sufrir estrés a falta de respaldo del grupo dentro de la institución, por encima del personal nombrado ( $p < .05$ ,  $r_{bis} = .25$ ).

#### **Novena**

Se estableció que no existen diferencias estadísticamente significativas en el estrés laboral según sexo y estado civil para ambos grupos de trabajadores asistenciales (nombrados y contratados) de un centro de salud, Comas-Lima ( $p > .05$ ).

## **VII. RECOMENDACIONES**

Finalmente, luego de analizar los resultados del estudio, se recomienda lo siguiente:

### **Primera**

Se recomienda que futuros investigadores amplíen el repertorio de variables sociodemográficas, con el fin de evidenciar o descartar qué tipo de variables afectan el desarrollo del estrés laboral.

### **Segunda**

De igual forma, se sugiere un tamaño de muestra más amplio para evidenciar mejores resultados estadísticos, asimismo, la implementación de un muestreo probabilístico y mayor equidad en función del sexo y estado civil.

### **Tercera**

También, se propone que se desarrolle el estudio fuera del contexto de la pandemia actual que nos encontramos atravesando.

### **Cuarta**

Finalmente, se recomienda a las instituciones o empresas centrarse en la salud de los trabajadores, tanto física como mental, desarrollando mejoras en sus estructuras o implementando estrategias de afrontamiento al estrés en función del tipo de condición laboral.

## REFERENCIAS

- Abundis, V. (2016). Beneficios de las encuestas electrónicas como apoyo para la Investigación. *Tlatemoani: Revista Académica de Investigación*, 7, 168-186.  
<https://ideas.repec.org/a/erv/tlatem/y2016i225.html>
- Acosta, M., Parra, L., Burbano, C., Aguilera, M. y Pozos, B. (2019). Occupational stress, burnout, mental health and its relationship with workplace violence in university teachers. *Revista Salud Uninorte*, 35(3), 328-342.  
[http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_abstract&pid=S0120-55522019000300328&lng=en&nrm=iso](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S0120-55522019000300328&lng=en&nrm=iso)
- Agrupación Mutual Aseguradora. (2016). *Código de ética y de conducta*.  
<https://www.amaseguros.com/codigo-de-etica-y-de-conducta>
- Álvarez, L. y Espinoza, C. (2018). Diagnóstico de estrés laboral en los trabajadores de una empresa comercial. *Centro Sur*, 2(2), 50-84.  
<https://doi.org/10.37955/cs.v2i2.15>
- Arnstem, F. y Shanafelt, T. (2021). Physician distress and burnout, the neurobiological perspective. *Mayo Clinic Proceedings*, 96(3), 763-769.  
<https://doi.org/10.1016/j.mayocp.2020.12.027>
- Asociación Americana de Psicólogos. (2020). *Normas APA séptima edición*.  
<https://normas-apa.org/etiqueta/normas-apa-2020/>
- Asociación Médica Mundial. (2015). *Declaración de Helsinki de la Asociación Médica Mundial. Principios éticos para las investigaciones médicas en seres humanos*.  
<http://repositorio.mederi.com.co/bitstream/handle/123456789/386/Declaracion-Helsinki-2013-Esp.pdf?sequence=1>
- Ato, G. y Vallejo, S. (2015). *Diseños de investigación en psicología*. Ediciones Pirámide (Grupo Anaya, S.A.).
- Bairero, M. (2017). El estrés y su influencia en la calidad de vida. *Multimed Revista Médica*, 21(6), 971-982.  
<http://www.revmultimed.sld.cu/index.php/mtm/article/view/688>
- Bakker, A., Killmer, CH., Siegrist, J. y Schaufeli, W. (2000). Effort-reward imbalance and burnout among nurses. *Journal of Advanced Nursing*, 31(4), 884-891.  
<https://doi.org/10.1046/j.1365-2648.2000.01361.x>
- Benjamin, J. (1990). *El estrés ¿Qué sé?* Publicaciones Cruz O., S.A.

- Benott, J. (2019). *Relación entre el estrés laboral y el liderazgo transformacional en el personal académico de la institución Casuarinas Internacional College de Monterrico 2018* (Tesis de Maestría, Universidad Nacional Federico Villareal). <http://repositorio.unfv.edu.pe/handle/UNFV/2809>
- Canepa, C., Briones, J., Pérez, C., Vera, A. y Juárez, A. (2008). Desequilibrio Esfuerzo-Recompensa y Estado de Malestar Mental en trabajadores de servicios de Salud en Chile. *Ciencia y Trabajo*, 10(30), 157-160. <https://www.researchgate.net/publication/44204847>
- Carrillo, C., Ríos, M., Escudero, L. y Martínez, M. (2018). Factores de estrés laboral en el personal de enfermería hospitalario del equipo volante según el modelo de demanda-control-apoyo. *Enfermería Global*. 17(2), 304-324. <https://doi.org/10.6018/eglobal.17.2.277251>.
- Colegio de Psicólogos del Perú. (2017). *Código de ética y deontología* [Archivo PDF]. [http://api.cpsp.io/public/documents/codigo\\_de\\_etica\\_y\\_deontologia.pdf](http://api.cpsp.io/public/documents/codigo_de_etica_y_deontologia.pdf)
- Córdova, G., Navarro, F., Pinto, A. y León, C. (2019). Estrés percibido en profesionales de la salud. *Estudios de Ciencias Sociales: la práctica y la investigación universitaria aplicada*. Instituto Tecnológico de Sonora. <https://www.itson.mx/publicaciones/Documents/ciencias-sociales/libro-Estudio%20de%20ciencias%20sociales-final.pdf>
- Correa, J., Iral, R. y Rojas, L. (2006). Estudio de potencia de pruebas de homogeneidad de varianza. *Revista Colombiana de Estadística*, 29(1), 57-76. <https://www.researchgate.net/publication/4830223>
- Danet, A. (2021). Impacto psicológico de la Covid-19 en profesionales sanitarios de primera línea en el ámbito occidental. Una revisión sistemática. *Medicina Clínica*. 156(9), 449-458. <https://doi.org/10.1016/j.medcli.2020.11.009>
- Decreto Supremo 005 de 2020. Reglamento de la Ley de Carrera Administrativa. 22 de enero de 1990. <https://diariooficial.elperuano.pe/pdf/0080/ley-carrera-administrativa-reglamento.pdf>
- DeVellis, R. (1991). *Scale development: Theory and applications*. Sage Publications.
- Del Hoyo, M. (2004). *Estrés Laboral*. [Archivo PDF]. <https://www.sesst.org/wp-content/uploads/2018/08/estres-laboral-guia.pdf>

- Dirección Regional de Salud de Junín. (25 de julio de 2020). *La salud mental de nuestros profesionales sanitarios se encuentra seriamente comprometida*. [http://www.diresajunin.gob.pe/noticia/id/2020072544\\_la\\_salud\\_mental\\_de\\_nuestros\\_profesionales\\_sanitarios\\_se\\_encuentra\\_seriamente\\_comprometida/](http://www.diresajunin.gob.pe/noticia/id/2020072544_la_salud_mental_de_nuestros_profesionales_sanitarios_se_encuentra_seriamente_comprometida/)
- Domínguez, S. (2018). Magnitud del efecto, una guía rápida. *Educación Médica*, 19(4), 251-254. <https://doi.org/10.1016/j.edumed.2017.07.002>
- Escobedo, M., Hernández, J., Estebané, V. y Martínez, G. (2016). Modelos de ecuaciones estructurales: Características, fases, construcción, aplicación y resultados. *Ciencia y trabajo*, 18(55), 16-22. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492016000100004>
- Fahlén, G., Knutsson, A., Peter, R., Akerstedt, T., Nordin, M., Alfredsson, L. y Westerholm, P. (2006). Effort-reward imbalance, sleep disturbances and fatigue. *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 79(5), 371-8. <https://doi.org/10.1007/s00420-005-0063-6>.
- Foro Económico Mundial. (26 de marzo de 2019). *Las consecuencias del estrés laboral*. <https://es.weforum.org/agenda/2019/03/las-consecuencias-del-estres-laboral/>
- Gómez, P. (2009). Principios básicos de la bioética. *Revista peruana de ginecología y obstetricia*, 55(4), 230-233. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=3234/323428194003>
- Gómez, M., Danglot, C. y Vega, L. (2003). Sinopsis de pruebas estadísticas no paramétricas, cuando usarlas. *Revista mexicana de pediatría*, 70(2), 91-99. <https://www.medigraphic.com/cgi-bin/new/resumen.cgi?IDARTICULO=8084>
- Hernández, R. y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la Investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. McGraw-Hill interamericana editores, S.A. de C. V.
- Infocapitalhumano. (15 de enero de 2019). *70% de los trabajadores peruanos sufren estrés laboral*. <https://www.infocapitalhumano.pe/recursos-humanos/noticias-y-movidas/70-de-los-trabajadores-peruanos-sufren-estres-laboral-2/>

- Karam, J., Parra, C., Urrego, G. y Castillo, C. (2019). Estrés en el colegio. Dos variables para reflexionar. *Tesis Psicológica*, 14(1), 30-46. <https://doi.org/10.37511/tesis.v14n1a2>
- Kline, R. (2005). *Principles and practice of structural equation modeling*. The Guilford Press.
- Leka, S., Griffiths, A. y Cox, T. (2004). La organización del trabajo y estrés [Archivo PDF]. [https://www.who.int/occupational\\_health/publications/en/pwh3sp.pdf](https://www.who.int/occupational_health/publications/en/pwh3sp.pdf)
- León P., Lora, M. y Rodríguez J. (2021). Relación entre estilo de vida y estrés laboral en el personal de enfermería en tiempos de COVID-19. *Revista Cubana de Enfermería*, 37(1). <http://www.revenfermeria.sld.cu/index.php/enf/article/view/4043/682>
- Lloret, S., Ferreres, A. Hernández, A. y Tomás, I. (2014). El análisis factorial exploratorio de los ítems: una guía práctica, revisada y actualizada. *Anales de Psicología*, 30(3), 1151-1169. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=16731690031>
- Lopes, O., Soares, T., Barlem, E., De Lima, G., Andolhe, R. y Bosi de Souza, T. (2020). Estresse ocupacional e burnout em profissionais de saúde de unidades de perioperatório. *Acta Paulista de Enfermagem*, 33. <https://dx.doi.org/10.37689/acta-ape/2020ao0261>
- López, P. y Fachelli, S. (2015). *Metodología de la investigación social cuantitativa*. Creative Commons.
- Lozano, A. (2020). Impact of the Coronavirus epidemic (COVID-19) on the mental health of health workers and general population in China. *Revista de Neuro-Psiquiatría*, 83(1), 51-56. <https://doi.org/10.20453/rnp.v83i1.3687>
- Marrero, M. y Aguilera, M. (2018). Estrés psicosocial laboral según modelo desbalance esfuerzo- recompensa en gestantes cubanas. *Salud y Sociedad*, 9(2), 172-178. <https://doi.org/10.22199/S07187475.2018.0002.00004>
- Martínez, H., Rodríguez, L. y Cobeña, K. (2019). Estrés laboral en los docentes del circuito 03 distrito 13d11 de la zona 04 de educación y estresores psicosociales prevalentes. *Revista Cognosis*, 4(1), 83-98. <https://doi.org/10.33936/cognosis.v4i1.1822>
- Medina, S., Preciado, M., y Pando, M. (2007). Adaptación de la escala de estrés laboral organizacional para trabajadores mexicanos. *Revista Salud Pública*

- y *Nutrición*, 8(4).  
<http://respyn.uanl.mx/index.php/respyn/article/view/197/180>
- Medina, S. y Vicuña, P. (2018). Percepción de los estilos de liderazgo y el estrés laboral en los trabajadores de una empresa financiera privada de lima, Perú. *Paideia* XXI., 8(2), 259-293.  
<http://revistas.urp.edu.pe/index.php/Paideia/article/view/2048/2015>
- Mejía, C., Chacón, J., Enamorado, O., Garnica, L., Chacón, S. y García, Y. (2019). Factores asociados al estrés laboral en trabajadores de seis países de Latinoamérica. *Revista de la Asociación Española de Especialistas en Medicina del Trabajo*, 28(3), 204- 211.  
[http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1132-62552019000300004&lng=es&tlng=es](http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1132-62552019000300004&lng=es&tlng=es)
- Miguel, D. (2018). *Alexitimia y estrés laboral en personal asistencial de un centro de salud del distrito de Comas, 2018*. (Tesis de licenciatura, Universidad César Vallejo). <https://hdl.handle.net/20.500.12692/29858>
- Ministerio de Salud. (2020). *Guía técnica para el cuidado de la salud mental del personal de la salud en el contexto del COVID-19* [Archivo PDF]. <http://bvs.minsa.gob.pe/local/MINSA/5000.pdf>
- Mohd, N. y Bee, Y. (2011). Power comparison of Shapiro-Wilk, Kolmogorov-Smirnov, Lilliersfors and Anderson-Darling tests. *Journal of Statistical Modeling and Analytics*, 2(1), 21-33.  
<https://www.researchgate.net/publication/267205556>
- Moscoso, M., Villarreal, D., Castillo, R., Bellido, L. y Mezones, E. (2019). Validity and reliability of the satisfaction scale for outpatient care users in Peru. *Revista Peruana de Medicina Experimental y Salud Publica*, 36(2), 167-177.  
<https://dx.doi.org/10.17843/rpmesp.2019.362.4621>
- Murguía, A., Pozos, B. y Plascencia, A. (2019). Estrés laboral y su relación con factores socio-laborales en docentes de una escuela pública y de una privada. *Revista Cubana de Salud y Trabajo*, 20(1), 52-57.  
<http://revsaludtrabajo.sld.cu/index.php/revsyt/article/view/81>
- Municipalidad de Comas. (2020). *Plan de acción distrital de seguridad ciudadana Comas 2020* [Archivo PDF].

- <http://www.municomas.gob.pe/resources/upload/paginas/codisec/2020/PLAN-DE-ACCION-2020.pdf>
- Muñoz, C., Correa, C. y Matajudios, J. (2020). Síndrome de Burnout y estrategias de afrontamiento en docentes de primera infancia. *Revista Espacios*, 4(37),135-158.  
[https://www.revistaespacios.com/a20v41n37/20413712.html#\\_ftn1](https://www.revistaespacios.com/a20v41n37/20413712.html#_ftn1)
- Navinés, R., Martín, R., Olivé, V. y Valdés, M. (2016). Work-related stress: implications for physical and mental health. *Medicina Clínica*, 146(8), 359-366. <https://doi.org/10.1016/j.medcle.2016.06.010>
- Organización Internacional del Trabajo. (2016). *Estrés laboral* [Archivo PDF]. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/genericdocument/wcms\\_475146.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/genericdocument/wcms_475146.pdf)
- Organización Mundial de la Salud. (2008). Sensibilizando sobre el Estrés Laboral en los Países en Desarrollo [Archivo PDF]. [https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/43770/9789243591650\\_spa.pdf](https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/43770/9789243591650_spa.pdf)
- Organización Mundial de la Salud. (18 de marzo de 2020). *Mental health and psychosocial considerations during the COVID-19 outbreak*. <https://apps.who.int/iris/handle/10665/331490>
- Pando, M., Gascón, S., Varillas, W. y Aranda, C. (2019). Exposición a factores psicosociales laborales y sintomatología de estrés en trabajadores peruanos. *Revista Ciencia UNEMI*, 12(29), 1- 8. <http://dx.doi.org/10.29076/issn.2528-7737vol12iss29.2019pp01-08p>
- Peter, R., Hammarstrom, A., Hallqvist, J., Siegrist, J., Theorell, T. (2006). Does occupational gender segregation influence the association of effort-reward imbalance with myocardial infarction in the SHEEP study? *International Journal of Behavioral Medicine*, 13(1), 34-43. [https://doi.org/10.1207/s15327558ijbm1301\\_5](https://doi.org/10.1207/s15327558ijbm1301_5). PMID: 16503839.
- Proyecto de Ley 6178 de 2020. Ley que permite la incorporación al régimen laboral del decreto legislativo 728 o 276 según corresponda a los trabajadores que desarrollan labores permanentes bajo el régimen de contrato administrativo de servicios. 09 de setiembre de 2020.



- [https://leyes.congreso.gob.pe/Documentos/2016\\_2021/Proyectos\\_de\\_Ley\\_y\\_de\\_Resoluciones\\_Legislativas/PL06178-20200909.pdf](https://leyes.congreso.gob.pe/Documentos/2016_2021/Proyectos_de_Ley_y_de_Resoluciones_Legislativas/PL06178-20200909.pdf)
- R Core Team (2019). *R: A Language and environment for statistical computing*. (Versión 3.6) [Computer Software]. Retrieved from <https://cran.r-project.org/>.
- Ramírez, E. y Jamanca, R. (2020). Estrés y percepción de la capacidad de trabajar en docentes de una universidad pública. *Delectus- Revista científica, INICC-PERÚ*, 3(2), 79- 89. <https://doi.org/10.36996/delectus>
- Rivera, M. (2016). Efectividad del uso del mate de coca en la reducción del estrés laboral en administrativos de una universidad. *Horizonte Médico*, 16(3), 20-28. [http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1727-558X2016000300004&lng=es&tlng=es](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1727-558X2016000300004&lng=es&tlng=es)
- Rodríguez, M. y Mora, R. (2001). *Estadística informática: casos y ejemplos con el SPSS*. Universidad de Alicante.
- Rojas, J., Flores, G. y Cuaya, I. (2021). Principales aspectos metodológicos en el estudio del estrés laboral en personal universitario: Una revisión sistemática (Main methodological issues in the study of job stress in college staff: A systematic review). *Revista Digital de Investigación en Docencia Universitaria*, 15 (1), 1-16. <https://www.aacademica.org/dr.jose.luis.rojas.solis/58>
- Salazar, L. (2019). *Estrés laboral y bienestar psicológico en el personal asistencial de salud en un hospital, Pueblo Libre- Lima 2019* [Tesis de Titulación]. Universidad César Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/47020>
- Sarsosa, K. y Charria, V. (2018). Estrés laboral en personal asistencial de cuatro instituciones de salud nivel III de Cali, Colombia. *Universidad y Salud*, 20(1), 44-52. <https://doi.org/10.22267/rus.182001.108>
- Siegrist, J. (enero de 1996). Adverse health effects of high-effort/low-reward conditions. *Journal of Occupational Health Psychology*, 1(1), 27-41. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.1.1.27>
- Smith, L., Roman, A., Dollard, M., Winefield, A. y Siegrist, J. (2005). Effort-reward imbalance at work: The effects of work stress on anger and cardiovascular disease symptoms in a community sample. *Stress and Health: Journal of the International Society for the Investigation of Stress*, 21(2), 113-128. <https://doi.org/10.1002/smi.1045>

- Sora, B., Caballer, A. y Peiró, J. (2014). La inseguridad laboral y sus consecuencias en un contexto de crisis económica. *Papeles del Psicólogo*, 35(1),15-21. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=77830184003>
- Suárez, A. (2013). Adaptación de la escala de estrés laboral de la OIT-OMS en trabajadores de 25 a 35 años de edad de un contact center de Lima. *PsiqueMag*, 2(1), 33-50. <http://revistas.ucv.edu.pe/index.php/psiquemag/article/view/101>
- Tamayo, M. (2004). *El proceso de la investigación científica: incluye evaluación y administración de proyectos de investigación*. Limusa (Grupo Noriega Editores).
- The jamovi project (2021). *jamovi*. (Version 1.2) [Computer Software]. Retrieved from <https://www.jamovi.org>.
- Tirado, G., Llorente, M. y Topa, G. (2019). Desequilibrio esfuerzo-recompensa y quejas subjetivas de salud: Estudio exploratorio entre médicos en España. *European Journal of Investigation in Health, Psychology and Education*, 9(2), 59 -70. <https://doi.org/10.30552/ejihpe.v9i2.320>
- Torres, M. (2015). Estrés y condiciones laborales en el trabajo docente [Archivo PDF].[https://www.uaq.mx/investigacion/revista\\_ciencia@uaq/ArchivosPDF/v8-n1/2-6.pdf](https://www.uaq.mx/investigacion/revista_ciencia@uaq/ArchivosPDF/v8-n1/2-6.pdf)
- Valdés, M. (2016). *Psicobiología de la adaptación y del estrés: Desde la biología hasta la clínica*. Singlantana
- Zúñiga, E. (2019). El estrés laboral y su influencia en el desempeño de los trabajadores. *Gestión en el Tercer Milenio*, 22(44), 115-120. <http://dx.doi.org/10.15381/gtm.v22i44.17317>

## ANEXOS

### Anexo 1: Matriz de consistencia

PROBLEMA	HIPÓTESIS	OBJETIVOS	VARIABLE E ITEMS		MÉTODO
¿Cuáles son las diferencias de estrés laboral en el personal asistencial nombrado y contratado de un centro de salud, Comas-Lima, 2021?	General	General	Variable: Estrés laboral		
	Existen diferencias de estrés laboral en el personal asistencial nombrado y contratado de un centro de salud, Comas-Lima, 2021.	Identificar las diferencias de estrés laboral en el personal asistencial nombrado y contratado de un centro de salud, Comas-Lima, 2021.	Dimensiones	Ítems	
	<b>Específicos</b>	<b>Específicos</b>	Clima Organizacional	1, 10, 11, 20	Tipo: Comparativo
	a) Existen diferencias en la dimensión clima organizacional en el personal asistencial nombrado y contratado de un centro de salud, Comas-Lima, 2021. b) Existen diferencias en la dimensión estructura organizacional en el personal asistencial nombrado y contratado de un centro de salud, Comas-Lima, 2021. c) Existen diferencias en la dimensión territorio organizacional en el personal asistencial nombrado y contratado de un centro de salud, Comas-Lima, 2021. d) Existen diferencias en la dimensión tecnología en el personal asistencial nombrado y contratado de un centro de salud, Comas-Lima, 2021. e) Existen diferencias en la dimensión influencia del líder en el personal asistencial nombrado y contratado de un centro de salud, Comas-Lima, 2021. f) Existen diferencias en la dimensión falta de cohesión en el personal asistencial nombrado y contratado de un centro de salud, Comas-Lima, 2021. g) Existen diferencias en la dimensión respaldo del grupo en el personal asistencial nombrado y contratado de un centro de salud, Comas-Lima, 2021.	a) Determinar diferencias en la dimensión clima organizacional en el personal asistencial nombrado y contratado de un centro de salud, Comas-Lima, 2021. b) Determinar diferencias en la dimensión estructura organizacional en el personal asistencial nombrado y contratado de un centro de salud, Comas-Lima, 2021. c) Determinar diferencias en la dimensión territorio organizacional en el personal asistencial nombrado y contratado de un centro de salud, Comas-Lima, 2021. d) Determinar diferencias en la dimensión tecnología en el personal asistencial nombrado y contratado de un centro de salud, Comas-Lima, 2021. e) Determinar diferencias en la dimensión influencia del líder en el personal asistencial nombrado y contratado de un centro de salud, Comas-Lima, 2021. f) Determinar diferencias en la dimensión falta de cohesión en el personal asistencial nombrado y contratado de un centro de salud, Comas-Lima, 2021. g) Determinar diferencias en la dimensión respaldo del grupo en el personal asistencial nombrado y contratado de un centro de salud, Comas-Lima, 2021.	Estructura organizacional	2, 12, 16, 24	Diseño: No experimental-transversal
			Territorio organizacional	3, 15, 22	POBLACIÓN-MUESTRA N= 157 n= 157
			Tecnología	4, 14, 25	Instrumento Escala de Estrés laboral OIT-OMS
			Influencia del líder	5, 6, 13, 17	
			Falta de cohesión	7, 9, 18, 21	
			Respaldo del grupo	8, 19, 23	

## Anexo 2: Operacionalización de variables

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA	VALOR FINAL	
Estrés laboral	Se define como el desequilibrio físico y mental que produce el organismo en respuesta a las demandas del ambiente y la incapacidad del individuo para afrontar esas exigencias (OIT, 2016).	El constructo estrés laboral será evaluado a través de la Escala de Estrés Laboral OIT-OMS, conformado por 25 ítems con opciones de respuesta tipo Likert	Clima Organizacional	Características del lugar de trabajo que tiene influencia vital en el actuar individual.	1, 10, 11, 20	Ordinal	Alto nivel de estrés: > 154	
			Estructura organizacional	Relacionado a las diferentes jerarquías dentro de la institución.	2, 12, 16, 24			
			Territorio organizacional	Lugar personal o espacio de la actividad de un trabajador.	3, 15, 22			
			Tecnología	Los recursos que la institución proporciona a sus trabajadores para su desenvolvimiento dentro de ella.	4, 14, 25		Estrés: 118-153	
			Influencia del líder	Función que cumple el jefe o superiores, los cuales tienen la facultad de compensar o sancionar a los colaboradores a su cargo.	5, 6, 13, 17			Nivel intermedio de estrés: 91-117
			Falta de cohesión	Desunión o ausencia de cumplimiento del equipo que conforma la institución.	7, 9, 18, 21			Bajo nivel de estrés: < 90
			Respaldo del grupo	Se centra en el tipo de apoyo brindado entre el grupo de trabajo	8, 19, 23			

### Anexo 3: Instrumento

## ESCALA DE ESTRÉS LABORAL OIT-OMS

(OIT-OMS, 1989)

EDAD: \_\_\_\_\_ SEXO: \_\_\_\_\_

PROFESIÓN U OFICIO: \_\_\_\_\_

ÁREA DE TRABAJO: \_\_\_\_\_


Para cada ítem indique con qué frecuencia la condición descrita es una fuente actual de estrés. Marque con una X su elección, según los siguientes criterios:

1. Si la condición *NUNCA* es fuente de estrés.
2. Si la condición *RARAS VECES* es fuente de estrés.
3. Si la condición *OCASIONALMENTE* es fuente de estrés.
4. Si la condición *ALGUNAS VECES* es fuente de estrés.
5. Si la condición *FRECUENTEMENTE* es fuente de estrés.
6. Si la condición *GENERALMENTE* es fuente de estrés.
7. Si la condición *SIEMPRE* es fuente de estrés.

Nº	ÍTEMS	1	2	3	4	5	6	7
1	El que no comprenda las metas y misión de la empresa me causa estrés.							
2	El rendirle informes a mis superiores y a mis subordinados me estresa.							
3	El que no esté en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo me produce estrés.							
4	El que el equipo disponible para llevar a cabo mi trabajo sea limitado me estresa.							
5	El que mi supervisor no dé la cara por mí ante los jefes me estresa.							
6	El que mi supervisor no me respete me estresa.							
7	El que no sea parte de un equipo de trabajo que colabore estrechamente me causa estrés.							
8	El que mi equipo de trabajo no me respalde en mis metas me causa estrés.							
9	El que mi equipo de trabajo no tenga prestigio ni valor dentro de la empresa me causa estrés.							
10	El que la forma en que trabaja la empresa no sea clara me estresa.							
11	El que las políticas generales de la gerencia impidan mi buen desempeño me estresa.							
12	El que las personas que están a mi nivel dentro de la empresa tengamos poco control sobre el trabajo me causa estrés.							
13	El que mi supervisor no se preocupe por mi bienestar me estresa.							

14	El no tener el conocimiento técnico para competir dentro de la empresa me estresa.								
15	El no tener un espacio privado en mi trabajo me estresa.								
16	El que se maneje mucho papeleo dentro de la empresa me causa estrés.								
17	El que mi supervisor no tenga confianza en el desempeño de mi trabajo me causa estrés.								
18	El que mi equipo de trabajo se encuentre desorganizado me estresa.								
19	El que mi equipo no me brinde protección en relación con las injustas demandas de trabajo que me hacen los jefes me causa estrés.								
20	El que la empresa carezca de dirección y objetivos me causa estrés.								
21	El que mi equipo de trabajo me presione demasiado me causa estrés.								
22	El que tenga que trabajar con miembros de otros departamentos me estresa.								
23	El que mi equipo de trabajo no me brinde ayuda técnica cuando lo necesito me causa estrés.								
24	El que no respeten a mis superiores, a mí y a los que están debajo de mí, me causa estrés.								
25	El no contar con la tecnología adecuada para hacer un trabajo de calidad me causa estrés.								

## Formulario virtual para la recolección de datos



**ESTRÉS LABORAL**

UCV

### Estudio comparativo sobre el estrés laboral en el personal asistencial nombrado y contratado de un centro de salud, Comas- Lima, 2021

Buen día estimado profesional.

Mi nombres es Elvira Campos Quijano, soy estudiante de la carrera de psicología de la Universidad César Vallejo, y estoy realizando este estudio como parte del Informe de Investigación, para obtener el grado de Licenciada.

La participación de este estudio es voluntaria y para ser parte de ella solo deberá llenar este formulario que le tomará un aproximado de 15 minutos. A la vez, le solicitamos que complete las preguntas con la mayor sinceridad posible, ya que no existen respuestas buenas o malas. Recuerde que la información recolectada será confidencial, y sólo será usada para fines académicos. En caso tenga dudas adicionales, le comunicamos que esta investigación está supervisada por el Mg. Raúl Alberto De Lama Morán ([radelam@ucwvirtual.edu.pe](mailto:radelam@ucwvirtual.edu.pe)) quien puede resolver sus dudas.

Desde ya agradezco su participación y la predisposición para completar el formulario.

**\*Obligatorio**

---

**CONSENTIMIENTO INFORMADO**

Si usted acepta participar en esta investigación, por favor complete los siguientes campos, de esa manera usted CONFIRMA que ha sido informado sobre la finalidad de este estudio. Del mismo modo, recalco que ante cualquier duda, puede realizarla al asesor responsable Mg. Raúl Alberto De Lama Morán ([radelam@ucwvirtual.edu.pe](mailto:radelam@ucwvirtual.edu.pe))

### Enlace del formulario:

<https://forms.gle/Lzmi93vFZjDxMfVB6>

## Anexo 4: Ficha sociodemográfica

### FICHA SOCIODEMOGRÁFICA

Estimado trabajador, deberá completar la siguiente información requerida:

#### INSTRUCCIONES

Lea cuidadosamente cada recuadro y por favor complete y/o marque lo solicitado.

#### DATOS PERSONALES:

Edad:

Sexo:

1. Hombre

2. Mujer

Estado civil:

1. Soltero(a)

2. Casado(a)

3. Separado(a)

4. Conviviente

#### DATOS LABORALES:

Áreas de profesión:

1. Médico especialista

2. Médico cirujano

3. Enfermera

4. Nutricionista

5. Obstetra

6. Psicólogo

7. Tecnólogo médico

8. Cirujano dentista

9. Químico farmacéutico

10. Asistente social

11. Biólogo

12. Inspector sanitario

13. Técnico en enfermería

14. Técnico en nutrición

15. Técnico en laboratorio

16. Técnico en farmacia

17. Piloto de ambulancia

Servicio donde labora:

1. Consultorio

2. Emergencia

3. Hospitalización

4. Farmacia

5. Laboratorio

Condición laboral:

1. Nombrado(a)

2. Contratado(a)

Modalidad de trabajo:

1. Presencial

2. Remoto



## Anexo 5: Carta de presentación de la escuela firmada para la muestra final



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

*“Año de Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia”*

Los olivos, 14 de julio del 2021

### CARTA INV. N° 0423–2021/EP/PSI.UCV LIMA NORTE – LN

Sra.  
M.C. Guisela Yanet Díaz Cárdenas  
Médico Jefe  
Centro de Salud Materno Infantil Santa Luzmila II  
Av. 22 de agosto 1001- Comas

#### Presente.-

Es grato dirigirme a usted, para expresarle mi cordial saludo y a la vez solicitar autorización para que la estudiante de la carrera de Psicología **ELVIRA CAMPOS QUIJANO**, identificada con DNI N° **42284661**, quien desea realizar su trabajo de investigación, titulado: **“ESTUDIO COMPARATIVO SOBRE EL ESTRÉS LABORAL EN EL PERSONAL ASISTENCIAL NOMBRADO Y CONTRATADO DE UN CENTRO DE SALUD, COMAS-LIMA, 2021”** para fines de licenciatura, agradezco por antelación le brinde las facilidades del caso, en la institución que está bajo su dirección.

En esta oportunidad hago propicia la ocasión para renovar los sentimientos de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,



**Mg. Sandra Patricia Céspedes Vargas Machuca**  
Coordinadora de la Escuela de Psicología  
Filial Lima - Campus Lima Norte

MINISTERIO DE SALUD  
DIRECCION DE REDES INTEGRADAS DE SALUD LIMA NORTE  
CMI SANTA LUZMILA II  
RECIBIDO  
FECHA: 16/07/21  
HORA: 8:30 FIRMA:

## Anexo 6: Carta de autorización de la empresa para la muestra final



PERÚ  
Ministerio  
de Salud

Viceministerio  
de Prestaciones y  
Aseguramiento en Salud

Dirección de Redes  
Integradas de Salud  
Lima Norte

*"Año de Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"*

Comas, 16 de julio de 2021

### **CARTA N° 422 -2021-MJ-CSMISLII-DIRIS-LN/MINSA**

Señora:

**Mg. Sandra Patricia Céspedes Vargas Machuca**  
**Coordinadora de la Escuela de Psicología**  
**Filial Lima - Campus Lima Norte**  
**Universidad César Vallejo**

**De mi consideración.-**

Es grato dirigirme a usted para saludarle cordialmente y a la vez, comunicarle que se **AUTORIZA** a la estudiante de la carrera de Psicología **ELVIRA CAMPOS QUIJANO**, para realizar su trabajo de investigación, titulado: **"ESTUDIO COMPARATIVO SOBRE EL ESTRÉS LABORAL EN EL PERSONAL ASISTENCIAL NOMBRADO Y CONTRATADO DE UN CENTRO DE SALUD, COMAS-LIMA, 2021"** para fines de licenciatura, en esta institución.

Sin otro particular, me despido de usted no sin antes reiterarle los sentimientos de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,

  
PERÚ VICEMINISTERIO DE PRESTACIONES Y ASEGURAMIENTO EN SALUD  
DIRIS LIMA NORTE  
C.M.I. SANTA LUZMILA II  
M.C. GUSELA YANET DIAZ CARDENAS  
MEDICO JEFE  
CMP 32662

GYDC/gcv

Cc.:  
- Archivo  
- N° Folios ( 01 )

## Anexo 7: Carta de solicitud de autorización de uso del instrumento remitido por la universidad



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

*“Año de Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia”*

Los olivos, 14 de julio del 2021

### CARTA N° 0424–2021/EP/PSI.LUCV LIMA NORTE – LN

**AUTOR:**

- OIT- OMS

**Presente.-**

*De nuestra consideración:*

Es grato dirigirme a usted, para expresarle mi cordial saludo y a la vez presentarle la estudiante de Psicología: **ELVIRA CAMPOS QUIJANO** con DNI **42284661**, quien realizará su trabajo de investigación, para optar por el título de licenciadas en Psicología, titulado: **“ESTUDIO COMPARATIVO SOBRE EL ESTRÉS LABORAL EN EL PERSONAL ASISTENCIAL NOMBRADO Y CONTRATADO DE UN CENTRO DE SALUD, COMAS- LIMA, 2021”**, este trabajo de investigación tiene fines académicos, sin fines de lucro alguno, donde se realizará una investigación con el uso del instrumento (Escala de Estrés Laboral OIT-OMS).

Agradecemos por antelación, le brinde las facilidades del caso, autorizándole el uso del instrumento en mención, para solo fines académicos, y así prosiga con el desarrollo del proyecto de investigación.

En esta oportunidad hago propicia la ocasión para renovar los sentimientos de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,



**Mg. Sandra Patricia Céspedes Vargas Machuca**  
Coordinadora de la Escuela de Psicología  
Filial Lima - Campus Lima Norte

## Anexo 8: Autorización de uso del instrumento de la Escala de estrés laboral de la OIT-OMS



in:sent

AUTORIZACIÓN - ESCALA DE ESTRES LABORAL OIT Externo Recibidos x

3 de 8

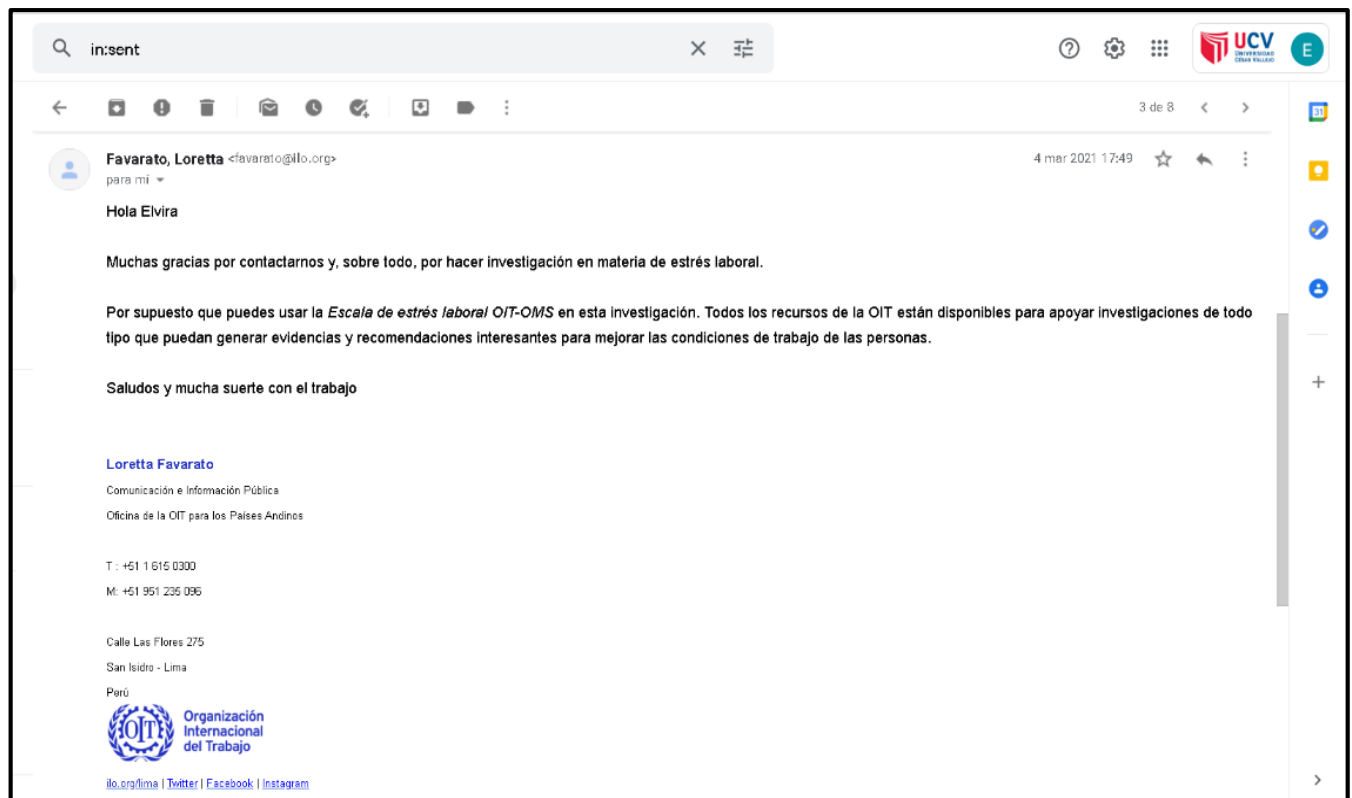
ELVIRA CAMPOS QUIJANO <ccamposqu@ucvvirtual.edu.pe> para secretariaosra ▾ sáb, 27 feb 20:39 ☆ ↶ ⋮

Buenas noches, mi nombre es Elvira Campos Quijano, estudiante del XI ciclo de la carrera de Psicología de la Universidad César Vallejo- Ciudad de Lima- Perú, el motivo del presente es para solicitar su autorización para el uso de la Escala de Estrés Laboral de la OIT en mi proyecto de investigación para la obtención de mi Licenciatura en Psicología.

Agradeciendo por anticipado la atención que le brinde al presente, me despido de ustedes.

Saludos cordiales,

**Elvira Campos Quijano**  
Estudiante del XI ciclo  
Carrera de Psicología  
Universidad César Vallejo



in:sent

Favarato, Loretta <favarato@ilo.org> para mi ▾ 4 mar 2021 17:49 ☆ ↶ ⋮

**Hola Elvira**

Muchas gracias por contactarnos y, sobre todo, por hacer investigación en materia de estrés laboral.


Por supuesto que puedes usar la *Escala de estrés laboral OIT-OMS* en esta investigación. Todos los recursos de la OIT están disponibles para apoyar investigaciones de todo tipo que puedan generar evidencias y recomendaciones interesantes para mejorar las condiciones de trabajo de las personas.

Saludos y mucha suerte con el trabajo

**Loretta Favarato**  
Comunicación e Información Pública  
Oficina de la OIT para los Países Andinos

T: +51 1 615 0300  
M: +51 951 236 096

Calle Las Flores 275  
San Isidro - Lima  
Perú

 **Organización Internacional del Trabajo**

[ilo.org/lima](http://ilo.org/lima) | [Twitter](#) | [Facebook](#) | [Instagram](#)

## Anexo 9: Consentimiento informado o asentamiento

### CONSENTIMIENTO INFORMADO

Sr(a):.....

Con el debido respeto, me presento a usted, mi nombre es **Elvira Campos Quijano** estudiante del onceavo ciclo de la carrera de psicología de la Universidad César Vallejo – Lima Norte. En la actualidad me encuentro realizando una investigación sobre **“ESTUDIO COMPARATIVO SOBRE EL ESTRÉS LABORAL EN EL PERSONAL ASISTENCIAL NOMBRADO Y CONTRATADO DE UN CENTRO DE SALUD, COMAS- LIMA, 2021”** y para ello quisiera contar con su importante colaboración. El proceso consiste en la aplicación de la prueba: **Escala de Estrés Laboral OIT- OMS**. De aceptar participar en la investigación, se informará todos los procedimientos de la investigación. En caso tenga alguna duda con respecto a algunas preguntas, se explicará cada una de ellas.

Gracias por su colaboración.

Atte. Elvira Campos Quijano  
ESTUDIANTE DE LA EP DE PSICOLOGÍA  
UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO

---

De haber sido informado y estar de acuerdo, por favor rellene la siguiente parte.  
Yo, acepto aportar en la investigación del **“Estudio comparativo sobre el estrés laboral en el personal asistencial nombrado y contratado de un centro de salud, Comas- Lima, 2021”** de la señorita **Elvira Campos Quijano**, habiendo informado mi participación de forma voluntaria.

Día: ..... /...../.....

---

Firma

## Anexo 10: Resultados del piloto

**Tabla 10**

*Análisis estadístico de los ítems de la dimensión clima organizacional*

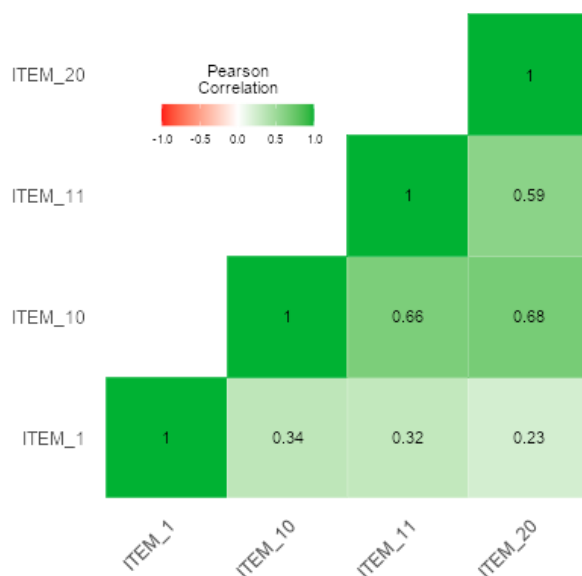
Ítem	Porcentaje de respuesta							M	DE	Asimetría	Curtosis	IHC	h <sup>2</sup>	Si se elimina el elemento		Correlación entre ítems				
	1	2	3	4	5	6	7							α	ω	Ítem 1	Ítem 10	Ítem 11	Ítem 20	
Ítem 1	20.0 %	37.50 %	7.50 %	30.00 %	2.50 %	-	2.50 %	2.67	1.38	0.81	0.68	0.34	0.86	0.84	0.85	1.00				
Ítem 10	5.00 %	35.00 %	22.50 %	7.50 %	17.50 %	7.50 %	5.00 %	3.40	1.65	0.66	-0.64	0.74	0.23	0.66	0.69	0.34	1.00			
Ítem 11	12.5 %	32.50 %	10.00 %	25.00 %	5.00 %	7.50 %	7.50 %	3.30	1.77	0.65	-0.46	0.68	0.40	0.69	0.74	0.32	0.66	1.00		
Ítem 20	15.0 %	20.00 %	17.50 %	32.50 %	7.50 %	2.50 %	5.00 %	3.25	1.56	0.45	0.04	0.65	0.43	0.71	0.73	0.23	0.68	0.59	1.00	

Nota: M= Media; DE= Desviación Estándar; IHC= Índice de Homogeneidad Corregida; h<sup>2</sup>= Comunalidad; α= Alfa de Cronbach; ω= Omega.

En la tabla 10, se observan los porcentajes del promedio de respuestas de los ítems correspondientes a la dimensión clima organizacional. Además, se visualiza que la media fluctúa entre 2.67 y 3.40 y la desviación estándar entre 1.38 y 1.77, lo que significa que los datos están menos dispersos. Por otro lado, se evidenció valores aceptables de asimetría y curtosis por encontrarse dentro del rango +/-2 (Muthén y Kaplan, 1985, 1992; Bandalos y Finney, 2010 citados en Lloret et al., 2014). En cuanto al índice de homogeneidad corregida se puede apreciar que las puntuaciones de los ítems fluctúan entre .34 y .74, lo cual nos indica que cuentan con un nivel aceptable por ser mayores a .30 (Kline, 2005). Asimismo, la comunalidad de los ítems son mayores a .40, lo que señala que cumplen con una significancia adecuada, a excepción de los ítems 10 y 11 (Rodríguez y Mora, 2001). Por otra parte, se muestran los valores si se eliminan los coeficientes Alfa de Cronbach y Omega y para finalizar, en todos los casos de las correlaciones de los ítems en la diagonal mostraron unos lo que indica que la correlación de cada ítem consigo mismo es perfecta.

**Figura 1**

*Correlación entre los ítems de la dimensión clima organizacional*



Nota: El gráfico representa las correlaciones entre los ítems de la dimensión clima organizacional. Fuente sistema estadístico Jamovi.

**Tabla 11***Análisis estadístico de los ítems de la dimensión estructura organizacional*

Ítem	Porcentaje de respuesta							M	DE	Asimetría	Curtosis	IHC	h <sup>2</sup>	Si se elimina el elemento		Correlación entre ítems				
	1	2	3	4	5	6	7							α	ω	Ítem 2	Ítem 12	Ítem 16	Ítem 24	
Ítem 2	25.00%	17.50%	25.00%	27.50%	-	-	5.00%	2.80	1.51	0.83	1.14	0.18	0.96	0.73	0.77	1.00				
Ítem 12	12.50%	40.00%	17.50%	20.00%	10.00%	-	-	2.75	1.21	0.42	-0.85	0.52	0.59	0.53	0.63	0.13	1.00			
Ítem 16	22.50%	27.50%	12.50%	15.00%	12.50%	7.50%	2.50%	3.00	1.72	0.57	-0.74	0.65	0.01	0.38	0.45	0.22	0.64	1.00		
Ítem 24	12.50%	45.00%	12.50%	17.50%	7.50%	-	5.00%	2.83	1.50	1.18	1.19	0.42	0.75	0.58	0.69	0.09	0.33	0.50	1.00	

Nota: M= Media; DE= Desviación Estándar; IHC= Índice de Homogeneidad Corregida; h<sup>2</sup>= Comunalidad; α= Alfa de Cronbach; ω= Omega.



En la tabla 11, se observan los porcentajes del promedio de respuestas de los ítems correspondientes a la dimensión estructura organizacional. Además, se visualiza que la media fluctúa entre 2.75 y 3.00 y la desviación estándar entre 1.21 y 1.72, lo que significa que los datos están menos dispersos. Por otro lado, se evidenció valores aceptables de asimetría y curtosis por encontrarse dentro del rango +/-2 (Muthén y Kaplan, 1985, 1992; Bandalos y Finney, 2010 citados en Lloret et al., 2014). En cuanto al índice de homogeneidad corregida se puede apreciar que las puntuaciones de los ítems fluctúan entre .18 y .65, lo cual nos indica que la mayoría cuentan con un nivel aceptable por ser mayores a .30, a excepción del ítem 2 (Kline, 2005). Asimismo, la comunalidad de los ítems son mayores a .40, lo que señala que cumplen con una significancia adecuada, a excepción del ítem 16 (Rodríguez y Mora, 2001). Por otra parte, se muestran los valores si se eliminan los coeficientes Alfa de Cronbach y Omega y por último, en todos los casos de las correlaciones de los ítems en la diagonal mostraron unos lo que indica que la correlación de cada ítem consigo mismo es perfecta.

**Figura 2**

*Correlación entre los ítems de la dimensión estructura organizacional*



Nota: El gráfico representa las correlaciones entre los ítems de la dimensión estructura organizacional. Fuente sistema estadístico Jamovi.

**Tabla 12***Análisis estadístico de los ítems de la dimensión territorio organizacional*

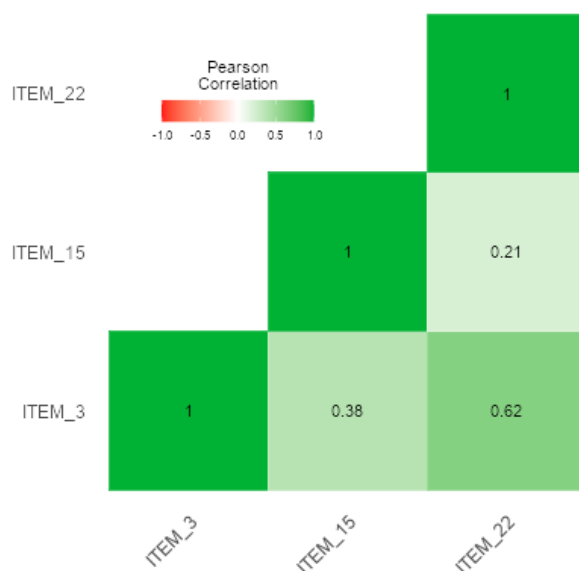
Ítem	Porcentaje de respuesta							M	DE	Asimetría	Curtosis	IHC	h <sup>2</sup>	Si se elimina el elemento		Correlación entre ítems			
	1	2	3	4	5	6	7							α	ω	Ítem 3	Ítem 15	Ítem 22	
Ítem 3	15.00%	40.00%	17.50%	22.50%	2.50%	-	2.50%	2.67	1.29	1.03	1.71	0.65	0.00	0.35	0.35	1.00			
Ítem 15	30.00%	20.00%	17.50%	25.00%	5.00%	2.50%	-	2.63	1.41	0.37	-0.86	0.32	0.86	0.76	0.77	0.38	1.00		
Ítem 22	32.50%	45.00%	7.50%	7.50%	2.50%	2.50%	2.50%	2.20	1.40	1.81	3.46	0.49	0.63	0.55	0.55	0.62	0.21	1.00	

Nota: M= Media; DE= Desviación Estándar; IHC= Índice de Homogeneidad Corregida; h<sup>2</sup>= Comunalidad; α= Alfa de Cronbach; ω= Omega.

En la tabla 12, se observan los porcentajes del promedio de respuestas de los ítems correspondientes a la dimensión territorio organizacional. Además, se visualiza que la media fluctúa entre 2.20 y 2.67 y la desviación estándar entre 1.29 y 1.41, lo que significa que los datos están menos dispersos. Por otro lado, se evidenció valores aceptables de asimetría y curtosis por encontrarse dentro del rango +/-2 (Muthén y Kaplan, 1985, 1992; Bandalos y Finney, 2010 citados en Lloret et al., 2014), a excepción del ítem 22. En cuanto al índice de homogeneidad corregida se puede apreciar que las puntuaciones de los ítems fluctúan entre .32 y .65, lo cual nos indica que cuentan con un nivel aceptable por ser mayores a .30 (Kline, 2005). Asimismo, la comunalidad de los ítems son mayores a .40, lo que señala que cumplen con una significancia adecuada, a excepción del ítem 3 (Rodríguez y Mora, 2001). Por otra parte, se muestran los valores si se eliminan los coeficientes Alfa de Cronbach y Omega y por último, en todos los casos de las correlaciones de los ítems en la diagonal mostraron unos lo que indica que la correlación de cada ítem consigo mismo es perfecta.

**Figura 3**

*Correlación entre los ítems de la dimensión territorio organizacional*



Nota: El gráfico representa las correlaciones entre los ítems de la dimensión territorio organizacional. Fuente sistema estadístico Jamovi.

**Tabla 13***Análisis estadístico de los ítems de la dimensión tecnología*

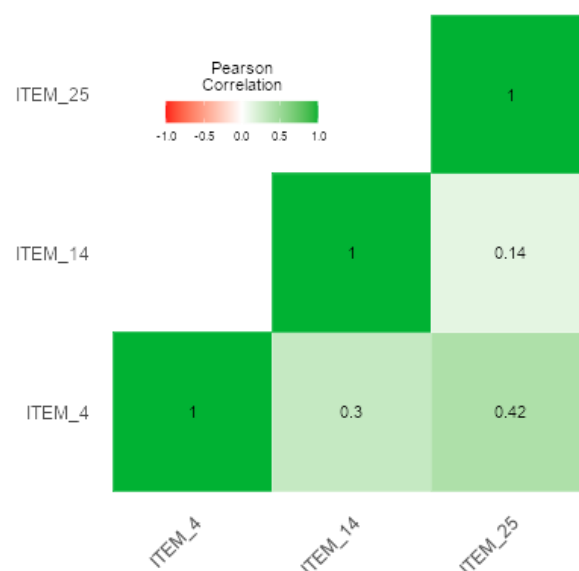
Ítem	Porcentaje de respuesta							M	DE	Asimetría	Curtosis	IHC	h <sup>2</sup>	Si se elimina el elemento		Correlación entre ítems			
	1	2	3	4	5	6	7							α	ω	Ítem 4	Ítem 14	Ítem 25	
Ítem 4	15.00%	27.50%	20.00%	20.00%	12.50%	2.50%	2.50%	3.05	1.50	0.53	-0.20	0.49	0.09	0.22	0.24	1.00			
Ítem 14	25.00%	50.00%	15.00%	10.00%	-	-	-	2.10	0.90	0.68	-0.02	0.26	0.90	0.59	0.59	0.30	1.00		
Ítem 25	12.50%	25.00%	12.50%	30.00%	15.00%	5.00%	-	3.25	1.45	0.02	-1.01	0.38	0.81	0.42	0.46	0.42	0.14	1.00	

Nota: M= Media; DE= Desviación Estándar; IHC= Índice de Homogeneidad Corregida; h<sup>2</sup>= Comunalidad; α= Alfa de Cronbach; ω= Omega.

En la tabla 13, se observan los porcentajes del promedio de respuestas de los ítems correspondientes a la dimensión tecnología. Además, se visualiza que la media fluctúa entre 2.10 y 3.25 y la desviación estándar entre .90 y 1.50, lo que significa que los datos están menos dispersos. Por otro lado, se evidenció valores aceptables de asimetría y curtosis por encontrarse dentro del rango +/-2 (Muthén y Kaplan, 1985, 1992; Bandalos y Finney, 2010 citados en Lloret et al., 2014). En cuanto al índice de homogeneidad corregida se puede apreciar que las puntuaciones de los ítems fluctúan entre .26 y .49, lo cual nos indica que la mayoría cuentan con un nivel aceptable por ser mayores a .30, a excepción del ítem 14 (Kline, 2005). Asimismo, la comunalidad de los ítems son mayores a .40, lo que señala que cumplen con una significancia adecuada, a excepción del ítem 4 (Rodríguez y Mora, 2001). Por otra parte, se muestran los valores si se eliminan los coeficientes de Alfa de Cronbach y Omega y por último, en todos los casos de las correlaciones de los ítems en la diagonal mostraron unos lo que indica que la correlación de cada ítem consigo mismo es perfecta.

#### Figura 4

*Correlación entre los ítems de la dimensión tecnología*



Nota: El gráfico representa las correlaciones entre los ítems de la dimensión tecnología. Fuente sistema estadístico Jamovi.

**Tabla 14***Análisis estadístico de los ítems de la dimensión influencia del líder*

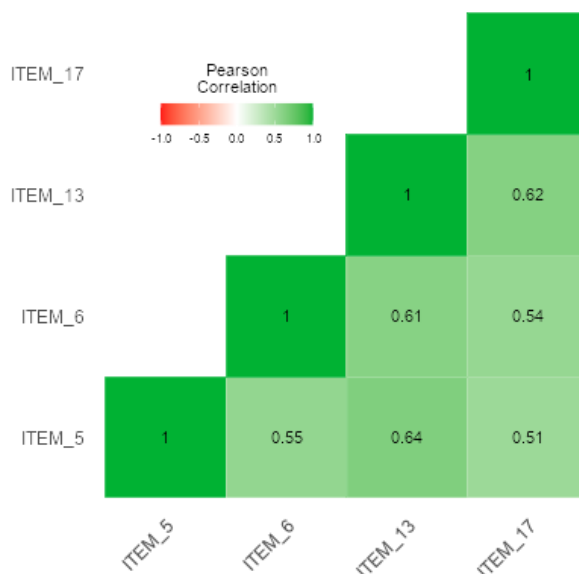
Ítem	Porcentaje de respuesta							M	DE	Asimetría	Curtosis	IHC	h <sup>2</sup>	Si se elimina el elemento		Correlación entre ítems				
	1	2	3	4	5	6	7							α	ω	Ítem 5	Ítem 6	Ítem 13	Ítem 17	
Ítem 5	22.50%	25.00%	20.00%	17.50%	5.00%	5.00%	5.00%	2.92	1.69	0.83	0.12	0.67	0.45	0.81	0.81	1.00				
Ítem 6	20.00%	30.00%	10.00%	25.00%	7.50%	-	7.50%	3.00	1.71	0.81	0.14	0.66	0.46	0.81	0.82	0.55	1.00			
Ítem 13	12.50%	27.50%	22.50%	17.50%	12.50%	2.50%	5.00%	3.17	1.58	0.68	0.01	0.75	0.27	0.77	0.78	0.64	0.61	1.00		
Ítem 17	25.00%	25.00%	27.50%	7.50%	10.00%	-	5.00%	2.73	1.58	1.05	0.90	0.65	0.48	0.82	0.82	0.51	0.54	0.62	1.00	

Nota: M= Media; DE= Desviación Estándar; IHC= Índice de Homogeneidad Corregida; h<sup>2</sup>= Comunalidad; α= Alfa de Cronbach; ω= Omega.

En la tabla 14, se observan los porcentajes del promedio de respuestas de los ítems correspondientes a la dimensión influencia del líder. Además, se visualiza que la media fluctúa entre 2.73 y 3.17 y la desviación estándar entre 1.58 y 1.71, lo que significa que los datos están menos dispersos. Por otro lado, se evidenció valores aceptables de asimetría y curtosis por encontrarse dentro del rango +/-2 (Muthén y Kaplan, 1985, 1992; Bandalos y Finney, 2010 citados en Lloret et al., 2014). En cuanto al índice de homogeneidad corregida se puede apreciar que las puntuaciones de los ítems fluctúan entre .65 y .75, lo cual nos indica que cuentan con un nivel aceptable por ser mayores a .30 (Kline, 2005). Asimismo, la comunalidad de los ítems son mayores a .40, lo que señala que cumplen con una significancia adecuada, a excepción del ítem 13 (Rodríguez y Mora, 2001). Por otra parte, se muestran los valores si se eliminan los coeficientes de Alfa de Cronbach y Omega y por último, en todos los casos de las correlaciones de los ítems en la diagonal mostraron unos lo que indica que la correlación de cada ítem consigo mismo es perfecta.

**Figura 5**

*Correlación entre los ítems de la dimensión influencia del líder*



Nota: El gráfico representa las correlaciones entre los ítems de la dimensión influencia del líder. Fuente sistema estadístico Jamovi.

**Tabla 15***Análisis estadístico de los ítems de la dimensión falta de cohesión*

Ítem	Porcentaje de respuesta							M	DE	Asimetría	Curtosis	IHC	h <sup>2</sup>	Si se elimina el elemento		Correlación entre ítems				
	1	2	3	4	5	6	7							α	ω	Ítem 7	Ítem 9	Ítem 18	Ítem 21	
Ítem 7	22.50%	32.50%	15.00%	15.00%	12.50%	-	2.50%	2.73	1.50	0.78	0.09	0.52	0.65	0.70	0.75	1.00				
Ítem 9	25.00%	30.00%	12.50%	12.50%	10.00%	5.00%	5.00%	2.88	1.77	0.84	-0.24	0.58	0.60	0.67	0.72	0.48	1.00			
Ítem 18	12.50%	32.50%	15.00%	12.50%	17.50%	5.00%	5.00%	3.25	1.71	0.57	-0.64	0.77	0.00	0.55	0.63	0.60	0.57	1.00		
Ítem 21	7.50%	42.50%	15.00%	30.00%	5.00%	-	-	2.83	1.11	0.25	-1.08	0.34	0.83	0.78	0.79	0.06	0.26	0.51	1.00	

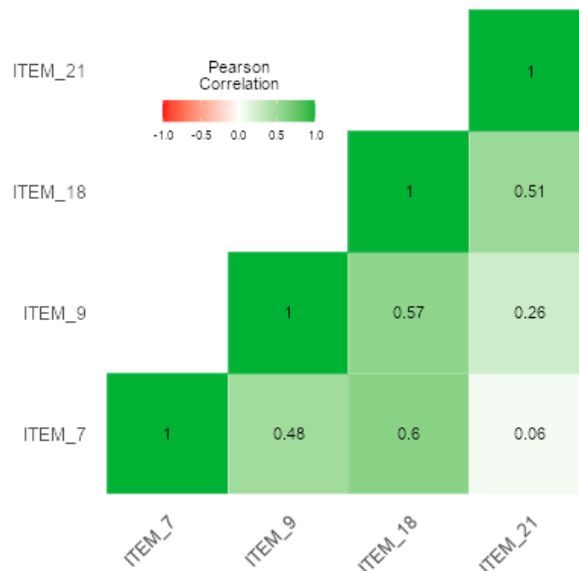
Nota: M= Media; DE= Desviación Estándar; IHC= Índice de Homogeneidad Corregida; h<sup>2</sup>= Comunalidad; α= Alfa de Cronbach; ω= Omega.



En la tabla 15, se observan los porcentajes del promedio de respuestas de los ítems correspondientes a la dimensión falta de cohesión. Además, se visualiza que la media fluctúa entre 2.73 y 3.25 y la desviación estándar entre 1.11 y 1.77, lo que significa que los datos están menos dispersos. Por otro lado, se evidenció valores aceptables de asimetría y curtosis por encontrarse dentro del rango  $\pm 2$  (Muthén y Kaplan, 1985, 1992; Bandalos y Finney, 2010 citados en Lloret et al., 2014). En cuanto al índice de homogeneidad corregida se puede apreciar que las puntuaciones de los ítems fluctúan entre .34 y .77, lo cual nos indica que cuentan con un nivel aceptable por ser mayores a .30 (Kline, 2005). Asimismo, la comunalidad de los ítems son mayores a .40, lo que señala que cumplen con una significancia adecuada, a excepción del ítem 18 (Rodríguez y Mora, 2001). Por otra parte, se muestran los valores si se eliminan los coeficientes Alfa de Cronbach y Omega y por último, en todos los casos de las correlaciones de los ítems en la diagonal mostraron unos lo que indica que la correlación de cada ítem consigo mismo es perfecta.

**Figura 6**

*Correlación entre los ítems de la dimensión falta de cohesión*



Nota: El gráfico representa las correlaciones entre los ítems de la dimensión falta de cohesión. Fuente sistema estadístico Jamovi.

**Tabla 16***Análisis estadístico de los ítems de la dimensión respaldo del grupo*

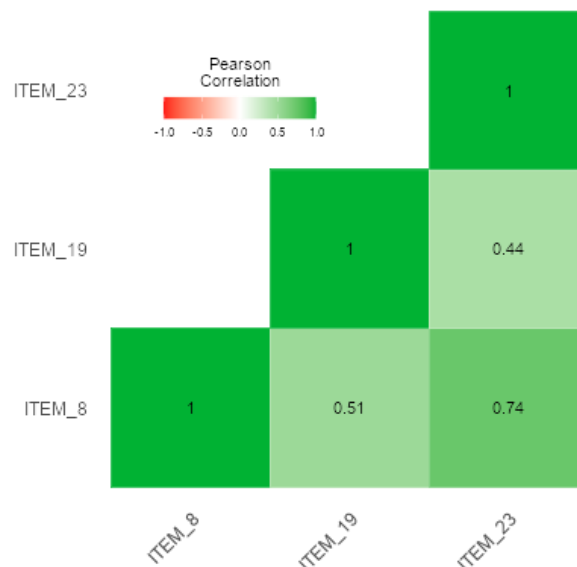
Ítem	Porcentaje de respuesta							M	DE	Asimetría	Curtosis	IHC	h <sup>2</sup>	Si se elimina el elemento		Correlación entre ítems			
	1	2	3	4	5	6	7							α	ω	Ítem 8	Ítem 19	Ítem 23	
Ítem 8	20.00%	22.50%	20.00%	30.00%	2.50%	-	5.00%	2.92	1.51	0.75	0.81	0.73	0.16	0.61	0.62	1.00			
Ítem 19	12.50%	37.50%	15.00%	20.00%	7.50%	5.00%	2.50%	2.98	1.51	0.80	0.08	0.51	0.70	0.85	0.85	0.51	1.00		
Ítem 23	10.00%	42.50%	17.50%	20.00%	5.00%	2.50%	2.50%	2.85	1.37	1.04	1.08	0.68	0.35	0.67	0.67	0.74	0.45	1.00	

Nota: M= Media; DE= Desviación Estándar; IHC= Índice de Homogeneidad Corregida; h<sup>2</sup>= Comunalidad; α= Alfa de Cronbach; ω= Omega.

En la tabla 16, se observan los porcentajes del promedio de respuestas de los ítems correspondientes a la dimensión respaldo del grupo. Además, se visualiza que la media fluctúa entre 2.85 y 2.98 y la desviación estándar entre 1.37 y 1.51, lo que significa que los datos están menos dispersos. Por otro lado, se evidenció valores aceptables de asimetría y curtosis por encontrarse dentro del rango +/-2 (Muthén y Kaplan, 1985, 1992; Bandalos y Finney, 2010 citados en Lloret et al., 2014). En cuanto al índice de homogeneidad corregida se puede apreciar que las puntuaciones de los ítems fluctúan entre .51 y .73, lo cual nos indica que cuentan con un nivel aceptable por ser mayores a .30 (Kline, 2005). Asimismo, la comunalidad del ítem 19 es mayor a .40, lo que señala que cumplen con una significancia adecuada, a excepción de los ítems 8 y 23 (Rodríguez y Mora, 2001). Por otra parte, se muestran los valores si se eliminan los coeficientes Alfa de Cronbach y Omega y por último, en todos los casos de las correlaciones de los ítems en la diagonal mostraron unos lo que indica que la correlación de cada ítem consigo mismo es perfecta.

### Figura 7

*Correlación entre los ítems de la dimensión respaldo del grupo*



Nota: El gráfico representa las correlaciones entre los ítems de la dimensión respaldo del grupo. Fuente sistema estadístico Jamovi.

**Tabla 17**

*Confiabilidad por consistencia interna de la Escala de Estrés Laboral de la OIT-OMS (np=40)*

Dimensión	Coefficiente Alfa	Coefficiente Omega
Clima organizacional	0.79	0.80
Estructura organizacional	0.65	0.70
Territorio organizacional	0.66	0.73
Tecnología	0.55	0.62
Influencia del líder	0.85	0.85
Falta de cohesión	0.75	0.77
Respaldo del grupo	0.79	0.81
Escala general	0.95	0.95

Se puede observar que en la escala global, los coeficientes Alfa de Cronbach y Omega obtuvieron un valor de .95 para ambos y conforme a la escala de valoración DeVellis (1991) la puntuación del coeficiente de Alfa de Cronbach se encuentra en una magnitud excelente y según Moscoso et al. (2018) el coeficiente Omega presenta valor óptimo. Por lo tanto, el instrumento tiene una buena fiabilidad.

**Tabla 18***Prueba de ajuste exacto*

$\chi^2$	df	$p$
467.00	254.00	< .0001

Nota:  $\chi^2$ = chi-cuadrado; df= Grados de Libertad;  $p$ = nivel de significancia.

Se evidencia que los índices de ajuste absoluto fue un  $\chi^2/df$  menor a 3, lo que indica buen ajuste del modelo (Escobedo et al., 2016). Por lo que, se demuestra que el instrumento presenta evidencias de validez en la estructura interna confirmatoria.

## Anexo 11: Sintaxis del programa Jamovi

```
jmv::reliability(  
  data = data,  
  vars = vars(ITEM_1, ITEM_10, ITEM_11, ITEM_20),  
  omegaScale = TRUE,  
  meanScale = TRUE,  
  sdScale = TRUE,  
  alphaItems = TRUE,  
  omegaItems = TRUE,  
  meanItems = TRUE,  
  sdItems = TRUE,  
  itemRestCor = TRUE)
```

```
jmv::descriptives(  
  data = data,  
  vars = vars(ITEM_1, ITEM_10, ITEM_11, ITEM_20),  
  n = FALSE,  
  missing = FALSE,  
  mean = FALSE,  
  median = FALSE,  
  sd = FALSE,  
  min = FALSE,  
  max = FALSE,  
  skew = TRUE,  
  kurt = TRUE)
```

```
jmv::corrMatrix(  
  data = data,  
  vars = vars(ITEM_1, ITEM_10, ITEM_11, ITEM_20))
```

```
jmv::efa(  
  data = data,  
  vars = vars(ITEM_1, ITEM_10, ITEM_11, ITEM_20))
```

```
jmv::descriptives(  
  data = data,  
  vars = vars(ITEM_1, ITEM_10, ITEM_11, ITEM_20),  
  freq = TRUE,  
  n = FALSE,  
  missing = FALSE,  
  mean = FALSE,  
  median = FALSE,  
  sd = FALSE,  
  min = FALSE,  
  max = FALSE)
```

```
jmv::reliability(  
  data = data,  
  vars = vars(ITEM_1, ITEM_10, ITEM_11, ITEM_20),  
  omegaScale = TRUE,  
  corPlot = TRUE)
```

```
jmv::reliability(  
  data = data,  
  vars = vars(ITEM_2, ITEM_12, ITEM_16, ITEM_24),  
  omegaScale = TRUE,  
  meanScale = TRUE,
```

```
sdScale = TRUE,  
alphaltems = TRUE,  
omegaltems = TRUE,  
meanltems = TRUE,  
sdltems = TRUE,  
itemRestCor = TRUE)
```

```
jmv::descriptives(  
  data = data,  
  vars = vars(ITEM_2, ITEM_12, ITEM_16, ITEM_24),  
  n = FALSE,  
  missing = FALSE,  
  mean = FALSE,  
  median = FALSE,  
  sd = FALSE,  
  min = FALSE,  
  max = FALSE,  
  skew = TRUE,  
  kurt = TRUE)
```

```
jmv::corrMatrix(  
  data = data,  
  vars = vars(ITEM_2, ITEM_12, ITEM_16, ITEM_24))
```

```
jmv::efa(  
  data = data,  
  vars = vars(ITEM_2, ITEM_12, ITEM_16, ITEM_24))
```

```
jmv::descriptives(  
  data = data,  
  vars = vars(ITEM_2, ITEM_12, ITEM_16, ITEM_24),  
  freq = TRUE,  
  n = FALSE,  
  missing = FALSE,  
  mean = FALSE,  
  median = FALSE,  
  sd = FALSE,  
  min = FALSE,  
  max = FALSE)
```

```
jmv::reliability(  
  data = data,  
  vars = vars(ITEM_2, ITEM_12, ITEM_16, ITEM_24),  
  omegaScale = TRUE,  
  corPlot = TRUE)
```

```
jmv::reliability(  
  data = data,  
  vars = vars(ITEM_3, ITEM_15, ITEM_22),  
  omegaScale = TRUE,  
  meanScale = TRUE,  
  sdScale = TRUE,  
  alphaltems = TRUE,  
  omegaltems = TRUE,  
  meanltems = TRUE,  
  sdltems = TRUE,  
  itemRestCor = TRUE)
```

```
jmv::descriptives(  
  data = data,  
  vars = vars(ITEM_3, ITEM_15, ITEM_22),  
  freq = TRUE,  
  n = FALSE,  
  missing = FALSE,  
  mean = FALSE,  
  median = FALSE,  
  sd = FALSE,  
  min = FALSE,  
  max = FALSE)
```

```
data = data,  
vars = vars(ITEM_3, ITEM_15, ITEM_22),  
n = FALSE,  
missing = FALSE,  
mean = FALSE,  
median = FALSE,  
sd = FALSE,  
min = FALSE,  
max = FALSE,  
skew = TRUE,  
kurt = TRUE)
```

```
jmv::corrMatrix(  
  data = data,  
  vars = vars(ITEM_3, ITEM_15, ITEM_22))
```

```
jmv::efa(  
  data = data,  
  vars = vars(ITEM_3, ITEM_15, ITEM_22))
```

```
jmv::descriptives(  
  data = data,  
  vars = vars(ITEM_3, ITEM_15, ITEM_22),  
  freq = TRUE,  
  n = FALSE,  
  missing = FALSE,  
  mean = FALSE,  
  median = FALSE,  
  sd = FALSE,  
  min = FALSE,  
  max = FALSE)
```

```
jmv::reliability(  
  data = data,  
  vars = vars(ITEM_3, ITEM_15, ITEM_22),  
  omegaScale = TRUE,  
  corPlot = TRUE)
```

```
jmv::reliability(  
  data = data,  
  vars = vars(ITEM_4, ITEM_14, ITEM_25),  
  omegaScale = TRUE,  
  meanScale = TRUE,  
  sdScale = TRUE,  
  alphaItems = TRUE,  
  omegaItems = TRUE,  
  meanItems = TRUE,  
  sdItems = TRUE,  
  itemRestCor = TRUE)
```

```
jmv::descriptives(  
  data = data,  
  vars = vars(ITEM_4, ITEM_14, ITEM_25),  
  n = FALSE,  
  missing = FALSE,  
  mean = FALSE,  
  median = FALSE,  
  sd = FALSE,  
  min = FALSE,
```



```
max = FALSE,  
skew = TRUE,  
kurt = TRUE)
```

```
jmv::corrMatrix(  
  data = data,  
  vars = vars(ITEM_4, ITEM_14, ITEM_25))
```

```
jmv::efa(  
  data = data,  
  vars = vars(ITEM_4, ITEM_14, ITEM_25))
```

```
jmv::descriptives(  
  data = data,  
  vars = vars(ITEM_4, ITEM_14, ITEM_25),  
  freq = TRUE,  
  n = FALSE,  
  missing = FALSE,  
  mean = FALSE,  
  median = FALSE,  
  sd = FALSE,  
  min = FALSE,  
  max = FALSE)
```

```
jmv::reliability(  
  data = data,  
  vars = vars(ITEM_4, ITEM_14, ITEM_25),  
  omegaScale = TRUE,  
  corPlot = TRUE)
```

```
jmv::reliability(  
  data = data,  
  vars = vars(ITEM_5, ITEM_6, ITEM_13, ITEM_17),  
  omegaScale = TRUE,  
  meanScale = TRUE,  
  sdScale = TRUE,  
  alphasItems = TRUE,  
  omegasItems = TRUE,  
  meanItems = TRUE,  
  sdItems = TRUE,  
  itemRestCor = TRUE)
```

```
jmv::descriptives(  
  data = data,  
  vars = vars(ITEM_5, ITEM_6, ITEM_13, ITEM_17),  
  n = FALSE,  
  missing = FALSE,  
  mean = FALSE,  
  median = FALSE,  
  sd = FALSE,  
  min = FALSE,  
  max = FALSE,  
  skew = TRUE,  
  kurt = TRUE)
```

```
jmv::corrMatrix(  
  data = data,  
  vars = vars(ITEM_5, ITEM_6, ITEM_13, ITEM_17))
```

```
jmv::efa(  
  data = data,  
  vars = vars(ITEM_5, ITEM_6, ITEM_13, ITEM_17))
```

```
jmv::descriptives(  
  data = data,  
  vars = vars(ITEM_5, ITEM_6, ITEM_13, ITEM_17),  
  freq = TRUE,  
  n = FALSE,  
  missing = FALSE,  
  mean = FALSE,  
  median = FALSE,  
  sd = FALSE,  
  min = FALSE,  
  max = FALSE)
```

```
jmv::reliability(  
  data = data,  
  vars = vars(ITEM_5, ITEM_6, ITEM_13, ITEM_17),  
  omegaScale = TRUE,  
  corPlot = TRUE)
```

```
jmv::reliability(  
  data = data,  
  vars = vars(ITEM_7, ITEM_9, ITEM_18, ITEM_21),  
  omegaScale = TRUE,  
  meanScale = TRUE,  
  sdScale = TRUE,  
  alphasItems = TRUE,  
  omegasItems = TRUE,  
  meanItems = TRUE,  
  sdItems = TRUE,  
  itemRestCor = TRUE)
```

```
jmv::descriptives(  
  data = data,  
  vars = vars(ITEM_7, ITEM_9, ITEM_18, ITEM_21),  
  n = FALSE,  
  missing = FALSE,  
  mean = FALSE,  
  median = FALSE,  
  sd = FALSE,  
  min = FALSE,  
  max = FALSE,  
  skew = TRUE,  
  kurt = TRUE)
```

```
jmv::corrMatrix(  
  data = data,  
  vars = vars(ITEM_7, ITEM_9, ITEM_18, ITEM_21))
```

```
jmv::efa(  
  data = data,  
  vars = vars(ITEM_7, ITEM_9, ITEM_18, ITEM_21))
```

```
jmv::descriptives(  
  data = data,  
  vars = vars(ITEM_7, ITEM_9, ITEM_18, ITEM_21),  
  freq = TRUE,
```

```
n = FALSE,  
missing = FALSE,  
mean = FALSE,  
median = FALSE,  
sd = FALSE,  
min = FALSE,  
max = FALSE)
```

```
jmv::reliability(  
  data = data,  
  vars = vars(ITEM_7, ITEM_9, ITEM_18, ITEM_21),  
  omegaScale = TRUE,  
  corPlot = TRUE)
```

```
jmv::reliability(  
  data = data,  
  vars = vars(ITEM_8, ITEM_19, ITEM_23),  
  omegaScale = TRUE,  
  meanScale = TRUE,  
  sdScale = TRUE,  
  alphaItems = TRUE,  
  omegaItems = TRUE,  
  meanItems = TRUE,  
  sdItems = TRUE,  
  itemRestCor = TRUE)
```

```
jmv::descriptives(  
  data = data,  
  vars = vars(ITEM_8, ITEM_19, ITEM_23),  
  n = FALSE,  
  missing = FALSE,  
  mean = FALSE,  
  median = FALSE,  
  sd = FALSE,  
  min = FALSE,  
  max = FALSE,  
  skew = TRUE,  
  kurt = TRUE)
```

```
jmv::corrMatrix(  
  data = data,  
  vars = vars(ITEM_8, ITEM_19, ITEM_23))
```

```
jmv::efa(  
  data = data,  
  vars = vars(ITEM_8, ITEM_19, ITEM_23))
```

```
jmv::descriptives(  
  data = data,  
  vars = vars(ITEM_8, ITEM_19, ITEM_23),  
  freq = TRUE,  
  n = FALSE,  
  missing = FALSE,  
  mean = FALSE,  
  median = FALSE,  
  sd = FALSE,  
  min = FALSE,  
  max = FALSE)
```

```
jmv::reliability(  
  data = data,  
  vars = vars(ITEM_8, ITEM_19, ITEM_23),  
  omegaScale = TRUE,  
  corPlot = TRUE)
```

```
jmv::reliability(  
  data = data,  
  vars = vars(ITEM_1, ITEM_2, ITEM_3, ITEM_4, ITEM_5, ITEM_6, ITEM_7, ITEM_8, ITEM_9,  
  ITEM_10, ITEM_11, ITEM_12, ITEM_13, ITEM_14, ITEM_15, ITEM_16, ITEM_17, ITEM_18,  
  ITEM_19, ITEM_20, ITEM_21, ITEM_22, ITEM_23, ITEM_24, ITEM_25),  
  omegaScale = TRUE)
```

```
jmv::cfa(  
  data = data,  
  factors = list(  
    list(  
      label="Clima Organizacional",  
      vars=c(  
        "ITEM_1",  
        "ITEM_10",  
        "ITEM_11",  
        "ITEM_20")),  
    list(  
      label="Estructura Organizacional",  
      vars=c(  
        "ITEM_2",  
        "ITEM_12",  
        "ITEM_16",  
        "ITEM_24")),  
    list(  
      label="Territorio Organizacional",  
      vars=c("ITEM_3", "ITEM_15", "ITEM_22")),  
    list(  
      label="Tecnología",  
      vars=c("ITEM_4", "ITEM_14", "ITEM_25")),  
    list(  
      label="Influencia del líder",  
      vars=c(  
        "ITEM_5",  
        "ITEM_6",  
        "ITEM_13",  
        "ITEM_17")),  
    list(  
      label="Falta de cohesión",  
      vars=c(  
        "ITEM_7",  
        "ITEM_9",  
        "ITEM_18",  
        "ITEM_21")),  
    list(  
      label="Respaldo del grupo",  
      vars=c("ITEM_8", "ITEM_19", "ITEM_23"))),  
  resCov = NULL,  
  estTest = FALSE,  
  factCovEst = FALSE,  
  fitMeasures = NULL)
```