



UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES DE CHIMBOTE
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
PROGRAMA DE ESTUDIO DE PSICOLOGÍA

**FRECUENCIA DEL ESTRÉS LABORAL EN PERSONAL DE SALUD DE UN HOSPITAL,
SAN MARTIN DE PANGO, 2026**

TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADA EN PSICOLOGÍA

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN
PREVENCIÓN Y CUIDADOS DE LA SALUD MENTAL

AUTOR
AGUILAR AGUILAR, SAORI ESTEFANIA
ORCID:0000-0003-3976-5169

ASESOR
VALLE SALVATIERRA, WILLY
ORCID:0000-0002-7869-8117

CHIMBOTE-PERÚ
2026



FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

PROGRAMA DE ESTUDIO DE PSICOLOGÍA

ACTA N° 0035-121-2026 DE SUSTENTACIÓN DEL INFORME DE TESIS

En la Ciudad de **Chimbote** Siendo las **08:30** horas del día **07** de **Agosto** del **2026** y estando lo dispuesto en el Reglamento de Investigación (Versión Vigente) ULADECH-CATÓLICA en su Artículo 34º, los miembros del Jurado de Investigación de tesis de la Escuela Profesional de **PSICOLOGÍA**, conformado por:

GARCIA GARCIA TERESA DEL PILAR Presidente
VELASQUEZ TEMOCHE SUSANA CAROLINA Miembro
MILLONES ALBA ERICA LUCY Miembro
Dr. VALLE SALVATIERRA WILLY Asesor

Se reunieron para evaluar la sustentación del informe de tesis: **FRECUENCIA DEL ESTRÉS LABORAL EN PERSONAL DE SALUD DE UN HOSPITAL, SAN MARTIN DE PANGOA, 2026**

Presentada Por :
(3023171004) **AGUILAR AGUILAR SAORI ESTEFANIA**

Luego de la presentación del autor(a) y las deliberaciones, el Jurado de Investigación acordó: **APROBAR** por **UNANIMIDAD**, la tesis, con el calificativo de **14**, quedando expedito/a el/la Bachiller para optar el TITULO PROFESIONAL de **Licenciada en Psicología**.

Los miembros del Jurado de Investigación firman a continuación dando fe de las conclusiones del acta:

GARCIA GARCIA TERESA DEL PILAR
Presidente

VELASQUEZ TEMOCHE SUSANA CAROLINA
Miembro

MILLONES ALBA ERICA LUCY
Miembro

Dr. VALLE SALVATIERRA WILLY
Asesor



CONSTANCIA DE EVALUACIÓN DE ORIGINALIDAD

La responsable de la Unidad de Integridad Científica, ha monitorizado la evaluación de la originalidad de la tesis titulada: FRECUENCIA DEL ESTRÉS LABORAL EN PERSONAL DE SALUD DE UN HOSPITAL, SAN MARTIN DE PANGOA, 2026 Del (de la) estudiante AGUILAR AGUILAR SAORI ESTEFANIA, asesorado por VALLE SALVATIERRA WILLY se ha revisado y constató que la investigación tiene un índice de similitud de 9% según el reporte de originalidad del programa Turnitin.

Por lo tanto, dichas coincidencias detectadas no constituyen plagio y la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote.

Cabe resaltar que el turnitin brinda información referencial sobre el porcentaje de similitud, más no es objeto oficial para determinar copia o plagio, si sucediera toda la responsabilidad recaerá en el estudiante.

Chimbote, 15 de Setiembre del 2026



Mgtr. Roxana Torres Guzman
RESPONSABLE DE UNIDAD DE INTEGRIDAD CIENTÍFICA

Dedicatoria

Dedico esta tesis, en primer lugar, a Dios, por brindarme salud, fortaleza y sabiduría para superar cada obstáculo y permitirme alcanzar esta importante meta.

A mis queridos padres, por su amor incondicional, sus sacrificios, sus consejos y el apoyo constante que me han brindado a lo largo de mi vida. Gracias por enseñarme el valor del esfuerzo, la perseverancia y la honestidad; este logro también les pertenece.

A mi querida hermana, por estar siempre a mi lado, por su cariño, comprensión y palabras de aliento en los momentos más difíciles. Su apoyo ha sido una motivación invaluable para seguir adelante.

Y, de manera muy especial, a mi amada hija, quien es la razón más grande de mi esfuerzo y mi inspiración para seguir creciendo personal y profesionalmente. Cada paso que doy y cada meta que alcanzo tienen como propósito brindarte un mejor futuro. Este logro es también para ti, con todo mi amor.

Con profundo agradecimiento, dedico este trabajo a cada uno de ustedes, porque con su apoyo, confianza y amor hicieron posible la culminación de esta etapa tan importante en mi vida.

Índice general

Dedicatoria.....	IV
Índice general.....	V
Índice de tablas.....	VII
Resumen.....	VIII
Abstract.....	IX
I. Planteamiento del problema	1
II. Marco teórico	4
2.1 Antecedentes.....	4
2.2 Bases teóricas.....	5
2.2.1 Definición de estrés laboral	5
2.2.2 Fases del estrés laboral	6
2.2.3 Dimensiones del estrés laboral	6
2.2.4 Enfoque teórico del estrés laboral.....	7
2.2.4 Tipos de estrés laboral	8
III. Metodología	9
3.1 Tipo, nivel y diseño de investigación	9
3.2 Población	9
3.3 Operacionalización de las variables.....	9
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	10
3.5 Método de análisis de datos	10
3.6 Aspectos éticos	11
IV. Resultados.....	12
V. Discusión	16
VI. Conclusiones.....	18
VII. Recomendaciones.....	19

Referencias bibliográficas	20
Anexos	23
Anexo 01. Documento de autorización para el desarrollo de la investigación....	23
Anexo 02. Carta de recojo de datos	24
.....	24
Anexo 03. Matriz de consistencia.....	25
Anexo 04. Ficha técnica del instrumento	27
Anexo 05. Formato de consentimiento u otros	29

Índice de tablas

Tabla 1 Operacionalización de las variables	9
Tabla 1 Estrés laboral en personal de salud de un hospital, San Martin de Pangoa, 2026..	12
Tabla 2 Territorio organizacional en personal de salud de un hospital, San Martin de Pangoa, 2026.....	12
Tabla 4 Tecnología en personal de salud de un hospital, San Martin de Pangoa, 2026.....	12
Tabla 5 Influencia del líder en personal de salud de un hospital, San Martin de Pangoa, 2026.....	13
Tabla 6 Falta de cohesión en personal de salud de un hospital, San Martin de Pangoa, 2026.....	13
Tabla 7 Respaldo de grupo en personal de salud de un hospital, San Martin de Pangoa, 2026.....	13
Tabla 8 Estructura organizacional en personal de salud de un hospital, San Martin de Pangoa, 2026.....	14
Tabla 9 Clima organizacional en personal de salud de un hospital, San Martin de Pangoa, 2026.....	14
Tabla 10 Sexo en personal de salud de un hospital, San Martin de Pangoa, 2026.....	14
Tabla 11 Edad en personal de salud de un hospital, San Martin de Pangoa, 2026.....	14
Tabla 12 Estado civil en personal de salud de un hospital, San Martin de Pangoa, 2026.....	15

Resumen

La presente investigación tiene como objetivo general describir el nivel de estrés laboral en personal de salud de un hospital, San Martín de Pangoa, 2026. Se empleó una metodología de tipo prospectivo, transversal, observacional y descriptivo; en cuanto al nivel de estudio fue descriptivo y el diseño fue epidemiológico. La población estuvo conformada por 72 trabajadores del área de salud de un hospital, San Martín de Pangoa. Las técnicas que se utilizaron para el estudio fue la encuesta y la psicométrica. Como instrumento de recolección de información se aplicó el Cuestionario de Estrés Laboral OIT – OMS. En los resultados se obtuvo que de la población estudiada la mayoría presenta bajo nivel de estrés laboral (70.0%), seguido del (22.0%) se ubicó en el nivel medio y el (8%) en el nivel estrés alto. En lo que se refiere a sus dimensiones, la mayoría presenta niveles bajos en territorio organizacional, tecnología, influencia del líder, falta de cohesión, respaldo del grupo, estructura organizacional, clima organizacional. Se llegó a la conclusión que la mayoría del personal de salud de un hospital, San Martín de Pangoa presentaron bajos niveles de estrés laboral.

Palabras clave. Estrés laboral, personal, falta de cohesión.

Abstract

The general objective of this research is to describe the level of occupational stress among healthcare personnel at a hospital in San Martin de Pangoa (2026). A prospective, cross-sectional, observational, and descriptive methodology was employed; the study level was descriptive, and the design was epidemiological. The study population consisted of 72 healthcare workers from a hospital in San Martin de Pangoa. Survey and psychometric techniques were used for the study. The ILO-WHO Occupational Stress Questionnaire was applied as the data collection instrument. Results showed that the majority of the studied population exhibited a low level of occupational stress (70.0%), followed by 22.0% at a medium level and 8% at a high level. Regarding the specific dimensions, the majority showed low levels in the areas of organizational territory, technology, leader influence, lack of cohesion, group support, organizational structure, and organizational climate. It was concluded that the majority of healthcare personnel at the San Martin de Pangoa hospital exhibited low levels of occupational stress.

Keywords: Occupational stress, personnel, lack of cohesion.

I. Planteamiento del problema

Según datos de la Alvarado (2025) el estrés laboral han afectado de una u otra manera la salud mental de la mayoría de los adultos en Estados Unidos, una encuesta llevada a cabo en dicho país determinó que más de los dos tercios de trabajadores se han sentido estresados a lo largo de su carrera y el 88% manifestó haber estado moderado o extremadamente estresado de igual manera en otra encuesta anónima técnicos sobre sus experiencias, se llegó a comprobar que el 73% declaraban terminar agotados a finales de abril, 61% a mediados de febrero.

Shahraki y Mardani (2022) en su estudio al evaluar la salud mental y el estrés laboral en enfermeras halló que alrededor del 19% sostuvo que el temor a perder su trabajo era la causa del estrés, el 20,5% presentó una sobrecarga de labores y el 10% no poseía control sobre este. Asimismo, en Irán el estrés laboral severo registró un 50,7% en los profesionales de la salud seguido de un estrés laboral moderado con un 46,7% del personal sondeado Por otro lado, Vinuenza et al. (2020) reportó que en Ecuador el 95.89% de las licenciadas de enfermería llegaron a desarrollar un nivel moderado y severo de estrés laboral, siendo una de las causas descritas la elevada demanda de pacientes, así como el rol que desempeña la enfermera en las atenciones Y el diagnóstico médico del paciente, los que en conjunto dañan la salud física y mental de las licenciadas. En, Ecuador, Vélez (2021) evidenció que el 93.9% de trabajadores de una empresa de artículos tecnológicos presentaron bajos niveles de estrés laboral, corroborando la relación entre los niveles de estrés laboral, edad, sexo y cargo del trabajador. Por otro lado, se estima que el 50 % de colaboradores de una empresa en los países industrializados indican que su trabajo es mentalmente demandante.

Una investigación llevada a cabo en el personal de salud de un hospital de la capital del Perú, se determinó que el 46% del personal presentó un nivel alto de estrés laboral, asimismo un 40% presentó un nivel promedio y el 14% llegó a presentar un nivel bajo (Almeyda, 2020). Por otro lado, el personal de enfermería del hospital regional de Moquegua, no es ajeno a esta realidad, debido a que se encuentran expuestos de forma constante a la atención a personas con problemas de salud. Continuando con el Ministerio de Salud (MINSA, 2021), logró identificar que más de la mitad de los pobladores de Lima experimentó niveles moderado y severo de estrés, siendo una de las causas principales la llegada del Covid 19. Además se llevó a cabo un estudio donde se demostró que la ciudad de Lima es el lugar donde un promedio de 40,5% del personal de salud de un centro

materno infantil del distrito de Chorrillos sufren estrés laboral, tomando en cuenta este porcentaje, donde solamente es la capital del Perú en la cual se encuentra los 2 tercios de peruanos, pongámonos a pensar cómo se hallarán las demás provincias tanto en la zona sierra y selva (Del Rosario, 2022). Chumacero (2023) pudo evidenciar que los trabajadores de salud en enfermería del segundo nivel de atención en Lambayeque llegaron a presentar un nivel moderado de estrés laboral ya sea en aspectos físicos (58,8%) y psicológicos (50,0%) siendo considerado esto un riesgo de presentar complicaciones psico-físicas a causa de un incremento del nivel de estrés. Chávez (2021) mostró que el 81.3% del personal de un establecimiento del Tercer nivel en Lima presentaron un nivel de estrés medio, donde la importancia del estudio se puntúa en la necesidad de identificación de los principales elementos que son un riesgo en la salud mental de los trabajadores sanitarios, dando lugar a la baja producción y ausentismo. Bravo et al (2025) evidencian que la experiencia cotidiana demuestra que el estrés laboral en el sector salud trasciende las quejas individuales, constituyendo un riesgo directo para la viabilidad y la optimización de las prestaciones asistenciales

El estrés laboral en el hospital San Martín de Pangoa se manifiesta principalmente en niveles moderados debido a la alta demanda asistencial en servicios críticos como emergencia. Este fenómeno causa en los profesionales un evidente desequilibrio biopsicoemocional, que se caracteriza por el agotamiento emocional y la despersonalización en sus labores cotidianas. La sobrecarga de tareas y las largas jornadas llegan a impactar de manera directa en el personal de salud incrementando el cansancio físico y mental. Es por ello que pretendo responder a la pregunta ¿Cuál es el nivel de estrés laboral en personal de salud de un hospital, San Martín de Pangoa, 2026?

Como objetivos de estudio, de manera general, es describir el nivel de estrés laboral en personal de salud de un hospital, San Martín de Pangoa, 2026.

Y de manera específica describir la dimensión territorio organizacional en personal de salud de un hospital, San Martín de Pangoa, 2026, describir la dimensión tecnología en personal de salud de un hospital, San Martín de Pangoa, 2026, describir la influencia del líder en personal de salud de un hospital, San Martín de Pangoa, 2026, describir la falta de cohesión en personal de salud de un hospital, San Martín de Pangoa, 2026, describir el respaldo del grupo en personal de salud de un hospital, San Martín de Pangoa, 2026, describir la estructura organizacional en personal de salud de un hospital, San Martín de Pangoa, 2026, describir el clima organizacional en personal de salud de un hospital, San

Martin de Pangoa, 2026. Describir el sexo, la edad y estado civil en personal de salud de un hospital, San Martin de Pangoa, 2026.

El estudio guarda justificación teórica al alinearse con la línea de la ULADECH "Prevención y cuidados de la salud mental", aportando datos científicos sobre el impacto del estrés en entornos hospitalarios. Su relevancia radica en estudiar una población con escasa literatura previa, visibilizando estresores específicos de personal habitualmente ignorado por la ciencia. De este modo, el estudio rompe sesgos de investigación vigentes y fundamenta soluciones en salud ocupacional. Finalmente, se constituye como un antecedente y línea de base indispensable para que futuros investigadores desarrollen estudios correlacionales complejos en la región.

II. Marco teórico

2.1 Antecedentes

Pérez (2023) en su investigación llevada a cabo en Ecuador evaluó los niveles de estrés laboral del personal de salud del área quirúrgica de un hospital de segundo nivel. Se trató de una investigación de tipo prospectivo y transversal - descriptivo, asimismo se empleó un enfoque mixto. La muestra estuvo conformada por 38 trabajadores de la salud a quienes se les llegó a aplicar el cuestionario de estrés laboral OIT-OMS obteniendo como resultados que el 89% se ubicó en el nivel bajo de estrés, y el 11% se ubicó en el nivel intermedio Igual o parecida población y variable. Estos resultados podrían deberse a un adecuado liderazgo positivo, adecuadas condiciones laboral.

Ortiz y Pazmiño (2022) tuvo como objetivo determinar la prevalencia del estrés laboral en el personal médico y de enfermería del servicio de emergencia del hospital José Carrasco Arteaga de la ciudad de Cuenca en Ecuador. Se trabajó con una metodología observacional de corte transversal, descriptiva, y analítica además se contó con la participación de 100 trabajadores que conformaron la muestra. Se aplicaron dos cuestionarios el primero fue el de condiciones de trabajo y salud en Latinoamérica y el segundo el Das 21 sobre estrés. Los resultados mostraron lo siguiente: relativo al sexo siendo mujeres la mayoría de la población 82% de ellas 90.51% eran enfermeras y 73.33% médicos lo que en su mayoría reportó gozar de buena salud bien. La prevalencia del estrés se relacionó con una proporción de médicos con estrés del 55.56% superior a los enfermeros con estrés 25.45%. los resultados podrían deberse a las adecuadas técnicas de afrontamiento frente a los estresores son buenas ya que la mayoría expuesto a gozar de buena salud.

Manyari (2023) tuvo como propósito principal describir el nivel de estrés laborales personal de enfermería del hospital San Martín de Pangoa en el contexto de covid -19. Se realizó una investigación de enfoque cuantitativo, método analítico, de nivel descriptivo y diseño no experimental de corte transversal. Estuvo conformado por 57 licenciados siendo estos la muestra del estudio. La técnica que se utilizó fue la encuesta y como instrumento se aplicó la Escala de Estresores Laborales en Enfermería. Los resultados muestran que 61.4% se ubicó en el nivel alto de estrés laboral, el 36.8% en el nivel medio y el 1.8% en el nivel bajo. Estos resultados indicarían que trabajadores son susceptibles al estrés debido a los factores estresantes del ambiente laboral que lo rodea. Debido a que se encuentran en la primera línea y cumple un rol protagónico día a día por la intensa actividad laboral.

Alejo y Ventura (2023) llegó a determinar el nivel de estrés laboral del personal del centro de salud Jaime Zuvieta Calderón el distrito de San Juan de Lurigancho en Lima. Se optó por un enfoque cuantitativo y diseño no experimental. Se contó con una muestra de 80 participantes del establecimiento de salud. La técnica que se empleó fue la encuesta y el cuestionario aplicado fue el cuestionario de estrés laboral OIT-OMS. En los resultados se muestra que el 47.50 tiene un nivel bajo de estrés, el 46.25 tiene un nivel medio, el 5% tiene estrés y el 1.25 tiene un nivel alto de estrés. En relación a sus dimensiones en el clima organizacional se obtuvo un nivel bajo con un 42.5%, en la dimensión estructura organizacional el 46.3 tuvo un nivel bajo, en territorio organizacional el 63.7% tuvo bajo nivel de estrés, okay muchacho en tecnología el 48.8% tuvo un nivel medio de estrés, en la influencia del líder del 55% tuvo un nivel bajo de estrés, la dimensión cohesión se halló que el 50% presenta un nivel bajo de estrés, por último la dimensión respaldo de grupo El 63.75% tuvo un nivel medio de estrés.

Porta (2022) tiene como objetivo establecer la correlación entre el estrés laboral y la resiliencia en el personal de enfermería del hospital regional de Moquegua en el año 2022. La metodología empleada fue de tipo cuantitativo, diseño no experimental y corte transversal. La muestra la conformaron 89 profesionales en enfermería. Se aplicó la técnica de la encuesta. Como instrumentos de recolección de datos se utilizó la Escala de estrés laboral OIT/OMS y la Escala de Resiliencia de Wagnild y Young. Se llegó a observar en los resultados descriptivos que 66.3% de los participantes se ubicaron en el nivel bajo de estrés laboral.

2.2 Bases teóricas

2.2.1 Definición de estrés laboral

Savarino (2023) lo define como un tipo de estrés que se centra en el ámbito laboral, a causa de realizar una actividad con mucha presión, de alguna manera cargando a la persona de forma física y mental, causando así, consecuencias en la salud del sujeto, produciendo un desequilibrio laboral y personal

2.2.1.1 Otros autores. Por su parte, Delgado y Vega (2024) manifiestan que el estrés laboral llega a surgir con la aparición de factores psico-sociales de riesgo que perjudican con el tiempo la salud mental de los trabajadores y el funcionamiento empresarial de la organización, de esta forma hace referencia a la reacción psíquica adversa del ser humano como resultado de una intensa carga y excesiva presión que llega a recibir en su centro de labores.

De la Borda (2022) manifiestan que el estrés laboral llega a surgir con la aparición de factores psico-sociales de riesgo que perjudican con el tiempo la salud mental de los trabajadores y el funcionamiento empresarial de la organización, de esta forma hace referencia a la reacción psíquica adversa del ser humano como resultado de una intensa carga y excesiva presión que llega a recibir en su centro de labores.

Patlán (2019) define el estrés laboral como la reacción del sujeto frente a las presiones y expectativas del entorno, cuando estas superan sus recursos personales, se compromete su integridad física y mental. En esta misma línea Puspitasari y Adam (2019), sostienen que el estrés ocupacional se haya ligado a la personalidad Y a la forma en que el trabajador procesa las exigencias del entorno. Por lo tanto, surge la vulnerabilidad ante situaciones críticas que deriva en trastornos psicofisiológicos debido a una gestión ineficaz del entorno laboral.

2.2.2 Fases del estrés laboral

El medico Canadiense Hans Seyle (1926) logró identificar, que el estrés tiene 3 fases para explicar su aparición las cuales son (Ver figura 1). La primera de ellas es la fase de alarma, que sucede ante la percepción de una posible situación de estrés, el sujeto comienza a desarrollar una serie de alteraciones de orden fisiológico y psicológico (ansiedad, inquietud, etc.) que lo predisponen para enfrentarse a la situación estresante (Vallejo, 2022).

Fase de resistencia. Supone la fase de adaptación a la situación estresante. En ella se desarrollan un conjunto de procesos fisiológicos, cognitivos, emocionales y comportamentales destinados a “negociar” la situación de estrés de la manera menos lesiva para la persona (Zuñiga, 2019).

Fase de agotamiento. Si la fase de resistencia fracasa, es decir, si los mecanismos de adaptación ambiental no resultan eficientes se entra en la fase de agotamiento donde los trastornos fisiológicos, psicológicos o psicosociales tienden a ser crónicos o irreversibles. (Zuñiga, 2019).

2.2.3 Dimensiones del estrés laboral

Suarez et al. (2020) describió las siguientes dimensiones del estrés laboral según la definición brindada por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) la primera de ella es el clima organizacional que hace referencia al carácter que llega a transmitir la organización, un ambiente que representa su esquema productivo. Este clima va a influir en el comportamiento de los trabajadores que la conforman la empresa. Puede ser un clima

cordial, tenso, relajado o no, produciendo varios niveles de estrés en los trabajadores, dependiendo el grado de sensibilidad que tenga cada uno de ellos. La segunda dimensión es la estructura organizacional, que involucra la parte burocrática o administrativa de la organización y la ubicación del trabajador dentro de la empresa, así como la vinculación entre el control que posee para el logro de su desempeño y realización. La tercera dimensión es Territorio organizacional que escribe el lugar individual de un trabajador en donde algunas personas desarrollan un sentimiento de propiedad que se convierte en un agente estresor. La cuarta dimensión tecnología, es considerada un estresor que guarda relación con los recursos tecnológicos que la compañía brinda a sus trabajadores para que puedan ejecutar sus labores según la función y requerimiento del puesto.

La quinta dimensión que es la influencia del líder, está relacionada al poder que llegan a ejercer los superiores que tienen a su cargo a los trabajadores, que les da la autoridad y poder como legitimador experto y quien recompensa. La sexta dimensión cohesión es entendida como la falta de sentido de pertinencia, integración social entre los empleados y grupos dentro de la empresa. La séptima dimensión respaldo de grupo hace referencia a los trabajadores y jefes que requieren del apoyo del equipo para poder sentirse un sujeto que se identifica con la empresa y con la labor que realiza y siente respaldo cuando se define metas para la satisfacción y logro personal y del grupo, cuando esto no sucede, estos elementos son entendidos como estresores.

2.2.4 Enfoque teórico del estrés laboral

Al hacer mención de los referentes teóricos resalta el Modelo de desequilibrio Esfuerzo- Recompensa cuyo autor fue Siegrist (1996), dicho autor postula que el estrés laboral genera efectos nocivos que se derivan de una asimetría entre la exigencia físicas y mentales y las retribuciones obtenidas. Según este modelo, la poca correspondencia entre el sacrificio y los beneficios a largo plazo suelen actuar como un estresor crónico aumentando la vulnerabilidad ante patologías cardiovasculares, musculoesqueléticas y afecciones digestivas. Bajo dicho esquema, el estímulo se puede analizar desde una perspectiva dual, extrínseca e intrínseca. La primera suele manifestarse durante la eficacia operativa y la capacidad de autogestión para poder dar cumplimiento a los plazos determinados, en cambio la segunda dimensión llega a ser la persistencia de la asociación cognitiva y física con las obligaciones del trabajo. De forma paralela, la recompensa es materializadas reconociendo el éxito laboral, fortaleciendo la autoimagen, a través de retribuciones económicas o promociones jerárquicas. En última instancia, este modelo es

respaldado en la correspondencia, donde el sujeto aspira a una recompensa proporcional a su compromiso (Savarino, 2023).

2.2.4 Tipos de estrés laboral

De acuerdo con Posada (2011) hay dos tipos los cuales son:

Estrés episódico: suele caracterizarse por ser transitorio de forma momentánea presentándose ante estímulos estresores específicos. Cuando la situación desencadenante llega a su fin, sucede una remisión completa de la sintomatología.

Estrés Crónico: suele presentarse de forma persistente, sucede cuando el sujeto se expone de forma prolongada a factores de tensión, cronificando los síntomas sino se asiste desde el origen del problema o si los mecanismos de afrontamientos son insuficientes.

III. Metodología

3.1 Tipo, nivel y diseño de investigación

La presente investigación adoptó un tipo de investigación observacional ya que no se intervino en la variable de estudio sino que se observará el fenómeno en su entorno natural. También fue prospectiva, porque la información será recolectada intencionalmente durante el desarrollo de la investigación, transversal porque se recolectó los datos en un momento determinado permitiendo captar una visión puntual del problema y descriptivo porque, el análisis se enfoca en describir las características de la población mediante estadísticas simples, sin determinar relaciones causales.

El nivel de investigación fue descriptivo, porque permitió caracterizar las relaciones interpersonales dentro de un contexto específico de tiempo y lugar proporcionando una visión clara de la situación. Sumado a esto el estudio tomó un diseño epidemiológico ya que se aplicó para analizar las relaciones interpersonales como un evento que afecta la salud de los estudiantes permitiendo estudiar su frecuencia y posibles implicancias en esta población específica (Supo, 2012).

3.2 Población

La población estuvo conformada por 72 enfermeros (as) y personal técnico de enfermería del hospital San Martín de Pangoa que cumplan con los criterios de inclusión y exclusión.

Criterios de inclusión

- Trabajadores hispano hablantes
- Trabajadores que respondan en su totalidad ambos cuestionarios
- Trabajadores de nacionalidad peruana

Debido al acceso que se tiene acceso a los trabajadores se trabajará con la totalidad de los participantes que serán 72 trabajadores del hospital San Martín de Pangoa.

3.3 Operacionalización de las variables

Tabla 3

Operacionalización de las variables

Variable de caracterización	Dimensiones/indicadores	Valores finales	Tipo de variable
Sexo	Unidimensional	Femenino Masculino	Categórica, dicotómica, nominal

Edad	Unidimensional	Años	Numérica, continua, razón
Estado civil	Unidimensional	Soltero Casado Viudo Divorciado	Categórica, politómica, nominal
Variable interés	Dimensiones/indicadores	Valores finales	Tipo de variable
Estrés laboral	Territorio organizacional	Alto Medio Bajo	Categórica, politómica, ordinal
	Tecnología		
	Influencia del líder		
	Falta de cohesión		
	Respaldo del grupo		
	Estructura organizacional		
	Clima organizacional		

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnicas	Instrumentos
Encuesta: recojo de datos a partir de un instrumento escrito Supo (2012).	Ficha sociodemográfica
Psicometría: consiste en la aplicación de instrumentos que cuentan con propiedades métricas como validez y confiabilidad, Supo (2012).	Se procedió con la aplicación del Cuestionario de Estrés Laboral OIT – OMS

3.5 Método de análisis de datos

Para el procesamiento de los datos se usó el programa estadístico Paquete Estadístico para las Ciencias Sociales – SPSS versión 22 haciendo uso de la estadística descriptiva, para las variables categóricas se les analizó a través de tablas de frecuencia mientras que para la variable numérica se calculará las medidas de tendencia central y de dispersión.

3.6 Aspectos éticos

El proyecto se desarrolló en base a los principios éticos sugeridos por el comité de ética y el Reglamento de Integridad Científica en La Investigación Versión 002 (ULDEACH, 2025). Es así que se considerará los siguientes aspectos éticos:

El primero es protección de los derechos de los intervinientes: Se respetó los derechos, la dignidad y la confidencialidad de cada uno de los participantes; la información recopilada se utilizará con fines académicos.

El segundo es cuidado del medio ambiente: La investigación garantizó que no se afecte el ecosistema, lo que contribuyó a la protección del medio ambiente.

El tercero es libre participación por propia voluntad: La participación en el estudio será de manera voluntaria a través del consentimiento informado y se garantizó a los participantes el derecho a abandonarlo en el momento que deseen sin ningún tipo de consecuencia.

El cuarto es beneficencia, no maleficencia: Se buscó en todo momento el bienestar de los estudiantes, tratando de evitar todo tipo de daño físico, psicológico o emocional.

El quinto principio es integridad y honestidad: Se actuó con honestidad y transparencia en cada etapa del estudio, desde la recaudación de datos hasta la presentación de resultados, sin plagiar ni falsificar información.

El sexto principio es justicia: Se garantizó que la investigación tenga un trato equitativo para todos los participantes, evitando cualquier forma de discriminación y garantizando que todos cuenten con las mismas condiciones durante su participación en el estudio.

IV. Resultados

Tabla 4

Estrés laboral en personal de salud de un hospital, San Martin de Pangoa, 2026

Estrés laboral	f	%
Alto	0	0.0
Estrés	6	8.0
Estrés medio	16	22.0
Bajo nivel de estrés	50	70.0
Total	72	100.0

Nota. De la población estudiada la mayoría presenta bajo nivel de estrés laboral (70.0%).

Tabla 5

Territorio organizacional en personal de salud de un hospital, San Martin de Pangoa, 2026

Territorio organizacional	f	%
Alto	0	0.0
Estrés	9	12.5
Estrés medio	16	22.2
Bajo nivel de estrés	47	65.3
Total	72	100.0

Nota. De la población estudiada la mayoría presenta territorio organizacional bajo nivel de estrés (65.3%).

Tabla 4

Tecnología en personal de salud de un hospital, San Martin de Pangoa, 2026

Tecnología	f	%
Alto	0	0.0
Estrés	6	8.3
Estrés medio	12	16.7
Bajo nivel de estrés	54	75.0
Total	72	100.0

Nota. De la población estudiada la mayoría presenta en la dimensión tecnología bajo nivel de estrés (75.0%).

Tabla 5*Influencia del líder en personal de salud de un hospital, San Martín de Pangoa, 2026*

Influencia de líder	f	%
Alto	0	0.0
Estrés	9	12.5
Estrés medio	14	19.4
Bajo nivel de estrés	49	68.1
Total	72	100.0

Nota. De la población estudiada la mayoría presenta en la dimensión influencia del líder bajo nivel de estrés (68.1%).

Tabla 6*Falta de cohesión en personal de salud de un hospital, San Martín de Pangoa, 2026*

Falta de cohesión	f	%
Alto	0	0.0
Estrés	4	5.6
Estrés medio	13	18.1
Bajo nivel de estrés	55	76.4
Total	72	100.0

Nota. De la población estudiada la mayoría presenta falta de cohesión bajo nivel de estrés (76.4%).

Tabla 7*Respaldo del grupo en personal de salud de un hospital, San Martín de Pangoa, 2026*

Respaldo de grupo	f	%
Alto	0	0.0
Estrés	9	12.5
Estrés medio	16	22.2
Bajo nivel de estrés	47	65.3
Total	72	100.0

Nota. De la población estudiada la mayoría presenta respaldo de grupo bajo nivel de estrés (65.3%).

Tabla 8

Estructura organizacional en personal de salud de un hospital, San Martin de Pangoa, 2026

Tecnología	f	%
Alto	0	0.0
Estrés	6	8.3
Estrés medio	12	16.7
Bajo nivel de estrés	54	75.0
Total	72	100.0

Nota. De la población estudiada la mayoría presenta estructura organizacional bajo nivel de estrés (75.0%).

Tabla 9

Clima organizacional en personal de salud de un hospital, San Martin de Pangoa, 2026

Tecnología	f	%
Alto	0	0.0
Estrés	7	9.7
Estrés medio	14	19.5
Bajo nivel de estrés	51	70.8
Total	72	100.0

Nota. De la población estudiada la mayoría presenta en la dimensión clima organizacional bajo nivel de estrés (70.8%).

Tabla 10

Sexo en personal de salud de un hospital, San Martin de Pangoa, 2026.

Sexo	f	%
Femenino	39	54.2
Masculino	33	45.8
Total	72	100

Nota. De la Población estudiada la mayoría (54.2%) fue de sexo femenino.

Tabla 11

Edad en personal de salud de un hospital, San Martin de Pangoa, 2026

Variable	Media	Moda	Máximos	Mínimos
Edad	33	40	59	22

Nota. De la población estudiada la edad promedio es de 33 años, mientras que la mayoría de los trabajadores tiene una edad de 40 años, con una edad máxima de 59 años y mínima de 22 años

Tabla 12*Estado civil en personal de salud de un hospital, San Martín de Pangoa, 2026*

Sexo	f	%
Soltero	23	31.9
Casado	29	40.3
Viudo/ divorciado	20	27.8
Total	72	100

Nota. De la población estudiada la mayoría son casados (40.3%).

V. Discusión

El estudio presenta como objetivo general describir el nivel de Estrés laboral en personal de salud de un hospital, San Martín de Pangoa, 2026 donde se obtuvo que de la población estudiada la mayoría presenta bajo nivel de estrés laboral (70.0%) lo que indicaría que, en términos generales, los trabajadores perciben que las exigencias de su entorno laboral no sobrepasan sus recursos personales y organizacionales para afrontarlas. Este resultado sugiere la existencia de condiciones laborales relativamente favorables, como una adecuada distribución de funciones, apoyo entre compañeros y superiores, disponibilidad de recursos para el desempeño de las actividades y estrategias efectivas para manejar las demandas propias del trabajo asistencial. Asimismo, evidencia que la mayoría de los profesionales logra adaptarse a las presiones inherentes al ámbito hospitalario sin que estas afecten significativamente su bienestar físico o psicológico ni su desempeño laboral. Un nivel bajo de estrés laboral, según el cuestionario OIT-OMS, caracteriza a trabajadores que perciben que las exigencias de su puesto de trabajo no exceden su capacidad para afrontarlas. Generalmente, desempeñan sus funciones sin experimentar tensión constante, agotamiento emocional o sobrecarga significativa. Asimismo, suelen mantener un adecuado equilibrio entre las demandas laborales y los recursos disponibles, mostrando capacidad para adaptarse a las presiones del trabajo, conservar relaciones interpersonales satisfactorias con compañeros y superiores, y desempeñar sus actividades de manera eficiente.

Los resultados obtenidos presentan un adecuado nivel de validez interna, ya que la investigación se desarrolló considerando a la totalidad de la población de estudio, lo que evitó sesgos derivados de procedimientos de muestreo o de selección de participantes. Asimismo, se respetaron los criterios de inclusión y exclusión establecidos, garantizando que la recolección de la información se realizara de manera objetiva y sistemática. Del mismo modo, se empleó un instrumento con evidencia de validez y confiabilidad, lo que fortaleció la calidad de las mediciones. No obstante, es importante reconocer que la aplicación del instrumento estuvo a cargo del investigador, situación que podría constituir una potencial fuente de sesgo durante el proceso de recopilación de los datos. En cuanto a la validez externa, dado que el estudio comprendió la totalidad de la población perteneciente al contexto investigado, los resultados son plenamente representativos de dicha población; sin embargo, su generalización a otras instituciones o poblaciones con

características diferentes debe realizarse con cautela, considerando las particularidades del contexto donde se desarrolló la investigación.

Los hallazgos tienen parcialmente similitud con Alejo y Ventura (2023) en sus resultados se muestra que el 47.50 del personal del centro de salud Jaime Zuvietta Calderón el distrito de San Juan de Lurigancho en Lima tiene un nivel bajo de estrés. Asimismo, se asemejó con Porta (2022) quien llegó a observar en los resultados descriptivos que 66.3% del personal de enfermería del hospital regional de Moquegua se ubicaron en el nivel bajo de estrés laboral. Además se relacionó con el hallazgo de Pérez (2023) en su investigación obteniendo como resultados que el 89% del personal de salud del área quirúrgica de un hospital de segundo nivel se ubicó en el nivel bajo de estrés. Todo lo contrario a lo encontrado por Manyari (2023) quien obtuvo que 61.4% del personal de enfermería del hospital San Martín de Pangoa en el contexto de covid -19 se ubicó en el nivel alto de estrés laboral.

A partir del Modelo de Desequilibrio Esfuerzo-Recompensa propuesto por Siegrist (1996). Este modelo sostiene que el estrés laboral surge cuando existe un desequilibrio entre el esfuerzo que el trabajador invierte en el desempeño de sus funciones y las recompensas que recibe a cambio, tales como reconocimiento, estabilidad laboral, remuneración, oportunidades de desarrollo y apoyo institucional. En este sentido, los bajos niveles de estrés encontrados sugieren que los trabajadores perciben una relación relativamente equilibrada entre las exigencias de su labor y las recompensas obtenidas. Es decir, consideran que el esfuerzo físico, emocional y cognitivo que demanda la atención de los pacientes es compensado de manera adecuada mediante el reconocimiento profesional, el respaldo organizacional, las condiciones laborales o la satisfacción derivada de su trabajo. Como consecuencia, esta percepción de equilibrio reduce la probabilidad de experimentar respuestas de estrés, favoreciendo el bienestar psicológico, la motivación y un adecuado desempeño laboral.

En lo que se refiere a sus dimensiones, de la población estudiada la mayoría presenta niveles bajos en territorio organizacional, tecnología, influencia del líder, falta de cohesión, respaldo del grupo, estructura organizacional, clima organizacional.

Como variables de caracterización de nuestra población hallamos que la mayoría del personal de salud de un hospital son del sexo femenino, casados, con una edad media de 33 años.

VI. Conclusiones

La mayoría del personal de salud de un hospital, San Martín de Pangoa, 2026, presentaron bajos niveles de estrés laboral.

En lo que se refiere a sus dimensiones, de la población estudiada la mayoría presenta niveles bajos en territorio organizacional, tecnología, influencia del líder, falta de cohesión, respaldo del grupo, estructura organizacional, clima organizacional.

Como variables de caracterización de nuestra población hallamos que la mayoría del personal de salud de un hospital son del sexo femenino, casados, con una edad media de 33 años.

VII. Recomendaciones

Se recomienda que los resultados de la presente investigación sean considerados como un antecedente científico para futuras investigaciones sobre estrés laboral en personal de salud de un hospital.

Referencias bibliográficas

- Alejo Serna, A.L. y Ventura Córdova, M.A. (2023). *Estrés laboral en el personal del centro de salud Jaime Zubieta Calderón, San Juan de Lurigancho* [Tesis de grado, Universidad María Auxiliadora]
<https://repositorio.uma.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12970/1770/TESIS%20ALEJO%20Y%20VENTURA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Alvarado Mejía, L. B (2025). *Resiliencia y estrés laboral en el personal de salud de un hospital en Recuay* [Tesis de licenciatura, Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote] <https://repositorio.uladech.edu.pe/handle/20.500.13032/42365>
- Almeyda, F. (2020). *Síndrome de Burnout en el personal de salud que labora en un hospital en Lima*. [Tesis de grado, Universidad de Wiener]. Alicia Concytec.
http://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/123456789/4013/T061_71784864_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Bravo-Ramirez, L.D., Espillco-Centeno, M. E. & Zúñiga-Ayala, F. (2025). Nivel de estrés y desempeño laboral de los trabajadores de un puesto de salud en Lima, Perú, 2024. *Ágora Rev. Cient.*; 12(02):16-24
<http://revistaagora.com/index.php/cieUMA/article/view/295/245>
- Del Rosario Carrasco, J.L (2022). *Clima laboral y estrés laboral en pandemia por Covid-19 en el personal de salud de un centro materno infantil del distrito de Chorrillos* [Tesis de grado, Universidad Autónoma del Perú]
<https://repositorio.autonoma.edu.pe/item/331ca471-cd46-49a2-b68d-7679eec1d448>
- Chávez Caro, H.D. (2021). *Estrés laboral y su relación con el rendimiento de los trabajadores de un establecimiento de tercer nivel en Lima – Perú* [Tesis de grado, Universidad Norbert Wiener]
<https://repositorio.uwiener.edu.pe/server/api/core/bitstreams/d047a5c2-28ad-4407-b351-d5418464f5c4/content>
- Chumacero Hernández, D.L. (2023). *COVID-19 y factores de estrés laboral en profesionales de enfermería del segundo nivel de atención Lambayeque* [Tesis de licenciatura, Universidad Santo Toribio de Mogrovejo]
https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/USAT_6a082973e0418100c5a53b5fe9e7820f/Details

- Gonzales salinas, V.G. (2025). Nivel de estrés laboral del profesional de enfermería de la unidad de cuidados intensivos del hospital regional de Huacho, 2024 [Tesis de grado, Universidad María Auxiliadora]
- Manyari Cueva M. M. (2023). *Nivel de estrés laboral en el personal de enfermería del hospital San Martín de Pangoa en contexto covid- 19* [Tesis de licenciatura, Universidad Nacional del Centro Del Perú]
<https://repositorio.uncp.edu.pe/server/api/core/bitstreams/d34761a2-3921-4682-a542-9d0f908083c1/content>
- Ortiz Iglesias, E.M.; Pazmiño Jara, J.D. (2022). *Estrés laboral en el personal médico y de enfermería del servicio de emergencia del Hospital José Carrasco Arteaga - IESS en la ciudad de Cuenca junio – agosto 2022* [Tesis de maestría, Universidad de las Américas, Quito].
<https://repositorio.uma.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12970/2964/TRABAJO%20ACAD%C3%89MICO%20-%20GONZALES%20SALINAS.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Pérez Freire, Wilma M (2023). *Estrés laboral en el personal de salud de centro quirúrgico de un hospital* [Tesis de grado, Universidad , Universidad Uniandes]
<https://dspace.uniandes.edu.ec/handle/123456789/17443>
- Supo, J. (2012). Seminarios de Investigación Científica.
<http://seminariosdeinvestigacion.com/sinopsis>
- Shahraki Vahed, A y Mardani Hamuleh, M. (2022). Evaluación de la relación entre la salud mental y el estrés laboral en enfermeras. *Pars Journal of Medical Sciences* , 8 (3), 34-40. https://jmj.jums.ac.ir/article_700222.html?lang=en
- Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote. (2025). *Reglamento de integridad científica en la investigación (v002)*. <https://www.uladech.edu.pe/wp-content/uploads/erpuniversity/downloads/transparencia-universitaria/estatuto-el-texto-unico-de-procedimientos-administrativos-tupa-el-plan-estrategico-institucional-reglamento-de-la-universidad-y-otras-normativas/reglamentos-de-la-universidad/reglamento-de-integridad-cientifica-en-la-investigacion-v002.pdf>
- Velez Arias, MD (2021) *Niveles de estrés laboral en trabajadores de una empresa de artículos tecnológicos. Quito 2021* [Tesis de grado, Universidad Internacional SEK] E<https://repositorio.uisek.edu.ec/handle/123456789/4185>

Vinueza Veloz, A.F.; Aldaz Pachacama, N.R.; Mera Segovia, CM.; Pino Vaca, D.P.; Tapia Veloz, E.C. (2020). Síndrome de Burnout en médicos/as y enfermeros/as ecuatorianos durante la pandemia de COVID-19. Em *SciELO Preprints* 1-21. <https://doi.org/10.1590/SciELOPreprints.708>

Anexos

Anexo 01. Documento de autorización para el desarrollo de la investigación

Pangoa, 25 de junio del 2026.

CARTA N° 14-2026-GRJ-DRSJ-HSMP/D.

SEÑOR(A):
SAORI ESTEFANIA AGUILAR AGUILAR
Presente.-

ASUNTO: ACEPTACIÓN Y AUTORIZACIÓN DE INGRESO PARA EJECUCIÓN DE PROYECTO DE TESIS

De mi especial consideración:

Reciba un cordial saludo a nombre de la Dirección del Hospital San Martín de Pangoa, deseándole bienestar personal y familiar.

Me dirijo a usted para comunicarle que, en atención a su solicitud presentada con fecha 17 de junio de 2026, mediante la cual requiere autorización para ingresar a las instalaciones del Hospital San Martín de Pangoa con la finalidad de desarrollar actividades de investigación correspondientes a su proyecto de tesis del Programa de Estudio de Psicología de la Universidad Los Ángeles de Chimbote, se le informa que, luego de la evaluación correspondiente y contando con opinión favorable de la Oficina de Recursos Humanos a través del Informe N° 105-2026-GRJ-DRSJ-HSMP/PMSC, se autoriza su ingreso a la institución para la ejecución de la referida investigación.

La presente autorización se otorga con fines estrictamente académicos, debiendo usted cumplir con las normas institucionales vigentes, los protocolos de bioseguridad, así como garantizar la confidencialidad y protección de los datos personales de los usuarios y del personal de salud.

Sin otro particular, hago propicia la oportunidad para reiterarle las muestras de mi especial consideración.

Atentamente,


M.E. Tania Jaraquemada
DIRECTORA GENERAL



Chimbote, 17 de Junio del 2026

CARTA N° 0000000642- 2026-CGI-VI-ULADECH CATÓLICA

Señor/a:

**DR. VICTOR SOLIER CAJAHUANCA
HOSPITAL SAN MARTIN DE PANGOA**

Presente.-



A través del presente reciba el cordial saludo a nombre del Vicerrectorado de Investigación de la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, asimismo solicito su autorización formal para llevar a cabo una investigación titulada FRECUENCIA DEL ESTRÉS LABORAL EN PERSONAL DE SALUD DE UN HOSPITAL SAN MARTIN DE PANGOA, 2026, con la LÍNEA DE INVESTIGACIÓN: PREVENCIÓN Y CUIDADOS DE LA SALUD MENTAL, que involucra la recolección de información/datos en PERSONAL DE SALUD, a cargo de SAORI ESTEFANIA AGUILAR AGUILAR, perteneciente al PROGRAMA DE ESTUDIO DE PSICOLOGÍA, con DNI N° 71218195, durante el período de 18-06-2026 al 30-06-2026.

La investigación se llevará a cabo siguiendo altos estándares éticos y de confidencialidad y todos los datos recopilados serán utilizados únicamente para los fines de la investigación.

Es propicia la oportunidad para reiterarle las muestras de mi especial consideración.

Atentamente.



Dr. Q.F. Edison Vásquez Corales
UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES DE CHIMBOTE
VICERRECTOR DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO (E)



www.uladech.edu.pe/

email: cooperacion@uladech.edu.pe
Telf.: (043) 343444 Cel: 948560463

Tr. Tumbes N° 247 - Centro Comercial y Financiero - Chimbote - Peru

Anexo 03. Matriz de consistencia

Enunciado	Objetivos	Hipótesis	Variable(s)	Dimensiones / Indicadores	Metodología
¿Cuál es el nivel de estrés laboral en personal de salud de un hospital, San Martin de Pangoa, 2026?	General Describir el nivel de estrés laboral en personal de salud de un hospital, San Martin de Pangoa, 2026. Específicos Describir la dimensión territorio organizacional en personal de salud de un hospital, San Martin de Pangoa, 2026, describir la dimensión tecnología en personal de salud de un hospital, San Martin de Pangoa, 2026, describir la influencia del líder en personal de salud de un hospital, San Martin de Pangoa, 2026, describir la falta de cohesión en personal de salud de un hospital, San Martin de Pangoa, 2026, describir el respaldo del grupo en personal de salud de un hospital, San Martin de Pangoa, 2026, describir la estructura organizacional en personal de salud de un hospital, San Martin de	No aplica	Estrés laboral	- Territorio organizacional - Tecnología - Influencia del líder - Falta de cohesión - Respaldo del grupo - Estructura organizacional - Clima organizacional	Tipo: prospectivo, transversal, observacional y descriptivo Nivel: descriptivo Diseño: epidemiológico Población: 83 trabajadores Técnica: encuesta y psicometría Instrumento: Escala de estrés laboral

Pangoa, 2026, describir el clima organizacional en personal de salud de un hospital, San Martín de Pangoa, 2026. Describir el sexo, la edad y estado civil en personal de salud de un hospital, San Martín de Pangoa, 2026.

Anexo 04. Ficha técnica del instrumento

NOMBRE DEL INSTRUMENTO	Escala de Estrés Laboral OIT – OMS INSTRUCCIONES																																		
AUTORES	Ivancevich & Matteson																																		
AÑO	1989																																		
PROCEDENCIA	El Instrumento fue diseñado, elaborado y validado por la OIT en conjunto con la OMS.																																		
CONFIABILIDAD	0,966, según el alfa de Cronbach																																		
APLICACIÓN	Aplicación es individual, grupal y organizacional																																		
ÁMBITO DE APLICACIÓN	Población laboral a partir de los 18 años.																																		
PARTICULARIDAD	Instrumento de exploración Psicológica																																		
DURACIÓN	Tiempo estimado de 10 a 15 minutos																																		
FINALIDAD	Su utilidad se encuentra en la detección del estrés laboral y la capacidad de predecir las fuentes de riesgos psicosociales																																		
ESTRUCTURACIÓN	La prueba consta de 7 áreas.																																		
BAREMACIÓN	Tabla de cálculos de puntuaciones																																		
ESTRUCTURACIÓN	La prueba consta de 7 áreas.																																		
ÁREAS QUE MIDE LA ESCALA	<table><tr><th>Nº</th><th>ÁREAS</th><th>NÚM. ÍTEMS</th><th>RANGO DE ESTRÉS</th></tr><tr><td>1</td><td>Clima organizacional</td><td>1, 10, 11, 20</td><td>4 a 28</td></tr><tr><td>2</td><td>Estructura organizacional</td><td>2, 12, 16, 24</td><td>4 a 28</td></tr><tr><td>3</td><td>Territorio organizacional</td><td>3, 15, 22</td><td>3 a 21</td></tr><tr><td>4</td><td>Tecnología</td><td>4, 14, 25</td><td>3 a 21</td></tr><tr><td>5</td><td>Influencia del líder</td><td>5, 6, 13, 17</td><td>4 a 28</td></tr><tr><td>6</td><td>Falta de cohesión</td><td>7, 9, 18, 21</td><td>4 a 28</td></tr><tr><td>7</td><td>Respaldo del grupo</td><td>8, 19, 23</td><td>3 a 21</td></tr></table>			Nº	ÁREAS	NÚM. ÍTEMS	RANGO DE ESTRÉS	1	Clima organizacional	1, 10, 11, 20	4 a 28	2	Estructura organizacional	2, 12, 16, 24	4 a 28	3	Territorio organizacional	3, 15, 22	3 a 21	4	Tecnología	4, 14, 25	3 a 21	5	Influencia del líder	5, 6, 13, 17	4 a 28	6	Falta de cohesión	7, 9, 18, 21	4 a 28	7	Respaldo del grupo	8, 19, 23	3 a 21
Nº	ÁREAS	NÚM. ÍTEMS	RANGO DE ESTRÉS																																
1	Clima organizacional	1, 10, 11, 20	4 a 28																																
2	Estructura organizacional	2, 12, 16, 24	4 a 28																																
3	Territorio organizacional	3, 15, 22	3 a 21																																
4	Tecnología	4, 14, 25	3 a 21																																
5	Influencia del líder	5, 6, 13, 17	4 a 28																																
6	Falta de cohesión	7, 9, 18, 21	4 a 28																																
7	Respaldo del grupo	8, 19, 23	3 a 21																																
NIVELES DE ESTRÉS	<table><tr><th>NIVELES DE ESTRÉS</th><th>PUNTUACIÓ N</th></tr><tr><td>Alto nivel de estrés</td><td>> 154</td></tr><tr><td>Estrés</td><td>118 – 153</td></tr><tr><td>Nivel intermedio</td><td>91 – 117</td></tr><tr><td>Bajo Nivel de Estrés</td><td>< 90</td></tr></table>			NIVELES DE ESTRÉS	PUNTUACIÓ N	Alto nivel de estrés	> 154	Estrés	118 – 153	Nivel intermedio	91 – 117	Bajo Nivel de Estrés	< 90																						
NIVELES DE ESTRÉS	PUNTUACIÓ N																																		
Alto nivel de estrés	> 154																																		
Estrés	118 – 153																																		
Nivel intermedio	91 – 117																																		
Bajo Nivel de Estrés	< 90																																		

ÁREAS	N°	ÁREAS	NÚM. ÍTEMS	RANGO DE ESTRÉS
	1	Clima organizacional	1, 10, 11, 20	4 a 28
	2	Estructura organizacional	2, 12, 16, 24	4 a 28
	3	Territorio organizacional	3, 15, 22	3 a 21
	4	Tecnología	4, 14, 25	3 a 21
	5	Influencia del líder	5, 6, 13, 17	4 a 28
	6	Falta de cohesión	7, 9, 18, 21	4 a 28
	7	Respaldo del grupo	8, 19, 23	3 a 21

Validez Los resultados de validez de contenido se realizaron mediante el criterio de jueces arrojando un valor igual a 1, así como un índice de acuerdos de 1.00 demostrando la coherencia, claridad y precisión de los ítems. Para la validez de constructo por el método del análisis factorial confirmatorio determinó 2 componentes que representaron 74.40% de varianza total explicada, con cargas factoriales superiores a 40.

Confiabilidad: Al respecto la fiabilidad del instrumento se obtuvo mediante el método alfa de Cronbach donde se obtuvo un coeficiente $\alpha=.93$; mientras que por el método de dos mitades partidas de Spearman-Brown fue = .904. Siendo en ambos casos coeficiente elevados y aceptables de fiabilidad (Cárdenas, 2022).

Anexo 05. Formato de consentimiento u otros



UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ANGELES DE CHIMBOTE

Consentimiento informado

20 de mayo de 2026

Estimado

La Escuela Profesional de Psicología de la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote apoya la práctica de obtener el consentimiento informado de, y proteger a, los sujetos humanos que participen en investigación.

La siguiente información tiene por objeto ayudarle a decidir si aceptará participar en el presente estudio. Usted está en libertad de retirarse del estudio en cualquier momento.

Para tal efecto se le pedirá que responda a la Escala de Estrés Laboral OIT – OMS. Nos interesa estudiar Frecuencia del estrés laboral en personal de salud de un hospital, San Martín de Pangoa, 2026. Nos gustaría que usted participara de esta investigación, pero tal participación es estrictamente voluntaria. Les aseguramos que su nombre no se mencionará en los hallazgos de la investigación. La información sólo se identificará mediante un código numérico.

Si le gustaría tener información adicional acerca del estudio antes o después que finalice, puede ponerse en contacto con cualquiera de nosotros por teléfono o por correo.

Agradecemos su atención y apreciamos su interés y cooperación.

Atentamente,

Saori Estefania Aguilar Aguilar

Estudiante de psicología de la ULADECH Católica

Aguilarsaori2000@gmail.com

Nombres Apellidos:.....