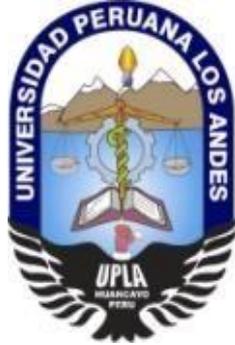


UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES

Facultad de Ciencias de la Salud

Escuela Profesional de Psicología



INFORME FINAL DE TESIS

Título : Estrés laboral y depresión en servidores públicos nombrados de la Dirección Regional de Salud Junín - 2017.

Para Optar : El título profesional de Psicólogo.

Autor : Bach. Espinoza Beltran, Evelyn Sheyla

Asesor : Mg. Ríos Pinto, Julia Esther.

Área de Investigación : Psicología Organizacional

Línea de Investigación : Salud y gestión de la salud

Fecha de inicio y culminación de la investigación: 27/09/2017– 25/04/2018

Huancayo – Perú
2018

DEDICATORIA

Este trabajo de investigación está dedicado a mis padres: Orlando Jesús Espinoza Salcedo y Gloria Beltran Chanco, por su apoyo incondicional que me brindaron durante toda esta etapa de investigación los quiero y adoro por siempre estar ahí y apoyarme a que siga adelante en mis metas trazadas dándome fuerzas y aliento tampoco quiero dejar de lado a mi hermana Hilary que siempre me enseña algo nuevo en la vida y apoyo en lo que hago y Leonel que aunque no están muy cerca siempre se nota su apoyo.

AGRADECIMIENTOS

Agradezco a Dios por la fe que mantengo en él, de acompañarme siempre y estar a mi lado dándome fuerzas para seguir adelante.

Agradezco a mis padres por su esfuerzo constante y ser ejemplo en mi vida dándome las oportunidades que no he desaprovechado la confianza que mantienen en mí y su respaldo ante toda en las metas que me he trazado en mi vida.

Agradezco de todo corazón a mi asesora: Mg. Julia Ríos Pinto por la orientación, seguimiento y la asesoría, también por su aliento continuo en desarrollar la investigación además por dedicarme tiempo, apoyo incondicional y la facilitación de textos y otros.

Agradezco a la Dra. Leda Javier Alva por su asesoramiento estadístico de mi investigación por su enseñanza y dedicar tiempo para los fines investigativos.

A la Dirección Regional de Salud Junín – El Tambo – Huancayo, por brindarme las facilidades de aplicación y en especial a la Jefa de la Unidad de Bienestar de personal Lic. Zoila Esther Franco Payano por su apoyo incondicional para evaluar al personal de la institución.

Agradecimiento a todas las instituciones que me brindaron información de igual forma a los que evaluaron el criterio de jueces de los instrumentos en especial a la Mg. Jakeline Palomino Cossio por la orientación brindada como coordinadora Regional de Salud Mental y Cultura de Paz de Junín.

PRESENTACIÓN

El presente estudio tiene como propósito determinar la relación entre el estrés laboral y la depresión en los servidores públicos nombrados de la Dirección Regional de Salud Junín -2017, se consideró estudiar este tema a fin de concientizar a las autoridades de las Direcciones Regionales de Salud, de conocer el estado de sus trabajadores estas 2 patologías que se presenta con altos índices en el sector público y no existiendo planes de intervención a nivel organización, ni preventivo, tampoco existiendo estudios realizados en las direcciones Regionales de Salud a nivel nacional en lo que es el estrés laboral y la depresión, conociendo la comorbilidad de estas 2 patologías que presentan en una misma persona, como influye las dimensiones del estrés laboral las cuales son: clima organizacional, estructura organizacional, territorio organizacional, falta de cohesión, tecnología, influencia del líder, respaldo del grupo como se relacionan con la depresión. Teniendo en cuenta que los servidores públicos son un personal que se encuentra al servicio de la población y deben contar con un ambiente laboral saludable que preste las condiciones necesarias para el desarrollo del trabajo con tal identificando la relación que existe entre el estrés laboral y la depresión. Se logrará identificar en que aspectos falta reforzar. De esta manera se logrará mejorar la productividad, un buen desempeño laboral, poca rotación y un personal capacitado garantizado la seguridad de los servidores públicos nombrados.

CONTENIDO

DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
PRESENTACIÓN	iv
CONTENIDO	v
CONTENIDO DE TABLAS	viii
CONTENIDO DE GRÁFICOS	x
RESUMEN	xi
ABSTRAC	xii

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 DESCRIPCIÓN DE LA REALIDAD PROBLEMÁTICA.....	13
1.2 DELIMITACIÓN DEL PROBLEMA.....	16
1.3 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	16
1.3.1 PROBLEMA GENERAL	16
1.3.2 PROBLEMAS ESPECÍFICOS	16
1.4 JUSTIFICACIÓN	17
1.4.1 SOCIAL	17
1.4.2 TEÓRICA	18
1.4.3 METODOLÓGICA	18
1.5 OBJETIVOS	18
1.5.1 OBJETIVO GENERAL	18
1.5.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS	18

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 ANTECEDENTES	20
2.2 BASES TEÓRICAS	27
2.3 MARCO CONCEPTUAL	50

CAPÍTULO III

HIPÓTESIS

3.1 HIPÓTESIS GENERAL	53
3.2 HIPÓTESIS ESPECÍFICAS	53
3.3 VARIABLES	54

CAPÍTULO IV

METODOLOGÍA

4.1 MÉTODO DE INVESTIGACIÓN	56
4.2 TIPO DE INVESTIGACIÓN	56
4.3 NIVEL DE INVESTIGACIÓN	56
4.4 DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	57
4.5 POBLACIÓN Y MUESTRA	57
4.6 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS	58
4.7 TÉCNICAS DE PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DATOS	63
4.8 ASPECTOS ÉTICOS DE LA INVESTIGACIÓN	64

CAPÍTULO V

RESULTADOS

5.1 DESCRIPCIÓN DE RESULTADOS	65
5.2 CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS	73
ANÁLISIS Y DISCUSIÓN.....	79

CONCLUSIONES	86
RECOMENDACIONES	87
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	89
ANEXOS	95
MATRIZ OPERACIONALIZACION DE VARIABLES	96
MATRIZ DE CONSISTENCIA	98
INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS	101
AUTORIZACIONES	108
CONSENTIMIENTO INFORMADO	111
FOTOGRAFÍAS	112
CRONOGRAMA DE APLICACIÓN	116
CRITERIO DE JUECES	117

CONTENIDO DE TABLAS

Tabla N° 1	
Años laborando en la institución de los servidores públicos nombrados de la Dirección Regional de Salud Junín - 2017	65
Tabla N° 2	
Profesión de los servidores públicos nombrados de la Dirección Regional de Salud Junín - 2017	67
Tabla N° 3	
Estado civil de los servidores públicos nombrados de la Dirección Regional de Salud Junín – 2017	68
Tabla N° 4:	
Oficinas donde laboran los servidores públicos nombrados de la Dirección Regional de Salud Junín – 2017	69
Tabla N° 5:	
Niveles de estrés laboral de los servidores públicos nombrados de la Dirección Regional de Salud Junín – 2017	71
Tabla N° 6	
Niveles de depresión en los servidores públicos nombrados de la Dirección Regional de Salud Junín – 2017	72
Tabla N° 7	
Correlación entre estrés laboral y depresión en servidores públicos nombrados de la Dirección Regional de Salud Junín – 2017	73
Tabla N° 8	
Correlación entre clima organizacional y depresión en servidores públicos nombrados de la Dirección Regional de Salud Junín – 2017	74

Tabla N° 9	
Correlación entre estructura organizacional y depresión en servidores públicos nombrados de la Dirección Regional de Salud Junín – 2017	74
Tabla N° 10:	
Correlación entre territorio organizacional y depresión en servidores públicos nombrados de la Dirección Regional de Salud Junín – 2017	75
Tabla N° 11	
Correlación entre tecnología y depresión en servidores públicos nombrados de la Dirección Regional de Salud Junín – 2017	76
Tabla N° 12	
Correlación entre influencia del líder y depresión en servidores públicos nombrados de la Dirección Regional de Salud Junín – 2017	77
Tabla N° 13	
Correlación entre falta de cohesión y depresión en servidores públicos nombrados de la Dirección Regional de Salud Junín – 2017	77
Tabla N° 14	
Correlación entre respaldo de grupo y depresión en servidores públicos nombrados de la Dirección Regional de Salud Junín – 2017	78

CONTENIDO DE GRÁFICOS

Gráfico N° 1

Años laborando en la institución de los servidores públicos nombrados de la Dirección Regional de Salud Junín - 201766

Gráfico N° 2

Profesión de los servidores públicos nombrados de la Dirección Regional de Salud Junín - 201767

Gráfico N° 3

Estado civil de los servidores públicos nombrados de la Dirección Regional de Salud Junín – 201768

Gráfico N° 4:

Oficinas donde laboran los servidores públicos nombrados de la Dirección Regional de Salud Junín – 201770

Gráfico N° 5:

Niveles de estrés laboral de los servidores públicos nombrados de la Dirección Regional de Salud Junín – 201771

Gráfico N° 6

Niveles de depresión en los servidores públicos nombrados de la Dirección Regional de Salud Junín – 201772

RESUMEN

La presente tesis tuvo como objetivo determinar la relación entre estrés laboral y depresión en servidores públicos nombrados de la Dirección Regional de Salud Junín-2017. El estudio fue de tipo básico, nivel correlacional y diseño transversal. La muestra fue de 85 servidores públicos nombrados administrativos de la Dirección Regional de Salud Junín - 2017 entre técnicos y profesionales de 24 a 70 años de edad siendo 36 varones y 49 mujeres. Los instrumentos utilizados fueron la Escala de Estrés laboral organizacional OIT-OMS (Medina, Preciado y Pando, 2007) y el inventario de depresión de Beck – II (adaptación argentina, 2007) para ambos se obtuvieron sus propiedades psicométricas. Los resultados obtenidos evidencian que existe una relación significativa entre las variables de estrés laboral y depresión, al obtener la chi cuadrada de 24,409 con 6 grados de libertad, una significatividad de $0,000 < 0,05$ (alfa). El nivel de estrés predominante en la muestra fue bajo nivel de estrés con un porcentaje de 81.3% y el nivel predominante en la muestra es depresión mínima representado por un 81.2%. De igual manera se evidencio que un 18,7% presentan estrés laboral y un 18.8% un nivel depresión entre los niveles leve 8.2%, moderado 8.2%, y severo.2.4%. En los resultados se aprecia que existe una relación directa entre las dimensiones clima organizacional, estructura organizacional, tecnología, falta de cohesión y la variable depresión. Y no existe relación directa entre las dimensiones como influencia del líder, territorio organizacional, respaldo de grupo y la depresión.

Palabras clave: Estrés laboral, depresión, servidores públicos nombrados y Dirección Regional de Salud.

ABSTRAC

The objective of this thesis was to determine the relationship between work stress and depression in public servants appointed by the Junín-2017 Regional Health Directorate. The study was of a basic type, correlational level and transversal design. The sample consisted of 85 public servants named administrative of the Junín Regional Health Office - 2017 between technicians and professionals from 24 to 70 years old, 36 men and 49 women. The instruments used were the ILO-OMS organizational labor stress scale (Medina, Preciado and Pando, 2007) and the Beck-II depression inventory (Argentine adaptation, 2007) for both their psychometric properties were obtained. The results obtained show that there is a significant relationship between the variables of work stress and depression, obtaining the square chi of 24.409 with 6 degrees of freedom, a significance of $0.000 < 0.05$ (alpha). The predominant stress level in the sample was low level of stress with a percentage of 81.3% and the predominant level in the sample is minimum depression represented by 81.2%. Likewise, it was evidenced that 18.7% presented work stress and 18.8% a depression level between the levels of 8.2%, moderate 8.2%, and severe.2.4%. The results show that there is a direct relationship between the dimensions of organizational climate, organizational structure, technology, lack of cohesion and the variable depression. And there is no direct relationship between the dimensions such as leader influence, organizational territory, group support and depression.

Key words: Job stress, depression, appointed public servants and Management
Regional Health

CAPÍTULO I

1.1 DESCRIPCIÓN DE LA REALIDAD PROBLEMÁTICA

Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT) “El estrés laboral es la respuesta física y emocional a un daño causado por un desequilibrio entre las exigencias percibidas, los recursos y las capacidades de un individuo para hacer frente a esas exigencias y está reconocido en la actualidad como un problema global que afecta a todas las profesiones y los trabajadores tanto de los países en desarrollo como de los desarrollados. En este complejo contexto, el lugar de trabajo constituye al mismo tiempo una importante fuente de factores de riesgo psicosocial y el escenario ideal para abordarlos con el objeto de proteger la salud y bienestar de los trabajadores a través de medidas colectiva. Si la salud en el trabajo está amenazada, no existen las bases para lograr el empleo productivo y el desarrollo socioeconómico. La carga que suponen las enfermedades mentales resulta de gran relevancia para el mundo del trabajo. Tiene un importante impacto en el bienestar de las personas, reduce las expectativas de empleo y salarios, los ingresos

familiares y la producción de las empresas, y causa elevados costes directos e indirectos para la economía”.¹

“Hoy en día, los trabajadores de todo el mundo hacen frente a importantes cambios en la organización del trabajo y las relaciones laborales; sufren una mayor presión para satisfacer las exigencias de la vida laboral moderna”.¹

El trabajo arduo, la tecnología y la competitividad mundial hace que separar la vida laboral y la personal es complicado. Los factores de riesgo psicosocial tales como la mayor competencia, las elevadas expectativas de rendimiento y jornadas de trabajo más largas contribuyen a un medio ambiente de trabajo cada vez más estresante.¹

Según la Organización Mundial de la Salud (OMS) la depresión es una enfermedad frecuente en todo el mundo, y se calcula que afecta a más de 300 millones de personas. Convirtiéndose en un problema de salud, por lo que es de larga duración y altera las actividades laborales, escolares y familiares. Pudiendo llevar al suicidio.²

En Latinoamérica existen estudios sobre el estrés laboral donde se evidencia los altos niveles de estrés laboral en las organizaciones en los siguientes países: Brasil, Chile, Colombia y Argentina. En el Perú las actividades económicas que se desarrollan son las industriales, comerciales, producción, bancarias, minera, de servicios públicos (salud, educación, gobiernos regionales, municipalidades, direcciones regionales entre otras) se evidencia los problemas de riesgos psicosociales como el estrés laboral, la depresión, ansiedad y el acoso laboral en aumento en las organizaciones privadas y estatales.

En el sector estatal la seguridad y salud del trabajador ha sido poco abordada desde sus oficinas Ejecutivas de recursos humanos por lo cual es importante que los servidores públicos que desempeñan funciones administrativas en las Direcciones Regionales de Salud tengan implementado este tema. Siendo una deficiencia la fiscalización que no ha sido exhaustiva o simplemente no se ha realizado de parte de las instancias correspondientes por ser estos entes reguladores también parte del estado. Los servidores públicos deben tener las mejores condiciones laborales siendo obligación de las Direcciones Regionales de salud, pero a su vez existe la limitación presupuestal para realizar estas funciones por lo cual se viene gestionando a los Gobiernos Regionales para que inserten presupuesto para el desarrollo de esta función. A pesar de ello hace 2 años por ser una obligación que exista un comité de seguridad y salud en el trabajo en todas las instituciones públicas y privadas por parte del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

Se implementó el comité de seguridad y salud en el trabajo participando los servidores públicos, empleados públicos y funcionarios para su conformación.

Según Vladimir Cerrón uno de los factores de riesgo de sufrir una enfermedad cerebrovascular es el estrés laboral siendo una de las causas de la hipertensión (enfermedad cardiovascular) que conduce a la muerte a cada 6 huancaínos que la padecen y de los 3 que se salvan terminan con secuelas, 3 pacientes con hemorragia cerebral a causa de la hipertensión enfermedad profesional que se presenta con mayor frecuencia en las organizaciones.³

A la Dirección Regional de Salud Junín le corresponde velar por la seguridad y salud de sus servidores públicos y funcionarios en el cumplimiento de sus labores en la organización. Siendo los factores de riesgos psicosociales un problema álgido que va en aumento en el país y el mundo identificando al estrés laboral y la

depresión en los primeros lugares de problemas. Es necesario evaluar a los servidores públicos nombrados por la estabilidad laboral, las políticas y normativas que rigen en la organización, compromiso, la rutina laboral diaria y por los permisos constantes que piden por salud. Por lo cual es importante realizar un estudio del estrés laboral y depresión en servidores públicos nombrados de la Dirección Regional de salud Junín 2017.

Se utilizará como instrumentos de evaluación la Escala de Estrés Laboral organizacional (OIT/OMS) y el Inventario de depresión de Beck BDI-II.

1.2 DELIMITACIÓN DEL PROBLEMA

La investigación está delimitada en estudiar la relación entre estrés laboral y depresión en los servidores públicos nombrados de la Dirección Regional de Salud Junín, ubicada en el Jr. Julio C. Tello 488 - distrito del El Tambo, provincia de Huancayo de la Región Junín, iniciando la investigación en el mes de setiembre del 2017 y finalizando el en mes de abril del 2018.

1.3 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.3.1 PROBLEMA GENERAL

¿Cuál es la relación que existe entre el estrés laboral y depresión en servidores públicos nombrados de la Dirección Regional de Salud Junín -2017?

1.3.2 PROBLEMAS ESPECÍFICOS

¿Cuál es la relación que existe entre clima organizacional y depresión en servidores públicos nombrados de la Dirección Regional de Salud Junín -2017?

¿Cuál es la relación que existe entre estructura organizacional y depresión en servidores públicos nombrados de la Dirección Regional de Salud Junín -2017?

¿Cuál es la relación que existe entre territorio organizacional y depresión en servidores públicos nombrados de la Dirección Regional de Salud Junín -2017?

¿Cuál es la relación que existe entre tecnología y depresión en servidores públicos nombrados de la Dirección Regional de Salud Junín -2017?

¿Cuál es la relación que existe entre influencia del líder y depresión en servidores públicos nombrados de la Dirección Regional de Salud Junín -2017?

¿Cuál es la relación que existe entre falta de cohesión y depresión en servidores públicos nombrados de la Dirección Regional de Salud Junín -2017?

¿Cuál es la relación que existe entre respaldo grupal y depresión en servidores públicos nombrados de la Dirección Regional de Salud Junín -2017?

1.4 JUSTIFICACIÓN

1.4.1. SOCIAL

El estrés laboral y la depresión es un problema de Riesgo psicosocial de la Salud Ocupacional en el estado causado por la sobrecarga laboral, trabajo repetitivo, presión, trabajo aislado, condiciones inapropiadas para el puesto o tarea, hacinamiento total para la actividad laboral, jefe persecuidor o autoritario ausencia de identidad organizacional existiendo también las condiciones familiares (familia numerosa, largas distancias domiciliarias, la globalización y los avances tecnológicos, conflictos, enfermedades familiares y otros).

Por lo cual es importante el estudio para poder abordar la problemática que se presenta en la organización implementando lineamientos y metodologías desde el área de Recursos Humanos, seguridad en el trabajo y salud ocupacional en

beneficio de los servidores públicos nombrados y contratados de la Dirección Regional de Salud Junín.

1.4.2 TEÓRICA

Servirá de base en el estudio de otras posibles investigaciones similares que tengan relación con las variables evaluadas. Permitiendo obtener información sobre la teoría del estrés laboral y depresión, así como de base para la creación de nuevos instrumentos de medición de esta. Contribuirá al desarrollo de nuevos instrumentos de medición del estrés laboral y depresión en los centros laborales. La presente investigación contribuirá a identificar la relación entre el estrés laboral y depresión en los servidores públicos nombrados administrativos de las Direcciones Regionales de Salud del Perú para su intervención y creación de programas preventivos de las 2 patologías.

1.4.3. METODOLÓGICA

Para lograr los objetivos de la investigación se utilizó la técnica de la encuesta y se validó la Escala de estrés Laboral organizacional de la OIT y el inventario de depresión de Beck los cuales fueron sometidos a una evaluación de criterio de jueces por tanto cuenta con la validez de contenido adecuado a nuestra realidad, requerida para evaluar las variables propuesta para esta investigación.

1.5. OBJETIVOS

1.5.1. OBJETIVO GENERAL:

Determinar la relación entre estrés laboral y depresión en servidores públicos nombrados de la Dirección Regional de Salud Junín - 2017.

1.5.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

Establecer la relación que existe entre clima organizacional y depresión en servidores públicos nombrados de la Dirección Regional de Salud Junín - 2017.

Establecer la relación que existe entre estructura organizacional y depresión en servidores públicos nombrados de la Dirección Regional de Salud Junín – 2017.

Establecer la relación que existe entre territorio organizacional y depresión en servidores públicos nombrados de la Dirección Regional de Salud Junín – 2017.

Establecer la relación que existe entre tecnología y depresión en servidores públicos nombrados de la Dirección Regional de Salud Junín – 2017.

Establecer la relación que existe entre influencia del líder y depresión en servidores públicos nombrados de la Dirección Regional de Salud Junín – 2017.

Establecer la relación que existe entre falta de cohesión y depresión en servidores públicos nombrados de la Dirección Regional de Salud Junín – 2017.

Establecer la relación que existe entre respaldo grupal y depresión en servidores públicos nombrados de la Dirección Regional de Salud Junín – 2017.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 ANTECEDENTES

Antecedentes Internacionales:

Rivas ⁴, en su trabajo salud ocupacional Impacto del estrés laboral en el rendimiento ocupacional en funcionarios policiales de un municipio del estado Anzoátegui – Venezuela 2010. Cuyo objetivo fue determinar el impacto del estrés laboral y su influencia en el rendimiento ocupacional en funcionarios patrulleros de la policía de un Municipio del Estado Anzoátegui, 2010. La investigación fue de nivel descriptivo, correlacional, transversal y un diseño de campo; la población estuvo conformada por 30 funcionarios policiales: 15 trabajadores expuestos (patrulleros motorizado) y 15 trabajadores controles (funcionarios administrativos). Utilizando el cuestionario de estrés laboral validado por la OIT/OMS y un cuestionario de acuerdo al perfil del cargo del funcionario, con un total de 20 ítems; validado por juicio de expertos. En los resultados se evidenció la correlación positiva moderada, entre la antigüedad en

la institución y el estrés laboral en el grupo expuesto; resultando negativamente en el grupo control. Al correlacionar el estrés laboral y el rendimiento ocupacional en los dos grupos, no hubo diferencias significativas. Se concluyó que el estrés laboral no constituyó una variable predictora en el rendimiento ocupacional de los funcionarios policiales.

Da Silva, Cardoso, Bastos, Souza, Reisdorfer.⁵, quienes realizaron la investigación “Asociación entre depresión y estrés laboral en profesionales de enfermería de nivel medio”– Brasil siendo su objetivo analizar la relación entre depresión y estrés laboral en profesionales de enfermería de nivel medio, en un hospital universitario en el interior de São Paulo se realizó un estudio transversal con 310 técnicos y auxiliares de enfermería, seleccionados al azar. El análisis entre la depresión y su relación con los altos niveles de estrés laboral, medidos por la Job Stress Scale. Se realizó estadística descriptiva y regresión logística, siendo los resultados la prevalencia del 20% de depresión siendo más expresiva en las mujeres mayores de 40 años solteras y en los fumadores. La probabilidad de sufrir depresión ha sido dos veces mayor entre los profesionales que mostraron un alto nivel de estrés, incluso después del control en la regresión múltiple. Se Concluyó que los síntomas depresivos se asocian con altos niveles de estrés entre los auxiliares y técnicos de enfermería.

Vélez ⁷, en su trabajo de investigación “Evaluación del nivel de estrés en el personal administrativo de la Facultad de Ciencias Administrativas Universidad de Guayaquil según la escala de la OIT-OMS”. Siendo el objetivo evaluar el nivel del estrés en el personal administrativo de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad de Guayaquil. Realizando un estudio

descriptivo en 163 funcionarios, se evaluó el cuestionario de estrés organizacional de la OIT/OMS. Concluyendo que existe un alto nivel de estrés en el personal administrativo de la Facultad.

Antecedentes Nacionales:

Perales, Chue, Padilla, Barahona⁸, en su investigación “estrés, ansiedad y depresión en magistrados de Lima, Perú”. Cuyo objetivo fue determinar los niveles de estrés general y laboral, depresión y ansiedad en magistrados (jueces y fiscales) del distrito Judicial de Lima, Perú. Se realizó un estudio transversal y descriptivo. Siendo la muestra 287 magistrados: 138 fiscales y 149 jueces. Se utilizó los instrumentos: Breve cuestionario sobre estrés general, Escala de autoevaluación de la depresión de Zung, Escala de automedición de la ansiedad de Zung, Cuestionario de Factores de estrés laboral para magistrados. Concluyeron que un porcentaje significativo de magistrados del Distrito Judicial Lima presentan altos niveles de estrés, ansiedad y depresión; un 25% de los encuestados presentan al menos una de estas condiciones que un mayor nivel de estrés laboral está relacionado con un mayor nivel de depresión.

Chávez⁹, en su tesis “el estrés laboral y su efecto en el desempeño de los trabajadores administrativos del área de gestión comercial de Electrosur S.A en el período 2015”- Universidad Privada de Tacna. Cuyo objetivo fue determinar el efecto del estrés laboral en el desempeño del trabajador. Investigación básica, nivel de investigación es descriptiva – correlacional con un diseño transversal no experimental teniendo una muestra de 32 trabajadores siendo la población total. Se utilizó la encuesta validado mediante el juicio de 03 expertos. Se

concluyó que el estrés laboral afecta significativamente en el desempeño de los trabajadores administrativos del área gestión comercial de ELECTROSUR SA. en el periodo 2015.

Rivero¹⁰, en su investigación “Prevalencia de Estrés laboral en trabajadores asistenciales de la Dirección de Salud IV Lima Este”. Cuyo objetivo fue determinar el riesgo de estrés laboral y los factores concomitantes de los efectos conductuales a la propensión de sufrir accidentes en el trabajo Lima. Se realizó un estudio descriptivo y transversal, con un diseño probabilístico. Se seleccionaron 76 establecimientos de salud conformadas en 9 microredes de salud y 3 hospitales local. Se evaluó el Test de Estrés Laboral de la Organización Internacional del Trabajo validado y estandarizado por el Centro de Prevención de Riesgos del Trabajo, (Ceprit) de la Gerencia Central de Lima Essalud. La muestra estuvo conformada por 567 trabajadores. Se concluyó que la incidencia del Estrés Laboral en los trabajadores asistenciales se encuentra dentro del rango de la prevalencia latinoamericana, el grupo ocupacional más vulnerable al riesgo de estrés laboral corresponde a los Técnicos de Enfermería. Al asociar los casos de accidentalismo y los factores de riesgos de estrés laboral, los trabajadores presentan mayor probabilidad de sufrir algún tipo de accidente.

Campana¹¹, en su tesis “Estrés laboral en los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Los Olivos 2015”. Universidad Cesar Vallejo. Tuvo como objetivo medir el nivel de estrés laboral que presentan los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Los Olivos. La investigación es básica descriptiva de corte transversal no experimental de enfoque cuantitativo, estuvo conformada la muestra de 307; entre hombres y mujeres y como instrumento

una escala de actitudes con respuesta tipo Likert. Concluyendo que el mayor porcentaje de personal estresado es el sexo masculino 68.12%, mientras que en menor porcentaje se encuentra el sexo femenino con un 33.88%.

Silva ³⁷, en su tesis “Incidencia de depresión en trabajadores administrativos de la facultad de medicina y local central de la universidad Nacional de Trujillo”. Teniendo como objetivo encontrar la incidencia de este tipo de trastorno en trabajadores administrativos tanto de la facultad de Medicina (FAC-MED) como del local central de la Universidad Nacional de Trujillo, con una muestra de 35 y 50 participantes respectivamente. Utilizando como instrumento el inventario de Depresión de Beck (BDI). Finalmente se halló que la incidencia de depresión es mayor en trabajadores con tiempo laboral mayor de 5 años en la institución, asimismo en ambos centros laborales.

Flores ³⁸, en su tesis “Relación de la gestión del Tiempo y Estrés laboral en el personal de la sede administrativa de la gerencia Regional de Salud Moquegua, enero 2017”, Universidad cesar Vallejo. Tuvo como objetivo determinar la relación entre la Gestión del tiempo y Estrés laboral en el personal de la sede administrativa de la gerencia Regional de Salud Moquegua, enero 2017, de diseño no experimental, tipo relacional y de corte transversal; se utilizó como instrumento el cuestionario; se trabajó con 112 trabajadores administrativos. En relación a los niveles de estrés laboral se alcanza con el 71.4% perteneciente al Nivel bajo de estrés laboral, seguido del 18,8% con un nivel intermedio, el 8.9% nivel de estrés y con 0.9% nivel alto. Concluyendo

que la relación entre Gestión del tiempo y estrés laboral existe una relación inversa significativa.

Laime ³⁹, en su tesis “Relación entre el nivel de estrés y el desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la gerencia regional de salud Arequipa – 2017”. Universidad Inca Garcilazo de la Vega. Teniendo como objetivo determinar la relación existente entre el nivel de estrés y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la gerencia Regional de Salud Arequipa – 2017, con un diseño no experimental, de tipo descriptiva correlacional. Se contó con una población de 75 trabajadores administrativos de la Gerencia Regional de Salud de Arequipa. Se utilizó como instrumento la encuesta. De acuerdo al análisis de los resultados obtenidos se logró determinar qué; en el 92% de los sujetos en estudio el nivel de estrés laboral se presenta a nivel intermedio, mientras que el 1.3% de los encuestados presenta estrés laboral. En cuanto a la variable desempeño laboral el 46% se sitúa en un nivel regular y el 4% de los trabajadores se ubica con bajo desempeño, condicionado por agentes estresantes con una asociación lineal alta proporcionalmente positiva de $\chi^2=0.671$.

Delgado Y ⁴⁰, en su tesis “Relación entre la satisfacción laboral y el clima organizacional en los trabajadores de la Gerencia Regional de Salud de Arequipa durante el año 2016” Universidad Andina Néstor Cáceres Velázquez. Cuyo objetivo es identificar la relación entre la satisfacción laboral y el clima organizacional en los trabajadores de la Gerencia Regional de Salud de Arequipa, durante el año 2016. Se utilizó 2 cuestionarios de escala Likert, con una muestra de 101 trabajadores. Se concluyó que existe relación directa entre

satisfacción laboral y Clima Organizacional en los trabajadores de la Gerencia Regional de Salud de Arequipa, durante el año 2016.

Umasi J⁴¹, en su tesis “Clima organizacional en trabajadores administrativos del sector salud red de salud San Juan de Lurigancho 2016”. Universidad San Martín de Porres. Siendo su objetivo conocer el nivel del Clima Organizacional del personal administrativo que labora en las instalaciones, desagregándolo en las dimensiones a la autorrealización; involucramiento; supervisión; comunicación y las condiciones laborales. Investigación básica, de diseño no experimental, descriptivo y transversal, teniendo como muestra a 101 personas, aplicando la técnica de toma de datos. Concluyendo que el clima Organizacional de la red de salud de San Juan Lurigancho desde la percepción de los encuestados es regular.

Antecedentes Regionales:

Pedraza¹³, en su tesis “El estrés laboral en trabajadores de un Instituto de Idioma de Huancayo”- Universidad Inca Garcilaso de la Vega. Cuyo objetivo fue determinar los niveles de estrés laboral. Se realizó en estudio descriptivo, con un diseño no experimental y transversal. Teniendo una muestra de 108 trabajadores del Instituto de Idiomas se utilizó el instrumento cuestionario sobre estrés laboral de la OIT-OMS. El instrumento cuenta con validez y alta confiabilidad. Se concluyó que existen niveles predominantes de estrés a nivel general y en todas sus dimensiones: Clima Organizacional, Estructura Organizacional, Territorio Organizacional, Nuevas Tecnologías, Estilos de Dirección y Liderazgo, Falta de Cohesión y Respaldo del Grupo; en los trabajadores de un Instituto de Idioma de Huancayo.

2.2 BASES TEÓRICAS

DEFINICIÓN ESTRÉS

Hans Selye pionero en las investigaciones sobre estrés, lo define como un conjunto coordinado de reacciones ante cualquier forma de estímulo nocivo (incluidas las amenazas psicológicas) es una respuesta corporal no específica ante cualquier demanda que se le haga al organismo cuando la demanda externa excede los recursos disponibles.¹

Para la OIT, el estrés es la respuesta física y emocional a un daño causado por un desequilibrio entre las exigencias percibidas y los recursos y capacidades percibidos de un individuo para hacer frente a esas exigencias.³³

FASES DEL ESTRÉS

Existen 3 fases del estrés siendo los siguientes¹⁵:

Fase de alarma:

Es inmediatamente la percepción del estímulo estresante. El organismo reacciona automáticamente para la respuesta, para la acción, tanto para luchar como para escapar del estímulo estresante. Generando una activación del sistema nervioso con los siguientes síntomas (sequedad de boca, pupilas dilatadas, sudoración, tensión muscular, taquicardia, aumento de frecuencia respiratoria, de la tensión arterial, de la síntesis de glucosa y de la secreción de adrenalina y noradrenalina). A su vez se genera una activación psicológica donde aumenta la atención y concentración.

Fase de resistencia:

En esta fase el organismo tiene una activación fisiológica máxima para superar la amenaza y adaptarse a ella y de esta forma el organismo sobrevive. Esta fase puede tener una duración de semanas, meses y años; si es muy larga se le considera como estrés crónico. Lo adecuado es que el estrés acabe en esta fase y el organismo regrese a su estado normal.

Fase de colapso o agotamiento:

Se produce cuando el estímulo se presenta de forma permanente. El organismo agota sus recursos y pierde la capacidad de activación o adaptación produciéndose las enfermedades relacionadas con el estrés las cuales son: insomnio, falta de concentración, abatimiento, fatiga, extenuación, enfermedades inmunológicas, cardiovasculares, metabólicas y endocrinas, depresión problemas gastrointestinales e infartos cardiacos, cerebrales.

Figura Nro. 1:
Fases del estrés



Fuente: Melgosa, 1999, p. 2

SINTOMAS DEL ESTRÉS

Clasificándolos en 3 grandes grupos:

Síntomas de comportamiento y emocionales

Se encuentran los cambios de estados anímicos, el consumo excesivo de alcohol, depresión, desconfianza disminución de la iniciativa, inquietud, indecisión ser crítico de uno mismo o de los demás, tendencia de comerse las uñas tendencia a llorar y el deterioro de la memoria.

Síntomas intelectuales

Falta de atención a los detalles, falta de concentración, falta de conciencia de los estímulos externos, olvido, preocupación, reducción de la creatividad, tendencia a enfocar el pasado en vez del futuro.

Síntomas físicos

La alteración de la capacidad motriz, contracciones musculares atípicas, diarrea o estreñimiento, dolor de cabeza, dolor de estómago, eczema, picazón

del cuero cabelludo. Estornudos, fatiga crónica, frecuente necesidad de orinar, indigestión, ingesta desmedida de alimentos, inhibición de la función sexual, hiperactividad, insomnio, náusea, palmas de manos sudorosas, palpitaciones del corazón, pérdida del apetito, piel húmeda y pegajosa, pupilas dilatadas, temblores, tics o espasmos, aumento de nivel de colesterol y otros lípidos.

ESTRÉS LABORAL

Para la Organización Internacional del Trabajo (OIT) el estrés relacionado con el trabajo se determina por la organización del trabajo, el diseño del trabajo y las relaciones laborales, y tiene lugar cuando las exigencias del trabajo no corresponden a las capacidades, recursos o necesidades del trabajador o cuando el conocimiento y las habilidades de un trabajador o de un grupo para enfrentar dichas exigencias no coinciden con las expectativas de la cultura organizativa de una empresa.¹

TIPOS DE ESTRÉS LABORAL

Según Slipack (1996) existe 2 tipos de estrés Laboral:³⁴

- **El episódico:** Es el que ocurre momentáneamente, es un estrés en el que no se enfrenta todos los síntomas que lo originaron; un ejemplo de este tipo de estrés es el que se presenta cuando un trabajador es despedido de su empleo.
- **El crónico:** Se presenta en las siguientes situaciones:
 - Un ambiente laboral inadecuado
 - Exceso de trabajo
 - Alteración de los ritmos biológicos
 - Toma de decisiones en situaciones importantes

El estrés crónico es aquel que se presenta varias veces o frecuentemente cuando un trabajador es sometido a un agente estresor de manera constante, por lo que los síntomas de estrés aparecen cada vez que la situación se presenta y mientras el individuo no afronte esa exigencia de recursos el estrés no desaparecerá.³⁴

CAUSAS DEL ESTRÉS LABORAL

Para la Dirección General de Salud Ambiental del Perú las causas del estrés laboral en la Tarea misma son las siguientes ¹⁷:

- La sobrecarga de trabajo: (cuantitativamente y/o cualitativamente).
- El trabajo es repetitivo
- Cuando las tareas no son claras o son contradictorias.
- Contenido de tarea con gran dificultad (muy complicado).
- Tareas que corresponden al interés, entrenamiento o habilidad
- Cuando hay necesidad de extender horas de trabajo, doblar turnos. - Presión de tiempo, responsabilidad sin oportunidad de parar, sin breves descansos.
- Trabajo aislado.

En el proceso del trabajo

- Interrupciones inesperadas en las tareas
- Carencia de breves descansos o recuperación
- Condiciones inapropiadas puesto o tarea
- Dependencias y controles inesperados de otros
- Cambios continuos de tareas y lugares

Aspectos de las condiciones organizacionales:

- Clima laboral no óptimo
- Considerar al trabajador elemento de productividad y no de potencialidad
- Falta de apoyo-estímulo al trabajador por parte de jefes.
- Hacinamiento en el área de trabajo.
- Jefe perseguidor o autoritario o inestable o sobre protector.
- Falta de identidad organizacional.

Características de las personas que presentan estrés:

- Poca capacidad de: comunicarse, vincularse y relacionarse afectivamente con compañeros y superiores
- Inseguridad en las prácticas de sus funciones con la empresa.
- Escaso dominio propio: tendencia a líos frecuentes con compañero
- Se ofende con facilidad, se afecta de lo menor (hipersensibilidad).
- Excesivo perfeccionismo en el desempeño de sus tareas.
- Excesiva auto exigencia en metas y plazos: se traza meta a corto plazo.
- No sabe programar ni distribuir su tiempo.
- Renunciar a delegar.

Condiciones familiares, sociales, nacionales e internacionales

- La globalización y los avances tecnológicos
- Situación socio-política- economía inestable, bajas remuneraciones
- Familia numerosa:
- Largas distancias domiciliarias: dificultades en transporte.
- Conflictos, enfermedades familiares irresueltos.

FUENTES DEL ESTRÉS LABORAL

Según el modelo de Cooper y Payne existen tres categorías de fuentes potenciales las cuales son ¹²:

Factores ambientales:

Los factores ambientales de mayor incidencia en los empleados son:

- Las **incertidumbres económicas** se relacionan directamente con los cambios políticos, económicos el desconcierto e inseguridad económica causando angustia en el individuo. Las crisis económicas van acompañadas del desempleo, despidos temporales, recortes salariales, semanas laborales más cortas entre otras.
- Las **incertidumbres políticas** por cambios en el sistema producen tensiones lo cual ocasiona estrés a los empleados del Perú.
- Las **incertidumbres tecnológicas** de conocer las innovaciones constituyen una amenaza para los individuos que presentan tensión por no poseer las habilidades necesarias.

Factores organizacionales:

Los factores que provocan el estrés son los siguientes:

Las demandas de la Tarea: están relacionados con el trabajo de una persona, y hace referencia al diseño del trabajo individual que son la autonomía, variedad de actividades, grado de automatización, las condiciones laborales y la distribución física del espacio. Cuando mayor sea la interdependencia entre las actividades de una persona y las actividades de otras, mayor será el estrés potencial. Por otra parte, la autonomía tiende reducir al estrés. Los factores como: la temperatura, el ruido son condiciones físico-ambientales adversas que aumentan la ansiedad, de igual modo lo es para las personas que trabajan en

espacios sobresaturados o en un lugar visible donde las interrupciones son constantes.

- **Demandas del papel:** Se refieren a las presiones que sufre una persona en función de su rol particular en la organización, los conflictos de roles provocan expectativas difíciles de conciliar o satisfacer, ya que la sobrecarga de tareas y la falta de claridad en la definición de las funciones que comprenden cada puesto, provocan conflictos con las expectativas del empleado el desconocimiento del rol que va a desempeñar.
- **Demandas Interpersonales:** se debe a las malas relaciones interpersonales que causan estrés.
- **La estructura organizacional:** Se refiere a las normativas de la organización y a las reglas, la toma de decisiones. El exceso de las normas y la falta de participación afectarían a los trabajadores.
- **El liderazgo organizacional:** Es como es la administración de los ejecutivos de la organización.
- **Etapas de la vida de la organización:** Son los ciclos donde la organización crece, madura y el declinaje donde los trabajadores de la organización generan en los empleados diferentes presiones, de ahí que: las etapas de constitución y declive son muy estresantes, siendo requiere recortes, despidos y toda una serie incertidumbres.

Factores individuales

Son los siguientes:

- **Los problemas familiares:** Es muy importante la familia para las personas es por ello que los problemas conyugales, la ruptura de una relación y los problemas en la educación de los hijos son estresores que afectan a los trabajadores en el centro laboral.
- **Los problemas económicos,** también es un factor importante el no satisfacer las necesidades básicas económicas lo cual también causa el estrés en los trabajadores.
- **La personalidad,** es un conjunto de hábitos y motivaciones adquiridas a lo largo del desarrollo del individuo que conforma un patrón de comportamiento el cual influye en el nivel de susceptibilidad al estrés
- **La Percepción** es importante al conocer como las personas perciben la relación entre una situación posible de estrés y la reacción del empleado frente a ella.
- **La experiencia laboral:** Las personas con mayor experiencia adquieren mayores recursos para el manejo del estrés y se adaptan a las nuevas situaciones que lo generan.
- **El Respaldo Social:** El respaldo social como relaciones positivas con los colegas y jefes pueden amortiguar el impacto del estrés.
- **El punto de Control:** como las personas llevan el control de su vida siendo dueñas de su destino, su éxito profesional y personal otras personas creen que dependen del azar, del destino, de otras personas y en general de factores externos llevar el control de su vida. De manera que las personas con Punto de Control Interno creen que su empleo provoca menos estrés.¹⁶

- Personalidad Tipo “A”: Este tipo de personalidad es característica de individuos adictos al trabajo, que tienden a asumir responsabilidades propias y ajenas, con una agenda muy recargada, suelen tener prisa y ser impacientes, además son muy competitivos.

Consecuencias del estrés

Según Robbins los síntomas se pueden catalogar dentro de tres categorías generales siendo los siguientes¹²:

Síntomas fisiológicos:

El estrés puede ocasionar cambios en el metabolismo, aumento del ritmo cardiaco, produce dolores de cabeza e infartos.

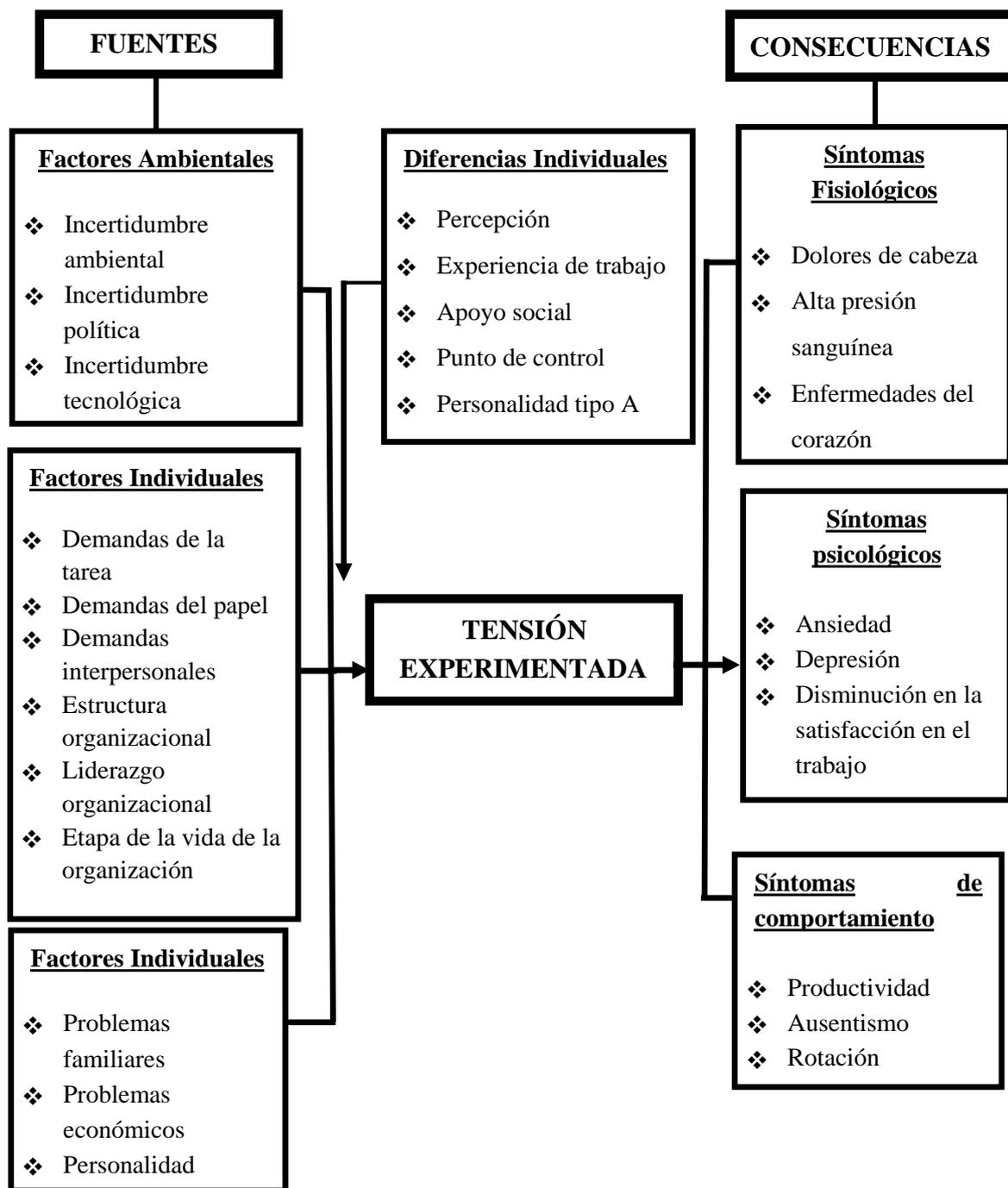
Síntomas Psicológicos:

Son los cambios en las actitudes y disposición de los individuos. Pueden producir insatisfacción laboral es el “efecto más sencillo y evidente de estrés “. También se manifiesta en la tensión, ansiedad, irritabilidad, el aburrimiento y la postergación.

Síntomas de Comportamiento:

Son los cambios en la productividad, ausentismo y rotación laboral, en los hábitos alimenticios, mayor consumo del alcohol y tabaco y problemas con el sueño.

Figura Nro.2:
Modelo de Tensión o Estrés



Fuente: C.L Cooper y R.Payne , 1978

MODELO DE ESTRÉS LABORAL

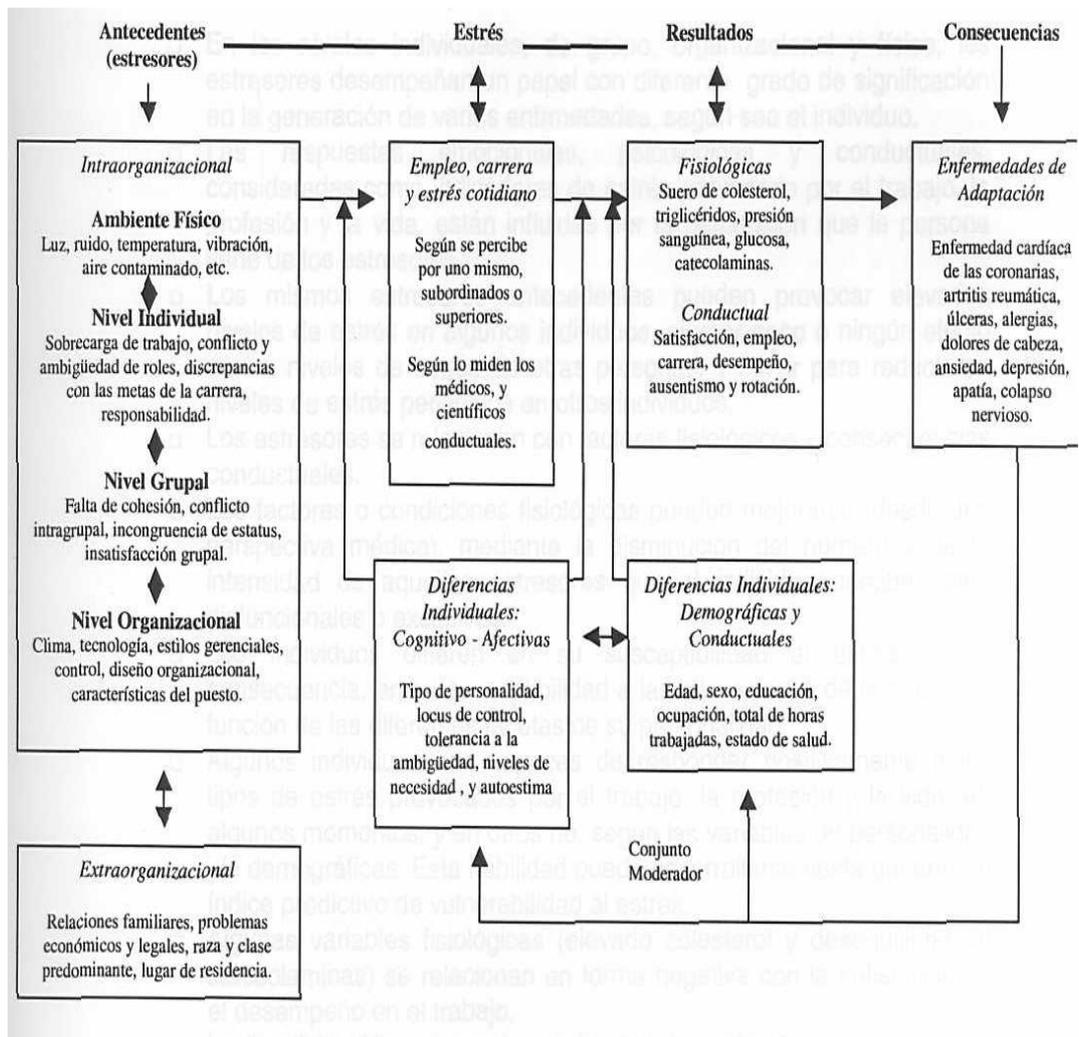
MODELO DE ESTRÉS ORIENTADO A LA DIRECCION DE EMPRESAS

Este modelo pretende sintetizar los elementos relevantes del estrés de manera que resulten útiles para la dirección de empresas, orientada a intervenir sobre ellos.

Distinguen 6 elementos:⁴⁴

- Estresores: son antecedentes a la situación de estrés. Se incluyen factores internos a la organización (puesto, estructura organizacional, sistemas de recompensas, sistemas de recursos humanos y de liderazgo) y también externos (relaciones familiares, problemas económicos y legales).
- Estrés percibido: es la interpretación o valoración del grado en que las condiciones previas generan estrés en los individuos.
- Resultados: son las respuestas a la acción de los estresores, y pueden ser de tipo: fisiológico, psicológico y conductual.
- Consecuencias: son el producto de las respuestas y se refieren tanto a la salud individual como al desempeño en la organización.
- Variables moderadoras: son las diferencias individuales consideradas como variables moduladoras que inciden sobre los componentes anteriores.
- Estrategias de afrontamiento: son las variables moduladoras que inciden sobre la relación entre los estresores, estrés percibido y los resultados.

Figura N°. 3:
Modelo de estrés orientado a la dirección de empresas



Fuentes: Modelo de estresss orientado a la direccion de empresas (Ivancevih y Matteson, 1989).

Los autores advierten que las variables específicas ilustradas en el modelo no son exhaustivas ni incuestionables en cuanto a su propiedad; además el alcance del modelo no pretende plantear que los resultados y los criterios relativos a la salud constituyen lo único que reviste de interés, desde el punto vista laboral; por el contrario, la medición precisa de la totalidad de las variables es importante para el adecuado desarrollo de los cursos de acción.⁴⁴

Este modelo distingue siete dimensiones o estresores, los cuales son clima organizacional, Estructura organizacional, territorio organizacional, influencia del líder, falta de cohesión, tecnología y respaldo de grupo los cuales incluyen no solo factores organizacionales (como los factores intrínsecos del puesto, la estructura y control organizacional, el sistema de recompensa, el sistema de recursos humanos y de liderazgo), sino también los factores extra organizacionales (como las relaciones familiares, los problemas económicos, legales, etc.).⁴⁵

Según Ivancevich y Matteson (1987), dichos estresores inciden sobre la percepción cognitiva de la situación por parte del colaborador; esta percepción a su vez, incide sobre los resultados fisiológicos, psicológicos y de comportamiento de dicha percepción cognitiva, y estos resultados, a su vez, sobre las consecuencias, tanto las referida a la salud del individuo como las referidas a su desempeño dentro de la organización.⁴⁵

EFFECTOS DEL ESTRÉS LABORAL

Según Di Martino dividió en dos los efectos y costos del estrés laboral en 2 niveles que son los siguientes¹²:

A nivel Individual:

El estrés afecta de forma diferente a cada persona y puede dar lugar a comportamientos disfuncionales y no habituales en el trabajo, y contribuir a la mala salud física y mental del individuo. Cuando el individuo está bajo estrés le resulta difícil mantener un equilibrio saludable entre la vida laboral y la vida no profesional; al mismo tiempo, puede abandonarse a actividades poco saludables como el consumo de tabaco, alcohol y droga.

Cuando está sometido a estrés laboral, el individuo puede:

- Estar más angustiado e irritable
- Ser incapaz de relajarse
- Tener dificultades tomar decisiones
 - Disfrutar cada vez menos de su trabajo
 - Sentirse cansancio, depresión e intranquilidad
 - Tener dificultades para dormir
 - Sufrir enfermedades graves como:
 - Cardiopatías
 - Trastornos digestivos
 - Aumento de la tensión arterial
 - Dolor de cabeza
 - Trastornos musculo - esqueléticos (como lumbalgias y trastornos de los miembros superiores)

A nivel de la organización:

Si afecta a la mayoría de trabajadores, el estrés laboral puede amenazar el buen funcionamiento y los resultados en la organización.

ESTRESORES ORGANIZACIONALES

Existen los estresores individuales y grupales siendo los siguientes⁸:

A nivel individual

Clima organizacional: Son las percepciones compartidas por los miembros de una organización respecto al trabajo, el ambiente físico en que este se da, las relaciones interpersonales que tienen lugar en torno a él y las diversas regulaciones formales e informales que afectan a dicho trabajo.

Estructura organizacional: Representa la percepción que tienen los miembros de la organización acerca de la cantidad de reglas, procedimientos, tramites y otras limitaciones a que se ven enfrentados en el desarrollo de su trabajo. La medida en que la organización pone el énfasis en la burocracia, versus el énfasis puesto en un ambiente de trabajo libre, informal e inestructurado.

Territorio organizacional: es un término usado para describir el espacio personal donde desarrolla sus actividades diarias dentro de la empresa.

Tecnología: instrumentos capaces de procesar una gran cantidad de información, obligándonos a reconsiderar el sentido del trabajo y de la industria contemporánea. Las N.T. nos condicionan a reconsiderar el sentido del trabajo

Influencia del líder: influencia ejercida por ciertas personas especialmente los jefes, en el comportamiento de otros para lograr resultados. No tiene un patrón definido, pues va a depender de muchas condiciones que existen en el medio social como; valores, normas y procedimientos, además es coyuntural.

A nivel grupal

Falta de cohesión: es una de las características que resulta estresante para las personas. Las presiones de grupo ante la no conformidad de uno de sus miembros resultan un estresor importante para éste. Tanto los grupos formales como los informales someten a presiones a sus miembros para que se acomoden a las normas y expectativas del grupo. Estas presiones resultan estresantes si con ellas se trata de reducir y cambiar, o incluso suprimir, valores y creencias relevantes para el individuo.

Respaldo grupal: Los ambientes de trabajo que promueven el contacto con la gente serán, por lo general, más beneficiosos que aquellos que lo impiden o lo dificultan. De hecho, las oportunidades de relación con otros en el trabajo es una variable que aparece relacionada con la satisfacción, y negativa con la tensión y la ansiedad. Con cierta frecuencia, se traducen en uno de los estresores más severos e importantes.

DEFINICIÓN DE LA DEPRESIÓN

La Organización Mundial de la Salud (OMS) define a la depresión como un trastorno mental frecuente, que se caracteriza por la presencia de tristeza, pérdida de interés o placer, sentimientos de culpa o falta de autoestima, trastornos del sueño o del apetito, sensación de cansancio y falta de concentración.²

La depresión es un trastorno mental caracterizado fundamentalmente por humor depresivo, pérdida de la capacidad de interesarse y disfrutar de las cosas (anhedonia), cansancio o fatiga, que empobrece la calidad de vida y genera dificultades en el entorno familiar, laboral y social de quienes la sufren.¹⁸

CAUSAS DE LA DEPRESIÓN

La depresión puede estar causada por uno o varios factores. Algunas personas tienen mayor probabilidad de tener depresión que otras. Hay diferentes razones que intentan explicar esta predisposición siendo las siguientes²⁹:

Herencia:

Existe un mayor riesgo de padecer de depresión clínica cuando hay una historia familiar de la enfermedad, lo que indica que se puede haber heredado una predisposición biológica.

Factores Bioquímicos:

Se ha demostrado que la bioquímica del cerebro juega un papel significativo en los trastornos depresivos. Al padecer un desequilibrio de ciertas sustancias químicas en el cerebro, conocidas como neurotransmisores. Los patrones de sueño afectados por la bioquímica del organismo, son diferentes en las personas que tienen trastornos depresivos.

Situaciones estresantes:

Se puede presentar diferentes situaciones estresantes como son: muerte de un familiar próximo, enfermedad crónica, problemas interpersonales, dificultades financieras, divorcio entre otros.

Estacionalidad - Trastorno afectivo estacional (SAD):

Se observa que hay personas que desarrollan la depresión durante los meses de invierno o cuando los días son más cortos.

Es posible que la reducción de las horas de luz afecte el equilibrio de ciertos compuestos químicos en el cerebro, dando lugar a síntomas de depresión.

Laborales

Las causas laborales más comunes son las siguientes:

- Acontecimientos muy importantes y estresantes.
- Proyecto laboral donde el trabajador no consigue o no puede mantener el control.

- Impotencia sobre la consecución de sus resultados o sobre el trabajo que realiza.
- Conflictos con compañeros de trabajo.
- Responsabilidades laborales diferentes de sus funciones

SÍNTOMAS

Según el MINSA los signos y síntomas de la Depresión son: La tristeza patológica, desgano y anhedonia, ansiedad, insomnio, alteraciones del pensamiento, alteraciones somáticas, alteraciones del comportamiento, modificaciones del apetito y del peso, pérdida de placer, culpa excesiva, pensamiento suicida, y disminución de la energía.¹⁸

CRITERIOS DIAGNÓSTICOS

Las pautas diagnosticadas de acuerdo a la Clasificación Internacional de Enfermedades Décima Versión de la OMS (CIE – 10) Dando énfasis a los síntomas somáticos siendo lo siguientes¹⁸:

1. Síntomas del episodio depresivo:

- a) Humor depresivo
- b) Pérdida de la capacidad de interesarse y disfrutar de las cosas (anhedonia).
- c) Disminución de la vitalidad con relación al nivel de actividad y cansancio exagerado.
- d) Pérdida de la confianza en sí mismo y sentimientos de inferioridad.
- e) Pensamientos de culpa y de ser inútil.
- f) Trastornos de sueño (insomnio o hipersomnia)
- g) Trastornos del apetito (anorexia o hiperorexia)

h) Pensamientos y actos suicidas.

2. Para el diagnóstico del episodio depresivo se requiere de una duración de dos semanas: aunque períodos más cortos pueden ser aceptados si son los síntomas excepcionalmente graves o de comienzo brusco.²³

3. Reconocimiento y diagnóstico de la depresión de niños adolescentes. En los niños estos síntomas clásicos a menudo pueden confundirse con otros problemas de conducta o físicos, características con las que aparecen en el cuadro adjunto. Al menos cinco de estos síntomas deben estar presentes en tanto interfieren con la vida diaria por un período mínimo de dos semanas.¹⁸

MODELO COGNITIVO DE LA DEPRESIÓN

El modelo cognitivo de la depresión ha surgido a partir de observaciones clínicas sistemáticas y de investigaciones experimentales (Beck, 1963, 1964, 1967). Esta interacción entre los enfoques clínico y experimental ha facilitado el desarrollo progresivo del modelo y del tipo de terapia que de él se deriva (ver Beck, 1976).

El modelo cognitivo postula tres conceptos específicos para explicar el sustrato psicológico de la depresión: **(1) la tríada cognitiva, (2) los esquemas, y (3) los errores cognitivos (errores en el procesamiento de la información)** descritos a continuación:⁴²

El **primer componente** de la tríada se centra en la visión negativa del paciente acerca de sí mismo. El paciente se ve desgraciado, torpe, enfermo, con poca valía. Tiende a atribuir sus experiencias desagradables a un

defecto suyo, de tipo psíquico, moral, o físico. Debido a este modo de ver las cosas, el paciente cree que, a causa de estos defectos, es un inútil, carece de valor. Tiende a subestimarse a criticarse a sí mismo en base a sus defectos. Por último, piensa que carece de los atributos que considera esenciales para lograr la alegría y felicidad.

El **segundo componente** de la tríada cognitiva se centra en la tendencia del depresivo a interpretar sus experiencias de una manera negativa. Le parece que el mundo le hace demandas exageradas y/o le presenta obstáculos insuperables para alcanzar sus objetivos. Interpreta sus interacciones con el entorno, animado o inanimado, en términos de relaciones de derrota o frustración. Estas interpretaciones negativas se hacen evidentes cuando se observa cómo construye el paciente las situaciones en una dirección negativa, aun cuando pudieran hacerse interpretaciones alternativas más plausibles. La persona depresiva puede darse cuenta de que sus interpretaciones negativas iniciales estaban desviadas si se le anima a reflexionar sobre otras explicaciones alternativas menos negativas. En este sentido, puede llegar a darse cuenta de que estaba tergiversando los hechos para que se ajustasen a las conclusiones negativas que se había formado de antemano.

El **tercer componente** de la tríada cognitiva se centra en la visión negativa acerca del futuro. Cuando la persona depresiva hace proyectos de gran alcance, está anticipando que sus dificultades o sufrimientos actuales continuarán indefinidamente. Espera penas, frustraciones y privaciones

interminables. Cuando piensa en hacerse cargo de una determinada tarea en un futuro inmediato, inevitablemente sus expectativas son de fracaso.

DEPRESIÓN EN EL ÁMBITO LABORAL

La depresión es una enfermedad muy frecuente donde cerca del 20% de las mujeres y del 10% de los varones sufrirán un trastorno depresivo en algún momento de su vida. Se estima que, en cualquier momento dado, uno de cada 20 adultos se encuentra afecto de una depresión.²⁹

Los estudios estiman “que entre el 15% y el 30% de los trabajadores experimentará algún tipo de problema de salud mental durante su vida laboral. Del mismo modo que puede causar gran malestar y sufrimiento, la depresión se asocia a un bajo rendimiento y a altas tasas de baja laboral, accidentes, así como a continuas sustituciones en el personal. Para la inmensa mayoría de la gente un trabajo fijo y bien pagado puede ser de gran beneficio reduciendo el riesgo de depresión y generándoles felicidad.”²⁹

Trabajar por tanto tiempo es beneficioso para la salud mental, aunque. Sin embargo, las condiciones laborales adversas puedan directamente causar una enfermedad depresiva, lo que sí parece cierto es que una presión y un estrés excesivos en el trabajo pueden combinarse con otros problemas del paciente, lo cual contribuirá en el desarrollo de una depresión. La información disponible nos permite afirmar que cierto tipo de trabajos se asocia con un aumento del riesgo de insatisfacción laboral y de estrés. A su vez las condiciones laborales inadecuadas, tales como oficinas con un espacio físico reducido, un ambiente congestionado, las fábricas ruidosas,

tiendas calurosas y un mal ventilamiento ocasionan la aparición de estrés y tensión.²⁹

Algunos aspectos del propio trabajo pueden ser importantes. Aquellos trabajos en los que un empleado se siente con pocas oportunidades para utilizar sus conocimientos, habilidades o destrezas, o los trabajos que son repetitivos o rutinarios, parecen particularmente propensos para dar lugar a insatisfacción laboral y baja autoestima.²⁴

EFFECTOS DE LA DEPRESIÓN EN EL TRABAJO

Los efectos que ocasionan la depresión son los siguientes ²⁴:

- La lentitud y los errores frecuentes en el trabajo.
- Dificultades en la concentración con olvidos frecuentes.
- Un inadecuado cumplimiento horario.
- Una mayor frecuencia de ausencias injustificadas o de abandono del puesto de trabajo por enfermedad.
- Frecuentes discusiones y enfrentamientos con los compañeros de trabajo.

La depresión puede por tanto tener importantes consecuencias sobre la capacidad del trabajador para desempeñar su actividad laboral de forma efectiva. Algunas personas con depresión tienen incluso que dejar de trabajar por completo durante cierto tiempo a causa de la gravedad de sus síntomas. La identificación de una persona que sufre una depresión, posibilitará una ayuda efectiva, acelerará su retorno a un nivel de funcionamiento mejor, y reducirá mucho sufrimiento innecesario.²⁹

2.3 MARCO CONCEPTUAL

ESTRÉS LABORAL

Para la Organización Internacional del Trabajo (OIT) el estrés es la respuesta física y emocional a un daño causado por un desequilibrio entre las exigencias percibidas y los recursos y capacidades percibidos de un individuo para hacer frente a esas exigencias.¹

DIMENSIONES DEL ESTRÉS LABORAL

Clima organizacional: Son las percepciones compartidas por los miembros de una organización respecto al trabajo, el ambiente físico en que este se da, las relaciones interpersonales que tienen lugar en torno a él y las diversas regulaciones formales e informales que afectan a dicho trabajo.

Estructura organizacional: Representa la percepción que tienen los miembros de la organización acerca de la cantidad de reglas, procedimientos, trámites y otras limitaciones a que se ven enfrentados en el desarrollo de su trabajo. La medida en que la organización pone el énfasis en la burocracia, versus el énfasis puesto en un ambiente de trabajo libre, informal e inestructurado.

Territorio organizacional: es un término usado para describir el espacio personal donde desarrolla sus actividades diarias dentro de la empresa.

Tecnología: instrumentos capaces de procesar una gran cantidad de información, obligándonos a reconsiderar el sentido del trabajo y de la industria contemporánea. Las N.T. nos condicionan a reconsiderar el sentido del trabajo.

Influencia del líder: influencia ejercida por ciertas personas especialmente los jefes, en el comportamiento de otros para lograr resultados. No tiene un patrón

definido, pues va a depender de muchas condiciones que existen en el medio social como; valores, normas y procedimientos, además es coyuntural.

Falta de cohesión: es una de las características que resulta estresante para las personas. Las presiones de grupo ante la no conformidad de uno de sus miembros resultan un estresor importante para éste. Tanto los grupos formales como los informales someten a presiones a sus miembros para que se acomoden a las normas y expectativas del grupo. Estas presiones resultan estresantes si con ellas se trata de reducir y cambiar, o incluso suprimir, valores y creencias relevantes para el individuo.

Respaldo grupal: Los ambientes de trabajo que promueven el contacto con la gente serán, por lo general, más beneficiosos que aquellos que lo impiden o lo dificultan. De hecho, las oportunidades de relación con otros en el trabajo es una variable que aparece relacionada con la satisfacción, y negativa con la tensión y la ansiedad. Con cierta frecuencia, se traducen en uno de los estresores más severos e importantes.

DEPRESIÓN

La Organización Mundial de la Salud define a la depresión como un trastorno mental frecuente, que se caracteriza por la presencia de tristeza, pérdida de interés o placer, sentimientos de culpa o falta de autoestima, trastornos del sueño o del apetito, sensación de cansancio y falta de concentración.²

DIMENSIONES DE LA DEPRESIÓN

Somática – Afectiva: aquellas dolencias o sensaciones que son meramente físicas y que se expresan de manera clara y visible en alguna parte del organismo

y la afectividad es aquel conjunto del acontecer emocional que ocurre en la mente del hombre y se expresa a través del comportamiento emocional, los sentimientos y las pasiones que es el factor 1 ⁴³.

Psicológica – Cognitiva: la manera de sentir, de pensar y de comportarse de una persona o una colectividad, o relacionado con ella y la cognición es el conjunto de procesos y mecanismos que permiten al individuo procesar una cierta información, ya sea a través de los sentidos o la experiencia que es el factor 2 ⁴³.

CAPÍTULO III

HIPÓTESIS

3.1 HIPÓTESIS GENERAL

H_i La relación que existe entre estrés laboral y depresión, es significativa en servidores públicos nombrados de la Dirección Regional de Salud Junín-2017.

3.2 HIPÓTESIS ESPECÍFICAS

H_{i1} La relación que existe entre clima organizacional y depresión, es significativa en servidores públicos nombrados de la Dirección Regional de Salud Junín - 2017.

H_{i2} La relación que existe entre estructura organizacional y depresión, es significativa en servidores públicos nombrados de la Dirección Regional de Salud Junín - 2017.

H_{i3} La relación que existe entre territorio organizacional y depresión, es significativa en servidores públicos nombrados de la Dirección Regional de Salud Junín - 2017.

H_{i4} La relación que existe entre tecnológica y depresión, es significativa en servidores públicos nombrados de la Dirección Regional de Salud Junín - 2017.

H_{i5} La relación que existe entre influencia del líder y depresión, es significativo en servidores públicos nombrados de la Dirección Regional de Salud Junín - 2017.

H_{i6} La relación que existe entre falta de cohesión y depresión, es significativo en servidores públicos nombrados de la Dirección Regional de Salud Junín - 2017.

H_{i7} La relación que existe entre respaldo de grupo y depresión, es significativo en servidores públicos nombrados de la Dirección Regional de Salud Junín - 2017.

3.3 VARIABLES

VARIABLE 1: ESTRÉS LABORAL

DEFINICIÓN CONCEPTUAL

El estrés laboral es la respuesta física y emocional a un daño causado por un desequilibrio entre las exigencias percibidas y los recursos y capacidades percibidas de un individuo para hacer frente a esas exigencias.¹

DEFINICIÓN OPERACIONAL

La variable Estrés laboral se medirá a través de la Escala de Estrés laboral organizacional OIT/OMS, el cual cuenta con 25 ítems, el puntaje se obtendrá con la suma de cada ítem. Se mide de la siguiente manera:

Bajo nivel de estrés < 90,2, Nivel intermedio = 90,3 – 117,2, Estrés = 117,3 – 153, 2 y Alto nivel de estrés > 153,3.

VARIABLE 2: DEPRESIÓN

DEFINICIÓN CONCEPTUAL

La Organización Mundial de la Salud define a la depresión como un trastorno mental frecuente, que se caracteriza por la presencia de tristeza, pérdida de interés o placer, sentimientos de culpa o falta de autoestima, trastornos del sueño o del apetito, sensación de cansancio y falta de concentración.²

DEFINICIÓN OPERACIONAL

La variable depresión se medirá a través Inventario de depresión de Beck BD-II, el puntaje se obtendrá con la suma directa por cada ítem. Se mide de la siguiente manera:

Mínima = 0 – 13, Depresión Leve = 14 -19, Depresión Moderada = 20 – 28, Depresión Grave = 29 - 63

CAPÍTULO IV

METODOLOGÍA

4.1 MÉTODO DE INVESTIGACIÓN

El método de investigación utilizado es el científico, siendo este un procedimiento de actuación general que consiste en formular problemas sobre la realidad y la teoría ya existentes, en anticipar soluciones a estos problemas y en verificar o contrastarlas con la misma realidad.³¹

4.2 TIPO DE INVESTIGACIÓN

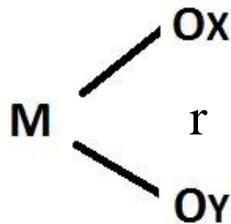
El tipo de investigación es de tipo básica, porque busca la obtención y recopilación de información para ir construyendo una base de conocimiento que se va agregando a la información previa existente.²¹

4.3 NIVEL DE INVESTIGACIÓN

El nivel de investigación correlacional, teniendo como finalidad conocer la relación o grado de asociación que exista entre dos o más conceptos, categorías o variables en una muestra o contexto en particular.²⁸

4.4 DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

En la investigación se utilizó el diseño transversal correlacional siendo el esquema el siguiente²⁸:



Donde:

M = es la muestra del estudio

O_x, = variable estrés laboral

O_y = variable depresión

r = es la correlación que existe entre las variables

4.5 POBLACIÓN Y MUESTRA

La población estuvo conformada por 64 mujeres y 81 varones haciendo un total de 145 servidores públicos nombrados de la Dirección Regional de Salud Junín, entre las edades de 25 a 65 años.

La muestra se seleccionó por el muestreo no probabilístico, de tipo intencional, donde cada uno de los participantes fue elegido intencionalmente por su accesibilidad y estuvo constituida por 36 varones y 49 mujeres haciendo un total de 85 servidores públicos nombrados de la Dirección Regional de Salud Junín.

4.6 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

TÉCNICA

La técnica que se empleó en la investigación es la encuesta, la que consiste en recopilar información sobre una parte de la población denominada muestra. Se elabora en función a las variables e indicadores del trabajo de investigación. La construcción del cuestionario presupone seguir una metodología sustentada en: los objetivos, cuerpo de teorías, hipótesis, variable e indicadores.³³

INSTRUMENTO

El instrumento utilizado en la investigación es el cuestionario, el cual consiste en obtener información de manera clara y precisa, donde existe un formato estandarizado de preguntas y el evaluado reporta sus respuestas³⁷. Se utilizaron 2 pruebas siendo las siguientes:

Escala de Estrés Laboral Organizacional (OIT/OMS)

FICHA TÉCNICA

Nombre	Escala de Estrés Laboral Organizacional (OIT/OMS)
Autores Originales	Ivancevich y Matteson (1987)
Objetivo	Identificación de los estresores presentes en la empresa finalizando con una serie de propuestas correctivas y recomendaciones para su reducción.
Ítems	25 preguntas
Edad	De 17 años en adelante
Tiempo	10 a 15 minutos
Adaptación	Lic. Samuel Medina Aguilar, Lic. María de Lourdes Preciado Serrano y Lic. Manuel Pando Moreno (México - 2006).

Ítems	25
Duración	10 a 15 minutos
Materiales	Manual y hoja de aplicación

Se utilizó la Escala de Estrés Laboral Organizacional elaborada por la Organización Mundial de la Salud (OIT-OMS), la que está fundamentada en el Modelo de Estrés orientado a la dirección de Ivancevich y Matteson (1987), el cual distingue siete dimensiones o estresores, los cuales incluyen no sólo factores organizacionales (como los factores intrínsecos del puesto, la estructura y control organizacional, el sistema de recompensa, el sistema de recursos humanos y de liderazgo), sino también los factores extra-organizacionales (como las relaciones familiares, los problemas económicos, legales, etc.).

Según Ivancevich y Matteson (1987), dichos estresores inciden sobre la percepción cognitiva de la situación por parte del colaborador; ésta percepción a su vez, incide sobre los resultados fisiológicos, psicológicos y de comportamiento de dicha percepción cognitiva, y estos resultados, a su vez, sobre las consecuencias, tanto las referidas a la salud del individuo como las referidas a su desempeño dentro de la organización.

La prueba consta de 25 ítems relacionados con los estresores laborales, agrupados en las siguientes áreas: a) Clima organizacional, que está conformado por 3 ítems: ítem 1, 10 y 20. b) Estructura organizacional, que está conformada por 4 ítems: ítem 2, 12, 16 y 24. c) Territorio organizacional, que está conformado por 3 ítems: ítem 3, 15 y 22. d) Territorio, que está conformado por 3 ítems: ítem 4, 14 y 25. e) Influencia del líder, que está conformada por 4 ítems: ítem 5, 6 y 13 y 17. f) Falta de cohesión,

que está conformada por 4 ítems: ítem 7, 9, 18 y 21. g) Respaldo de grupo, que está conformado por 3 ítems: ítem 8, 19 y 3.

Inventario de Depresión de Beck BDI-II

FICHA TÉCNICA

Nombre	Inventario de Depresión de Beck BDI-II
Autor	Aarón T. Beck, Robert A. Steer y Gregory K. Brown.(segunda edición).
Aplicación	Área clínico y educativo
Edad	13 años en adelante
Adaptación	Lic. María Elena Brenlla y Carolina M. Rodríguez (Argentina - 2006)
Ítems	21 ítems
Duración	10 a 15 minutos
Materiales	Manual y cuadernillo de preguntas

El inventario de Depresión de Beck – Segunda Edición (BDI – II) es un instrumento de autoinforme compuesto por 21 ítems cuya finalidad es medir la severidad de la depresión en adultos y adolescentes a partir de los 13 años.

Los resultados obtenidos indican que la versión Argentina del Inventario de depresión de Beck – II reúne los requisitos psicométricos para su utilización en forma válida en nuestro medio. Se ha constatado la consistencia interna y la estabilidad test – retest del BDI – II en muestras de pacientes externos, en sujetos de población general y en estudiantes universitarios. A la vez, se ha obtenido evidencia de su

validez externa (convergente y discriminante) e interna (validez factorial), así como indicadores de la validez del BDI – II para discriminar apropiadamente a pacientes con trastornos del estado de ánimo de quienes padecen otro tipo de trastornos mentales.

VALIDEZ Y CONFIABILIDAD DE LOS INSTRUMENTOS UTILIZADOS

Escala de Estrés Laboral Organizacional (OIT/OMS)

Validez:

Para la validez del instrumento se tomó en consideración el juicio de expertos de profesionales psicólogos y trabajadora social entendidos en el tema a investigar siendo los siguientes:

- Mg. Jakeline Elizabeth Palomino Cossio (Experto 1)
- Lic. Cindy Pamela Crisóstomo Espíritu (Experto 2)
- Lic. Elsa Matos Chancas (Experto 3)
- Lic. Zoila Esther Franco Payano (Experto 4)

A quienes se les entregó la Escala de Estrés Laboral Organizacional (OIT/OMS), ficha de juicio de expertos y la matriz de consistencia.

Confiabilidad:

Para la confiabilidad del instrumento se realizó una prueba piloto en un tamaño mínimo representativo de 40 servidores públicos nombrados de la población. Se usó el Alfa de Cronbach, para mayor fiabilidad, cuyo coeficiente alfa fue de 0,92 que significa confiabilidad excelente.

RESUMEN DE PROCESAMIENTO DE DATOS

		N	%
Casos	Válido	40	100,0
	Excluido	0	0
	Total	40	100,0

Fuente: Encuesta estructurada 2017

Confiabilidad de la Escala de Estrés Laboral Organizacional OIT/OMS

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.929	25

Fuente: Encuesta estructurada 2017

Descripción:

El p valor del alfa de Cronbach es de 0.929, lo que representa un 92.9% de confiabilidad de la Escala de Estrés Laboral Organizacional OIT/OMS.

Inventario de Depresión de Beck

Validez

Para la validez del instrumento se tomó en consideración el juicio de expertos de profesionales psicólogos y trabajadora social entendidos en el tema a investigar siendo los siguientes:

- Mg. Jakeline Elizabeth Palomino Cossio (Experto 1)
- Lic. Cindy Pamela Crisóstomo Espíritu (Experto 2)
- Lic. Zoila Esther Franco Payano (Experto 3)
- Mg. Magaly Evelyn Gonzales Aliaga (Experto 4)

A quienes se les entregó el Inventario de Depresión de Beck, ficha de juicio de expertos y la matriz de consistencia.

Confiabilidad:

Para la confiabilidad del instrumento se realizó una prueba piloto en un tamaño mínimo representativo de 40 servidores públicos nombrados de la población. Se usó el Alfa de Cronbach, para mayor fiabilidad, cuyo coeficiente alfa fue de 0,88 que significa confiabilidad buena.

RESUMEN DE PROCESAMIENTO DE DATOS

		N	%
Casos	Válido	40	100,0
	Excluido	0	0
	Total	40	100,0

Fuente: Encuesta estructurada 2017

Confiabilidad del Inventario de Depresión de Beck BDI -II

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.887	21

Fuente: Encuesta estructurada 2017.

Descripción:

El p valor del alfa de Cronbach es de 0.887, lo que representa un 88.7% de confiabilidad del Inventario de Depresión de Beck BDI- II

4.7 TÉCNICAS DE PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE DATOS

La investigación que se llevó a cabo es correlacional, tomamos la prueba a 85 servidores públicos nombrados, teniendo en cuenta los criterios de inclusión y exclusión.

Se programó la evaluación en 5 días, según cronograma establecido por horarios y fechas, se desplazó a las áreas de almacén y laboratorio.

Otra consideración importante para seleccionar estos casos fueron la disponibilidad para la evaluación de la muestra. Luego de la aplicación se procedió a recopilar ordenadamente las pruebas en un archivador, se procedió a cumplir estrictamente los principios éticos con respecto a la confidencialidad y al uso del tiempo solicitado en la institución de aplicación.

Para el procesamiento de los datos se utilizó la estadística descriptiva e inferencial, así mismo se procesó los datos a través del programa estadístico SPSS versión 24 y se empleó las tablas de contingencia como porcentajes y frecuencias.

Para la prueba de hipótesis se utilizó la estadística inferencial, específicamente la chi cuadrada por tratarse una investigación correlacional donde se conoció la relación de las dos variables medidas en un nivel ordinal ³⁶.

4.9 ASPECTOS ÉTICOS DE LA INVESTIGACIÓN

- En la investigación es importante respetar la dignidad de la persona, la vida, la salud, integridad física.
- Se elaboró el consentimiento informado por participante.
- Se pidió la autorización a la Dirección General de salud Junín, se estará en permanente coordinación con la unidad de bienestar de personal y la oficina ejecutiva de gestión y recursos humanos para la participación de los servidores públicos nombrados dentro el horario de trabajo en la institución.
- Se respetará el derecho de los participantes en la investigación a proteger su integridad tomando las precauciones necesarias para resguardar la intimidad de los participantes.

CAPÍTULO V
RESULTADOS

5.1 DESCRIPCIÓN DE RESULTADOS

Tabla N° 1

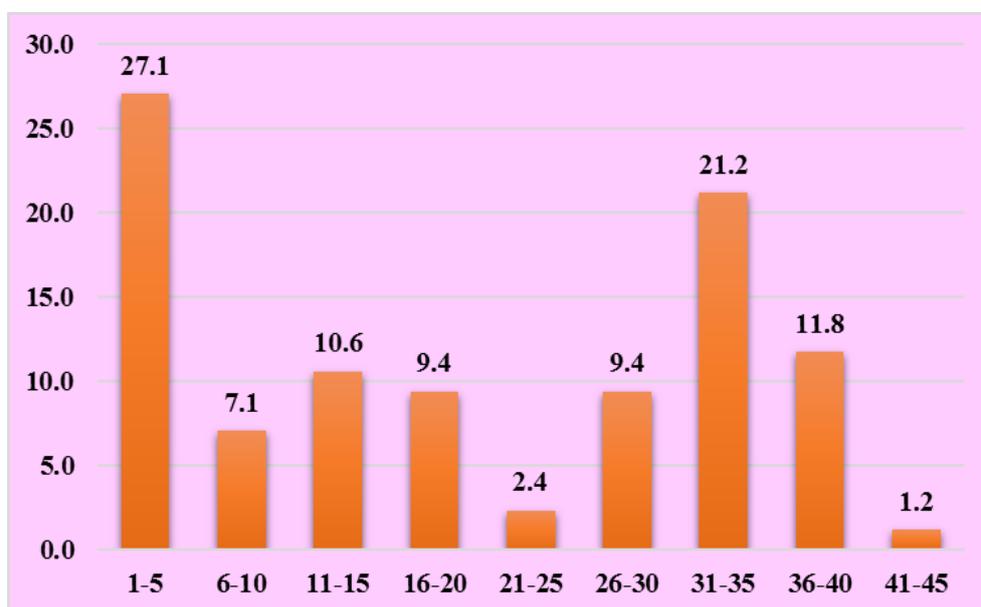
**Años laborando en la institución de los servidores públicos nombrados de la
Dirección Regional de Salud Junín - 2017**

Años laborando en la Institución	Frecuencia	Porcentaje
1-5	23	27.1
6-10	6	7.1
11-15	9	10.6
16-20	8	9.4
21-25	2	2.4
26-30	8	9.4
31-35	18	21.2
36-40	10	11.8
41-45	1	1.2
Total	85	100.0

Fuente: Encuesta realizada a los servidores públicos nombrados de la DIRESA Junín - 2017

Gráfico N° 1

Años laborando en la institución de los servidores públicos nombrados de la Dirección Regional de Salud Junín - 2017



Fuente : Encuesta realizada a los servidores públicos nombrados de la DIRESA Junín – 2017

La tabla y gráfico N° 1, se observa en la muestra que 23 servidores públicos nombrados de la DIRESA Junín – 2017 tienen de 1 a 5 años laborando en la institución, lo que representa un 27.1% siendo el mayor porcentaje de la población y 1 servidor público nombrado de la DIRESA Junín – 2017 se encuentran laborando de 41 a 45 años lo que representa el 1.2% siendo el menor de la muestra total.

Tabla N° 2

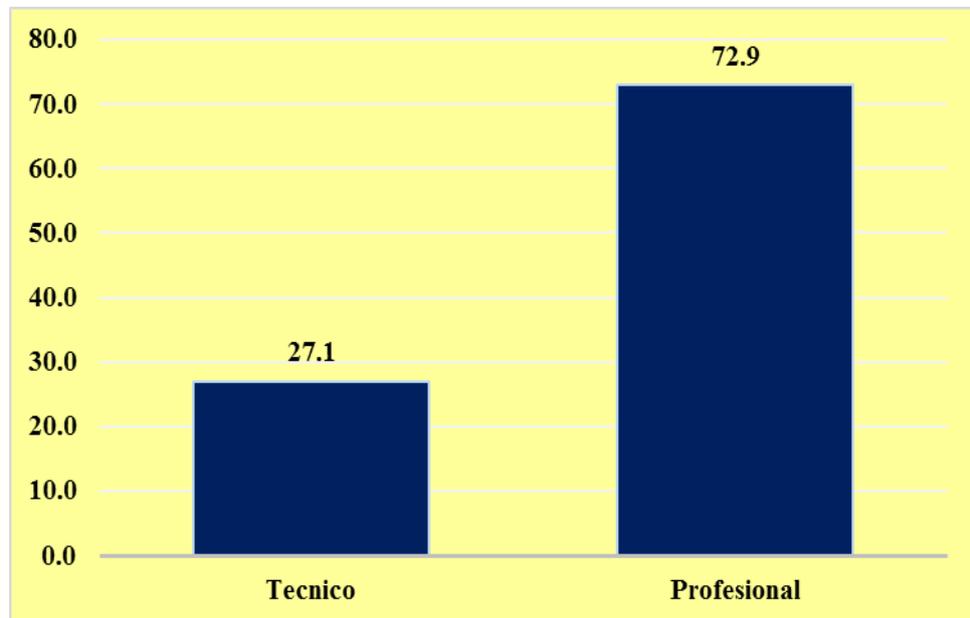
Profesión de los servidores públicos nombrados de la Dirección Regional de Salud Junín - 2017

Profesión	Frecuencia	Porcentaje
Técnico	23	27.1
Profesional	62	72.9
Total	85	100.0

Fuente: Encuesta realizada a los servidores públicos nombrados de la DIRESA Junín -2017

Gráfico N° 2

Profesión de los servidores públicos nombrados de la Dirección Regional de Salud Junín - 2017



Fuente: Encuesta realizada a los servidores públicos nombrados de la DIRESA Junín - 2017

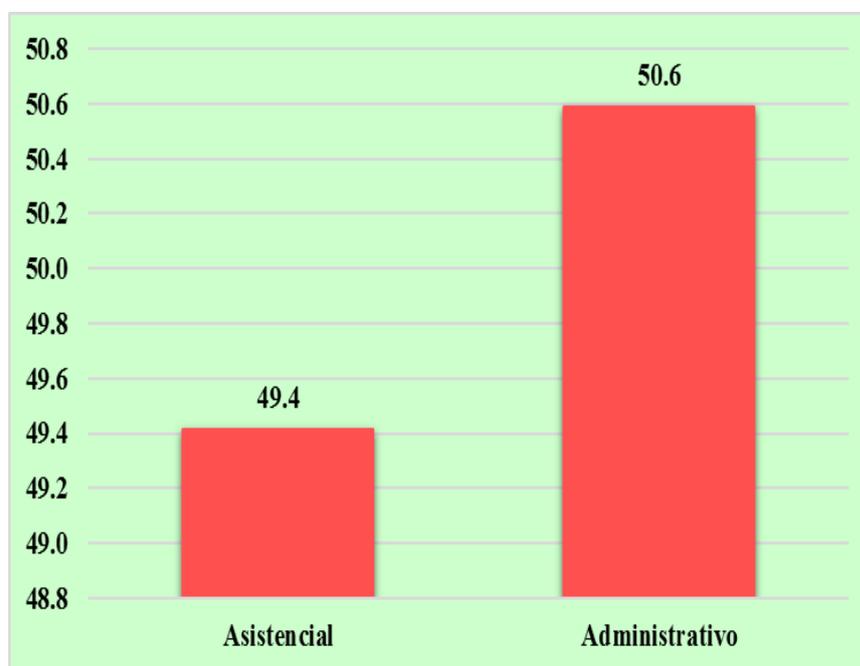
La tabla y gráfico N° 2, se observa en la muestra de profesión que 23 servidores públicos nombrados de la DIRESA Junín – 2017 son técnicos, lo que representa un 27.1% y que 62 servidores públicos nombrados son profesionales con un porcentaje de 72.9% de la población total.

Tabla N° 3
Grupo ocupacional de los servidores públicos nombrados de la
Dirección Regional de Salud Junín - 2017

Grupo ocupacional	Frecuencia	Porcentaje
Asistencial	42	49.4
Administrativo	43	50.6
Total	85	100.0

Fuente: Encuesta realizada a los servidores públicos nombrados de la DIRESA Junín - 2017

Gráfico N° 3
Grupo ocupacional de los servidores públicos nombrados de la
Dirección Regional de Salud Junín - 2017



Fuente: Encuesta realizada a los servidores públicos nombrados de la DIRESA Junín - 2017

La tabla y gráfico N° 3, se observa en la muestra de grupo ocupacional que 42 servidores públicos nombrados de la DIRESA Junín – 2017 pertenecen al grupo ocupacional asistencial que representa un 49.4% y 43 servidores públicos nombrados pertenecen a grupo ocupacional administrativos que representa a un 50.6% de la población total.

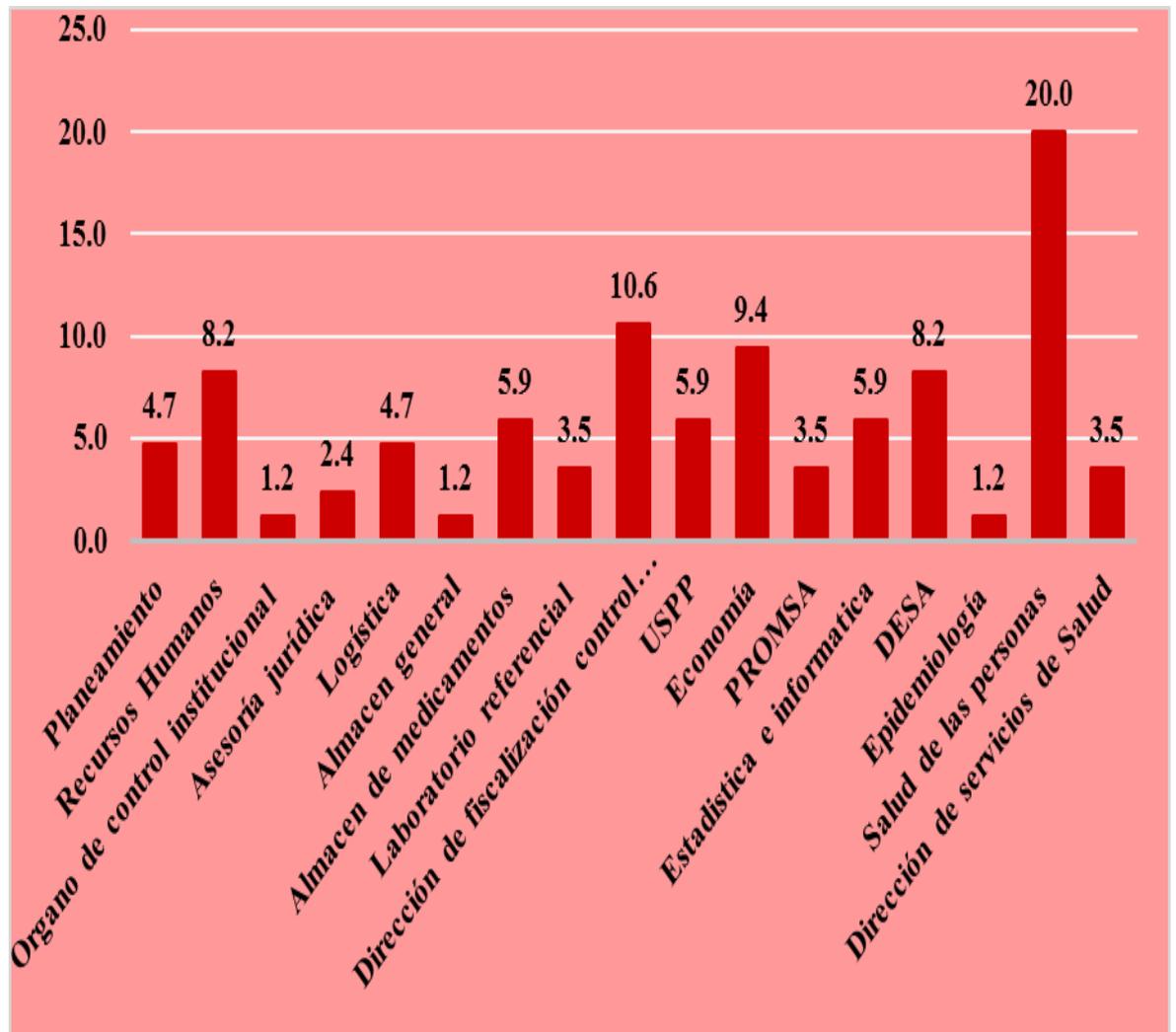
Tabla N° 4**Oficinas donde laboran los servidores públicos nombrados de la Dirección Regional de Salud Junín – 2017**

Oficinas donde laboran	Frecuencia	Porcentaje
Planeamiento	4	4.7
Recursos Humanos	7	8.2
Órgano de control institucional	1	1.2
Asesoría jurídica	2	2.4
Logística	4	4.7
Almacén general	1	1.2
Almacén de medicamentos	5	5.9
Laboratorio referencial	3	3.5
Dirección de fiscalización control y vigilancia sanitaria – DEMID	9	10.6
USPP	5	5.9
Economía	8	9.4
PROMSA	3	3.5
Estadística e informática	5	5.9
DESA	7	8.2
Epidemiología	1	1.2
Salud de las personas	17	20.0
Dirección de servicios de Salud	3	3.5
Total	85	100.0

Fuente: Encuesta realizada a los servidores públicos nombrados de la DIRESA Junín - 2017

Gráfico N° 4

Oficinas donde laboran los servidores públicos nombrados de la Dirección Regional de Salud Junín – 2017



Fuente: Encuesta realizada a los servidores públicos nombrados de la DIRESA Junín – 2017

La tabla y gráfico N° 4, se observa en la muestra de oficinas que el 20% de los servidores públicos nombrados de la DIRESA Junín – 2017 pertenecen a Salud de las personas donde se encuentra la mayor parte de servidores nombrados a comparación de los que obtuvieron 1.2% que pertenecen a las oficinas de órgano de control institucional, almacén general y epidemiología siendo minoría de la población total.

Tabla N° 5
Niveles de estrés laboral de los servidores públicos nombrados de la Dirección Regional de Salud Junín – 2017

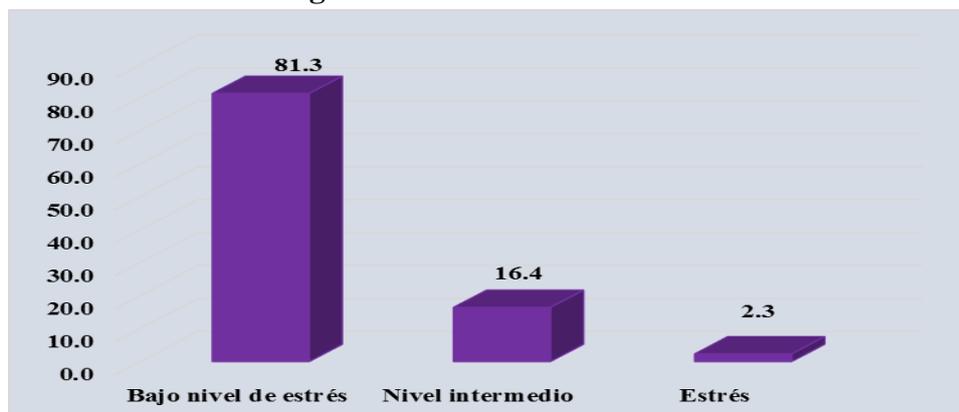
Niveles de Estrés	Frecuencia	Porcentaje
Bajo nivel de estrés	69	81.3
Nivel intermedio	14	16.4
Estrés	2	2.3
Total	85	100.0

Fuente: Encuesta realizada a los servidores públicos nombrados de la DIRESA Junín - 2017

En la tabla N° 5 se observa en los resultados que 69 servidores públicos nombrados se encuentran en un nivel bajo nivel de estrés, de igual forma 14 servidores públicos un nivel intermedio y 2 de ellos presentan un nivel de estrés del total de la población.

Gráfico N° 5

Niveles de estrés laboral de los servidores públicos nombrados de la Dirección Regional de Salud Junín – 2017



Fuente: Encuesta realizada a los servidores públicos nombrados de la DIRESA Junín - 2017

Gráfico N° 5, Se observa que 69 servidores públicos nombrados se encuentran en una categoría de BAJO NIVEL DE ESTRÉS con un 81.3% de la población total, siendo esta la más predominante, seguido del NIVEL INTERMEDIO con 14 servidores públicos nombrados siendo su porcentaje 16.4% y el nivel de ESTRÉS con una frecuencia de 2 servidor público nombrado correspondiéndole 2.3% del total de servidores públicos nombrados de la Dirección Regional de Salud Junín – 2017. El total de la población que presenta estrés en la muestra es de 18.7%.

Tabla N° 6

Niveles de depresión en los servidores públicos nombrados de la Dirección Regional de Salud Junín – 2017

Niveles de Depresión	Frecuencia	Porcentaje
Mínima	69	81.2
Leve	7	8.2
Moderado	7	8.2
Severo	2	2.4
Total	85	100.0

Fuente: Encuesta realizada a los servidores públicos nombrados de la DIRESA Junín - 2017

En la tabla N° 6, en la muestra 69 servidores públicos nombrados se encuentran en una categoría de depresión mínima, seguido del nivel de depresión leve con 7 servidores públicos, ubicado en tercer lugar el nivel de depresión moderado con 7 servidores públicos, y 2 de ellos se categorizan en la depresión severa de la población total.

Gráfico N° 6

Niveles de depresión en los servidores públicos nombrados de la Dirección Regional de Salud Junín – 2017



Fuente : Encuesta realizada a los servidores públicos nombrados de la DIRESA Junín - 2017

Gráfico N° 6, En la muestra 69 servidores públicos nombrados se encuentran en una categoría de DEPRESIÓN MINIMA correspondiéndole 81.2%, siendo la más predominante, seguido del nivel de DEPRESION LEVE con 7 servidores públicos representado por un 8.2%, ubicado en tercer lugar el nivel de DEPRESION MODERADO con 7 servidores públicos, correspondiéndole el 8.2% y 2 de Ellos se categorizan en la DEPRESION SEVERA con un porcentaje de 2.4% de la población total de servidores públicos nombrados de la Dirección Regional de Salud Junín – 2017. El total de la población que presenta depresión en la muestra es de 18.8%.

5.2 CONTRASTACION DE HIPÓTESIS

HIPÓTESIS GENERAL:

-H_i La relación que existe entre estrés laboral y depresión, es significativa en servidores públicos nombrados de la Dirección Regional de Salud Junín - 2017.

-H₀ La relación que existe entre estrés laboral y depresión, no es significativa en servidores públicos nombrados de la Dirección Regional de Salud Junín - 2017.

Tabla N° 7

Correlación entre estrés laboral y depresión en servidores públicos nombrados de la Dirección Regional de Salud Junín – 2017

N	GL	Chi cuadrada	Significatividad comparación	Alfa	Decisión
85	6	24,409	0,000	<	0,05

Fuente: Encuesta realizada a los servidores públicos nombrados de la DIRESA Junín - 2017

La **tabla N° 7**, presenta la correlación entre estrés laboral y depresión. Se encuentra una Chi cuadrada de 24,409 con 6 grados de libertad, una significatividad de 0,000 < 0,05 (alfa). Por tanto, se acepta la hipótesis de investigación planteada y se rechaza la nula. Es decir, existe relación directa entre estrés y depresión de los servidores públicos nombrados de la Dirección Regional de Salud Junín - 2017.

HIPÓTESIS ESPECÍFICAS

HIPÓTESIS ESPECÍFICA N°1

H_i La relación que existe entre clima organizacional y depresión, es significativa en servidores públicos nombrados de la Dirección Regional de Salud Junín – 2017.

H₀₁ La relación que existe entre clima organizacional y depresión, no es significativa en servidores públicos nombrados de la Dirección Regional de Salud Junín – 2017.

Tabla N° 8

Correlación entre clima organizacional y depresión en servidores públicos nombrados de la Dirección Regional de Salud Junín – 2017

N	GL	Chi cuadrada	Significatividad comparación	Alfa	Decisión
85	9	26,866	0,001 <	0,05	Se acepta la hipótesis

Fuente: Encuesta realizada a los servidores públicos nombrados de la DIRESA Junín – 2017

La **tabla N° 8**, presenta la correlación entre clima organizacional y depresión. Se encuentra una Chi cuadrada de 26,866 con 9 grados de libertad, una significatividad de $0,001 < 0,05$ (alfa). Por tanto, se acepta la hipótesis de investigación planteada y se rechaza la nula. Es decir, existe relación directa entre clima organizacional y depresión de los servidores públicos nombrados de la Dirección Regional de Salud Junín- 2017.

HIPÓTESIS ESPECÍFICA N° 2

H_{i2} La relación que existe entre estructura organizacional y depresión, es significativa en servidores públicos nombrados de la Dirección Regional de Salud Junín – 2017.

Tabla N° 9

Correlación entre estructura organizacional y depresión en servidores públicos nombrados de la Dirección Regional de Salud Junín – 2017

N	GL	Chi cuadrada	Significatividad comparación	Alfa	Decisión
85	9	17,645	0,040 <	0,05	Se acepta la hipótesis

Fuente: Encuesta realizada a los servidores públicos nombrados de la DIRESA Junín – 2017

La tabla N° 9, presenta la correlación entre estructura organizacional y depresión. Se encuentra una Chi cuadrada de 17,645 con 9 grados de libertad, una significatividad de $0,040 < 0,05$ (alfa). Por tanto, se acepta la hipótesis de investigación planteada y se rechaza la nula. Es decir, existe relación directa entre estructura organizacional y depresión de los servidores públicos nombrados de la Dirección Regional de Salud Junín - 2017.

HIPÓTESIS ESPECÍFICA N° 3

H_{i3} La relación que existe entre territorio organizacional y depresión en servidores públicos nombrados de la Dirección Regional de Salud Junín – 2017.

H_{o3} La relación que existe entre territorio organizacional y depresión, no es significativa en servidores públicos nombrados de la Dirección Regional de Salud Junín – 2017.

Tabla N° 10

Correlación entre territorio organizacional y depresión en servidores públicos nombrados de la Dirección Regional de Salud Junín – 2017

N	GL	Chi cuadrada	Significatividad comparación	Alfa	Decisión
85	9	11,812	0,224	>	0,05

Fuente: Encuesta realizada a los servidores públicos nombrados de la DIRESA Junín – 2017

La tabla N° 10, presenta la correlación entre territorio organizacional y depresión. Se encuentra una Chi cuadrada de 11,812 con 9 grados de libertad, una significatividad de $0,224 < 0,05$ (alfa). Por tanto, se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis de investigación. Es decir, no existe relación directa entre territorio organizacional y depresión de los servidores públicos nombrados de la Dirección Regional de Salud Junín - 2017.

HIPÓTESIS ESPECÍFICA N° 4

-H_{i4} La relación que existe entre tecnología y depresión, es significativa en servidores públicos nombrados de la Dirección Regional de Salud Junín – 2017.

-H_{o4} La relación que existe entre tecnología y depresión, no es significativa en servidores públicos nombrados de la Dirección Regional de Salud Junín – 2017.

Tabla N° 11

Correlación entre tecnología y depresión en servidores públicos nombrados de la Dirección Regional de Salud Junín – 2017

N	GL	Chi cuadrada	Significatividad comparación	Alfa	Decisión
85	9	22,344	0,008	< 0,05	Se acepta la hipótesis

Fuente: Encuesta realizada a los servidores públicos nombrados de la DIRESA Junín – 2017

La **tabla N° 11**, presenta la correlación entre tecnología y depresión. Se encuentra una Chi cuadrada de 22,344 con 9 grados de libertad, una significatividad de $0,008 < 0,05$ (alfa). Por tanto, se acepta la hipótesis de investigación y se rechaza la nula. Es decir, existe relación directa entre tecnología y depresión de los servidores públicos nombrados de la Dirección Regional de Salud Junín – 2017.

HIPÓTESIS ESPECÍFICA N° 5

H_{i5} La relación existe entre influencia del líder y depresión, es significativo en servidores públicos nombrados de la Dirección Regional de Salud Junín – 2017.

H_{o5} La relación existe entre influencia del líder y depresión, no es significativo en servidores públicos nombrados de la Dirección Regional de Salud Junín– 2017.

Tabla N° 12

Correlación entre influencia del líder y depresión en servidores públicos nombrados de la Dirección Regional de Salud Junín – 2017

N	GL	Chi cuadrada	Significatividad comparación	Alfa	Decisión	
85	9	15,982	0,067	>	0,05	Se rechaza la hipótesis

Fuente: Encuesta realizada a los servidores públicos nombrados de la DIRESA Junín – 2017

La **tabla N° 12**, presenta la correlación entre influencia del líder y depresión. Se encuentra una Chi cuadrada de 15,982 con 9 grados de libertad, una significatividad de $0,067 < 0,05$ (alfa). Por tanto, se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis de investigación. Es decir, no existe relación directa entre influencia del líder y depresión de los servidores públicos nombrados de la Dirección Regional de Salud Junín.

HIPÓTESIS ESPECÍFICA N° 6

H_{i6} La relación existe entre falta de cohesión y depresión, es significativo en servidores públicos nombrados de la Dirección Regional de Salud Junín – 2017.

H_{o6} La relación existe entre falta de cohesión y depresión, no es significativo en servidores públicos nombrados de la Dirección Regional de Salud Junín – 2017.

Tabla N° 13

Correlación entre falta de cohesión y depresión en servidores públicos nombrados de la Dirección Regional de Salud Junín – 2017

N	GL	Chi cuadrada	Significatividad comparación	Alfa	Decisión	
85	9	21,348	0,011	<	0,05	Se acepta la hipótesis

Fuente: Encuesta realizada a los servidores públicos nombrados de la DIRESA Junín – 2017

La **tabla N° 13**, presenta la correlación entre falta de cohesión y depresión. Se encuentra una Chi cuadrada de 21,348 con 9 grados de libertad, una significatividad de $0,011 <$

0,05 (alfa). Por tanto, se acepta la hipótesis de investigación y se rechaza la nula. Es decir, existe relación directa entre falta de cohesión y depresión de los servidores públicos nombrados de la Dirección Regional de Salud Junín - 2017.

HIPÓTESIS ESPECÍFICA N° 7

H_{i7} La relación existe entre respaldo de grupo y depresión, es significativo en servidores públicos nombrados de la Dirección Regional de Salud Junín– 2017.

H_{o7} La relación existe entre respaldo de grupo y depresión, no es significativo en servidores públicos nombrados Dirección Regional de Salud Junín– 2017.

Tabla N° 14

Correlación entre respaldo de grupo y depresión en servidores públicos nombrados de la Dirección Regional de Salud Junín – 2017

N	GL	Chi		Alfa	Decisión
		cuadrada	Significatividad comparación		
85	6	9,463	0,396	>	0,05 Se rechaza la hipótesis

Fuente: Encuesta realizada a los servidores públicos nombrados de la DIRESA Junín – 2017

La tabla N° 14, presenta la correlación entre respaldo de grupo y depresión. Se encuentra una Chi cuadrada de 9,463 con 6 grados de libertad, una significatividad de $0,396 < 0,05$ (alfa). Por tanto, se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis de investigación. Es decir, no existe relación directa entre respaldo de grupo y depresión de los servidores públicos nombrados de la Dirección Regional de Salud Junín - 2017.

ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

De acuerdo a los resultados obtenidos y basándose en los aspectos teóricos de la investigación se realizó el siguiente análisis.

El objetivo general de la investigación fue determinar la relación entre estrés laboral y depresión en servidores públicos nombrados de la Dirección Regional de Salud Junín -2017, se obtuvo los resultados empleando la prueba estadística de chi cuadrada obteniendo un valor de significancia de 0,000 que es menor de p (0,05), aceptando así la hipótesis de investigación, la cual nos indica que existe relación estadísticamente significativa entre nuestras variables, explicando que a un mayor estrés laboral se da un nivel mayor de depresión por tal motivo están correlacionados.

Siendo estos resultados respaldados por Da Silva et al ⁽⁵⁾ concluyendo que los síntomas depresivos se asocian con los altos niveles de estrés, estos trabajaron con 310 técnicos y auxiliares de enfermería de un hospital universitario, por otro lado, nos explica que la probabilidad de sufrir depresión es dos veces mayor entre los profesionales que mostraron un nivel alto de estrés, quizá por mencionadas directrices es que existe concordancia con la presente investigación.

Es así que Vélez ⁽⁷⁾ trabajo con 163 funcionarios evaluando el cuestionario de Estrés organizacional de la OIT/OMS, donde indica que existe un alto nivel de estrés en el personal administrativo de la Facultad, siendo diferente a los resultados obtenidos en la presente investigación, quizás esto se deba a la carga laboral (tramites documentarios, seguimientos académicos entre otros) a su vez , la falta de cooperación y trabajo en equipo de los funcionarios en el personal administrativo de la Facultad.

Estos resultados coincidieron con el 83.1% de estrés laboral en un nivel bajo en, siendo 30 funcionarios policiales (15 cumpliendo funciones de patrullaje y 15 cumpliendo funciones administrativas), utilizaron el cuestionario de Estrés Laboral de la OIT/OMS y un cuestionario de acuerdo al perfil del cargo del funcionario lo cual nos hace afirmar que por esta razón se da la coincidencia siendo el instrumento el mismo utilizado por el investigador, Rivas ⁽⁵⁾

De igual forma Perales et al ⁽⁸⁾ describe que los magistrados que se encuentran más 5 a 10 años de servicio y que sean varones presentan prevalencia del estrés laboral y que la prevalencia de la depresión es de las mujeres, pero al calcular el riesgo en la relación al nivel de estrés laboral, identifiqué que a un mayor nivel de estrés laboral está relacionado con un mayor nivel de depresión.

Campaña ¹¹ encontró que el mayor porcentaje de personal estresado es el sexo masculino con un 68.12%, mientras que en menor porcentaje se encuentra el sexo femenino con un 33.88%, siendo diferente de nuestros resultados donde existe el mayor porcentaje de estresados en el sexo femenino, siendo en un menor porcentaje en el sexo masculino.

Se apreció de igual forma que un 13% de servidores públicos nombrados de la Dirección Regional de Salud Junín – 2017, presentan estrés laboral y depresión lo cual es sustentado por Mateo ⁽³⁵⁾ que nos indica que la depresión es consecuencia del estrés laboral como respuesta emocional, afectando el estado de ánimo, siendo situaciones de daño para el trabajador.

Asimismo, los resultados indicaron que un 83.1% de los servidores públicos nombrados de la Dirección Regional de Salud Junín – 2017, presentaron mayor significancia en el bajo nivel de estrés laboral, pero esto no quiere decir la ausencia del estrés. Tal vez esta presencia de estrés laboral es ocasionada por las 8 horas de trabajo, la estabilidad laboral y al cuadro de asignación de personal.

Por otro lado, Silva ³⁷, halló que la incidencia de depresión es mayor en trabajadores con tiempo laboral mayor de 5 años en la institución. Lo cual concuerda con nuestros resultados de la investigación, lo que quiere decir que los servidores públicos nombrados los cuales cuentan con una antigüedad no menor de 3 años están en más riesgo de presentar depresión y se encuentra entre las edades de 40 – 60 años de edad.

Flores ³⁸, halló que los niveles del estrés laboral en el personal de la Gerencia Regional de Salud Moquegua en un 71.4% se categoriza en un nivel bajo de estrés laboral, seguido de un nivel intermedio, el 18.8% nivel de estrés, y con un 0.9% nivel alto. Concordando con nuestros resultados en los niveles de estrés laboral en los servidores públicos nombrados.

Según Laime ³⁹, en su investigación Relación entre el nivel de estrés y el desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la Gerencia Regional de Salud Arequipa – 2017. Se determinó que el 92% de los sujetos en estudio se presenta a nivel intermedio, mientras que el 1.3% de los encuestados presentan estrés laboral y el 4% de los trabajadores se ubica con bajo desempeño, condicionado por agentes estresantes con una asociación lineal alta proporcionalmente positiva de $\chi^2=0.671$. Siendo diferente de nuestros resultados, es posible que la diferencia de resultados se dé por la aplicación de la técnica, encuesta en su investigación siendo diferente de nuestro instrumento que fue el cuestionario.

Respecto al planteamiento de la hipótesis específica 1, la relación entre clima organizacional y depresión, se empleó la prueba estadística de la chi cuadrada donde se obtuvo el valor de significancia de 0,001 que es menor de $p (0,05)$, aceptando la hipótesis de investigación, explicando que existe una relación estadísticamente significativa entre las dos, por lo cual si el clima organizacional es malo, existiría más probabilidades que se desarrolle la

depresión leve, moderada y severa según sea el caso de permanencia de la enfermedad por lo cual se encuentran correlacionados.

Al respecto Delgado ⁴⁰, en su tesis de grado de Magister nos indica que existe un adecuado clima laboral en la Gerencia de Salud de Arequipa y se afirma que existe relación directa entre la Satisfacción Laboral y el Clima Organizacional en los trabajadores de la Gerencia Regional de Salud de Arequipa, durante el año 2016. Lo cual concuerda con nuestra investigación en el clima laboral adecuado.

De igual manera, Umasi ⁴¹, en su investigación en la Red de Salud de San Juan de Lurigancho. En los resultados se obtuvo que un 72.3% se categoriza en un clima organizacional regular y un 17.8% deteriorado. Concluyendo que clima organizacional de la red de salud de San Juan de Lurigancho desde la percepción de los encuestados es regular lo cual no concuerda con nuestra investigación, esto se debe a que las funciones en las Redes de salud que desempeñan los profesionales son administrativas y asistenciales según corresponda por lo cual no está catalogado en una misma función siendo un factor importante para conocer el clima organizacional.

En segundo lugar, la Hipótesis específica 2, relación entre estructura organizacional y depresión se empleó la prueba estadística chi cuadrada con una significatividad de 0,040 siendo mayor de (0,05), aceptando la hipótesis de investigación, explicando que una mala estructura organizacional aumentará la probabilidad de desarrollar depresión leve, moderada, ni severa por lo tanto están correlacionadas. Se explica que por realizar labores administrativas en la institución y regirse por las normas, procedimientos a seguir para la atención al usuario es limitante el avance del trabajo a realizar por la burocracia de los tramites que se realiza sin la

atención oportuna lo cual desencadena que se presente la depresión por la presión de avanzar el trabajo, sin embargo, no se presta las condiciones necesarias para este fin.

En tercer lugar, la Hipótesis específica 3, relación entre territorio organizacional y depresión se empleó la prueba estadística chi cuadrada con una significatividad de 0,224 siendo mayor de (0,05), aceptando la hipótesis nula, explicando que el territorio organizacional no influye en el desarrollo de la depresión leve, moderada, ni severa por lo tanto no están correlacionadas. A si mismo con los resultados obtenidos nos indica que la zona donde se encuentra la institución no influye para que se dé la depresión, Tal vez porque es un lugar céntrico el cual es accesible para los trabajadores y los usuarios.

En cuarto lugar, la Hipótesis específica 4, relación entre tecnología y depresión se empleó la prueba estadística chi cuadrada con una significatividad de 0,008 siendo menor de (0,05), aceptando la hipótesis de investigación, explicando que la tecnología está relacionada con el desarrollo de la depresión leve, moderada, ni severa por lo cual están correlacionadas.

La tecnología es una herramienta muy importante para las empresas, a su vez aporta ventajas que aporta la utilización de las TIC también aparecen consecuencias negativas para la salud de las personas trabajan haciendo uso de las mismas, como son los problemas musculares, dolores de cabeza, fatiga mental y física y la depresión. Explicando que, a la falta de habilidad del trabajador, sobrecarga del trabajo y las demandas existentes del trabajador genera una alteración al estado de ánimo ⁽³⁵⁾ por lo cual concuerda con nuestra presente investigación.

En quinto lugar, la Hipótesis específica 5, relación entre influencia del líder y depresión se empleó la prueba estadística chi cuadrada con una significatividad de 0,067 siendo mayor de (0,05), aceptando la hipótesis nula, explicando que la influencia líder organizacional no influye

en el desarrollo de la depresión leve, moderada, ni severa por lo tanto no están correlacionadas. Quizás es por la relación que los trabajadores tienen con sus jefes inmediatos de ser una relación cordial y amistosa para el desarrollo del trabajo, que los trabajadores saben sus funciones a cumplir y tiene los recursos básicos para realizarlo, no es determinante el liderazgo de la jefatura por ello no se estaría relacionado la influencia del líder con la depresión en la investigación.

En sexto lugar la Hipótesis específica 6, relación entre falta de cohesión y depresión se empleó la prueba estadística chi cuadrada con una significatividad de 0,011 siendo menor de (0,05), aceptando la hipótesis de investigación, explicando que la falta de cohesión influye en el desarrollo de la depresión leve, moderada, ni severa por lo tanto no están correlacionadas.

Las relaciones interpersonales en el trabajo que se establecen con los compañeros y con los jefes son valoradas positivamente en la mayoría de los casos. Las malas relaciones personales pueden dar lugar a conflictos entre los individuos del grupo y llegar a convertirse en una importante causa de estrés. Se pueden calificar de malas relaciones a aquellas en las que los individuos muestran poco interés en escuchar y en tratar de implicarse en los problemas de los otros miembros del grupo ⁽³⁵⁾. Estaría explicando la relación entre la falta de cohesión y depresión.

En séptimo lugar la Hipótesis específica 7, relación entre respaldo del grupo y depresión se empleó la prueba estadística chi cuadrada con una significatividad de 0,396 siendo mayor de (0,05), aceptando la hipótesis nula, explicando que el respaldo de grupo organizacional no influye en el desarrollo de la depresión leve, moderada, ni severa por lo tanto no están correlacionadas.

El respaldo de grupo no es muy importante en nuestra institución. Es decir que si el trabajo lo realizan individualmente y cumplen con los objetivos y metas trazadas demuestran la eficiencia laboral. Por lo cual no consideran necesario que los compañeros los respalden en sus funciones específicas laborales de los trabajadores, sin embargo, esto hace notar que no existe buenas relaciones interpersonales entre ellos, por la razón que prefieren trabajar individualmente para lograr sus objetivos. Es por esta razón que no existe la relación entre respaldo de grupo y depresión.

CONCLUSIONES

De acuerdo a los datos y resultados obtenidos en esta investigación, se llega a las siguientes conclusiones:

Respecto al objetivo general, determinar la relación entre estrés laboral y depresión en servidores públicos nombrados de la Dirección Regional de Salud Junín – 2017. La conclusión es que, si existe relación significativa entre las variables de estudio.

Respecto al primer objetivo específico, se encontró que, en la dimensión de clima organizacional y la depresión, existe una relación significativa.

Respecto al segundo objetivo específico, se encontró que en la dimensión estructura organizacional y la depresión, existe una relación significativa.

Respecto al tercer objetivo específico, se encontró que en la dimensión territorio organizacional y la depresión, no existe una relación significativa.

Respecto al cuarto objetivo específico, se encontró que en la dimensión tecnología y la depresión, existe una relación significativa.

Respecto al quinto objetivo específico, se encontró que en la dimensión influencia del líder y la depresión, no existe una relación significativa.

Respecto al sexto objetivo específico, se encontró que en la dimensión falta de cohesión y la depresión, existe una relación significativa.

Respecto al séptimo objetivo específico, se encontró que en la dimensión respaldo de grupo organizacional y la depresión, no existe una relación significativa.

RECOMENDACIONES

Dada la importancia de los resultados obtenidos en la presente investigación se recomienda lo siguiente:

1. Se recomienda al Director de la Dirección Regional de Salud Junín trabajar en el afrontamiento del estrés laboral, aplicando las técnicas generales (forma física, alimentación, descanso y las relaciones sociales) y las técnicas conductuales (entrenamiento de las habilidades sociales, entrenamiento asertivo, técnica de solución de problemas y el autocontrol con la finalidad de prevenir sus consecuencias negativas.
2. Se recomienda al Director de la Dirección Regional de Salud Junín designar presupuesto para que exista un área en la institución que lleve clima organizacional, prevención de los riesgos psicosociales donde se encuentra el estrés laboral y la depresión, para el mejoramiento de la productividad del personal.
3. Se recomienda al Director de la Dirección Regional de Salud implementar un programa de prevención de la depresión en el trabajo dirigido a los servidores públicos de la institución con finalidad de bajar los índices de la sintomatología de la depresión.
4. Se recomienda al Director de la Dirección Regional de Salud evaluar las dimensiones del estrés laboral como son: clima organizacional, estructura organizacional, tecnología y la falta de cohesión en un comité conformado por todos los representantes de las áreas respectivas que existe en la institución para realizar las mejoras continuas de acuerdo a las necesidades y realidad del trabajo por la razón que estas dimensiones están directamente relacionadas con la depresión.
5. Se recomienda al Director de la Dirección Regional de Salud que gestione capacitaciones para el personal, lo cual tendría una doble ventaja, por una parte, el interés propio del trabajador por promocionarse profesionalmente mediante una adecuada formación, por otra parte, el de asignar a cada puesto de trabajo al que se encuentre mejor capacitado

6. Se recomienda al Director de la Dirección Regional de Salud, que se constituya una red informativa, es decir que la información fluya en todos los sentidos: desde la dirección a los trabajadores (descendente), desde los trabajadores hacia la dirección (ascendente) y entre los mismos trabajadores (horizontal) estableciendo que los canales permitan que llegue a la dirección las iniciativas de los trabajadores poniendo especial atención para que la respuesta llegue de nuevo a los trabajadores y se mejore la comunicación en la organización.
7. Se recomienda al Director de la Dirección Regional de Salud, generar estrategias de motivación al personal orientadas a controlar el estrés laboral y depresión, realizando actividades culturales, recreativas, capacitaciones profesionales gestionados por la institución sin ningún costo, reconocimiento a la Dirección Ejecutiva que cumpla las metas programadas mensualmente a sus trabajadores.
8. Se recomienda al Director de la Dirección Regional de Salud implementar el programa “FUERA ESTRÉS”, diseñado por el Ministerio de Salud, designando a un responsable para su entrenamiento en este programa en el MINSA, de preferencia del Área de la oficina de recursos humanos para su socialización en la organización.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Organización Internacional del Trabajo. Estrés laboral: un reto colectivo [en línea]. Ginebra: Organización Internacional del Trabajo; 2016 [fecha de acceso 9 de mayo del 2017]. URL Disponible en:
http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/ed_protect/protrav/safework/documents/publication/wcms_466549.pdf .
2. Organización Mundial de la Salud. Depresión [en línea]. Ginebra, Suiza: Organización Mundial de la Salud; 2017 [fecha de acceso 9 de mayo del 2017]. URL Disponible en:
<http://www.who.int/topics/depression/es/>
3. Medina O. Cuídese: El estrés laboral lleva a la muerte. Diario Correo: 2016 noviembre 2; sección Huancayo: 6 (col.1).
4. Rivas M. Y. Impacto del estrés laboral en el rendimiento ocupacional en funcionarios policiales de un Municipio del estado Anzoátegui [Tesis de maestría]. Venezuela: Universidad Nacional Experimental de Guayana; 2010.
5. Da Silva E, Cardoso L, Bastos C, Souza S, Reisdorfer E. Asociación entre depresión y estrés laboral en profesionales de enfermería de nivel medio. Revista Latino-Am. Enfermagem [en línea]. 2013, Julio. [Fecha de acceso 10 de mayo del 2017] 23(4): pp 733-740: URL Disponible en http://www.scielo.br/pdf/rlae/v23n4/es_0104-1169rlae-2/3-04-00733.pdf.
6. Ministerio de Salud. Metodología para el estudio de clima organizacional. Lima, Perú: Minsa; 2011. pp 15-18
7. Vélez J. Evaluación del nivel de estrés en el personal administrativo de la Facultad de Ciencias Administrativas Universidad de Guayaquil según la escala de la OIT-OMS [Tesis de Maestría]. Guayaquil, Ecuador: Universidad Católica de Santiago de Guayaquil; 2018.

8. Perales A, Chue H, Alberto P, Barahona L. Estrés, ansiedad y depresión en magistrados de Lima, Perú. Rev. Perú Medicina experimental y salud pública [en línea]. 2011 abril [Fecha de acceso 25 de marzo del 2017]; 28(4): pp 581-588. URL disponible en: <http://www.rpmesp.ins.gob.pe/index.php/rpmesp/article/view/419/419>
9. Chávez L. C. El estrés laboral y su efecto en el desempeño de los trabajadores administrativos del área de gestión comercial de ElectroSur S.A. En el periodo 2015 [Tesis de licenciatura]. Tacna, Perú: Universidad Privada de Tacna; 2016
10. Rivero C. Prevalencia de estrés laboral en trabajadores asistenciales de la Dirección de Salud IV Lima Este. Dirección Ejecutiva de Salud Ambiental de Lima Este [en línea]. 2007 [Fecha de acceso el 28 de enero del 2017]. URL disponible en: <https://es.scribd.com/doc/17888166/Estres-Laboral-en-Trabajadores-de-Salud-MINSA>
11. Campaña M. Estrés laboral en los servidores públicos de la municipalidad distrital de los olivos 2015. [Tesis de Maestría]. Lima: Universidad Cesar Vallejo; 2015.
12. Atalaya M. El estrés laboral y su influencia en el trabajo. Revista Industrial Data [en línea].2001 [Fecha de acceso el 20 de diciembre del 2016]; 2 (4): pp 25-38. URL disponible en: <file:///C:/Users/user/Downloads/document.pdf>
13. Pedraza P. El estrés laboral en trabajadores de un Instituto de Idiomas de Huancayo [Tesis de licenciatura]. Huancayo, Perú: Universidad Inca Garcilazo de la Vega; 2016.
14. Rivas M.Y. Impacto del estrés laboral en el rendimiento ocupacional en funcionarios policiales de un Municipio del estado de Anzoátegui [Tesis de Licenciatura]. Venezuela: Universidad Nacional experimental de Guayana; 2010.

15. Blasina S. Estrés, síndrome general de adaptación o reacción general de alarma. Revista Camargo. [Fecha de acceso 10 de abril del 2017]; 1 (17): 2 URL Disponible en: <http://www.revistamedicocientifica.org/uploads/journals/1/articles/103/public/103-370-1-PB.pdf>
16. Barrezueta Solis L. El estrés laboral en el personal administrativo del sistema hospitalario docente de la universidad de Guayaquil. [Tesis de licenciatura]. Guayaquil: Universidad de Guayaquil; 2016.
17. Dirección General de Salud Ambiental – DIGESA. Manual de salud ocupacional. Lima: Minsa; 2005. pp 55
18. Dirección General de Salud de las Personas. Guías de práctica clínica en Salud Mental y Psiquiatría. Lima: Minsa; 2008. pp 13
19. Ley del código de Ética de la Función Pública. Publicado en el diario oficial El Peruano, Ley n.º 27815 (22 de julio del 2002).
20. Dirección Regional de Salud Junín. Reglamento de Organización de Funciones. Huancayo: DIRESA; 2015. pp 3
21. Valderrama S. Pasos para elaborar proyectos y tesis de investigación científica. Lima: San Marcos; 2010. pp 29
22. Instituto del trabajo, salud y organizaciones. Organización del trabajo y el estrés [en línea]. Reino Unido: ISBN; 2004. [fecha de acceso 29 de abril del 2017]. disponible en: http://www.who.int/occupational_health/publications/pwh3sp.pdf.
23. Arenas, S. Relación entre la funcionalidad familiar y la depresión en adolescentes. [tesis de licenciatura]. Universidad Nacional Mayor de San Marcos. 2009

24. Antonini ,C. Respuesta de la depresión [en línea] Buenos Aires, Argentina:
[fecha de acceso 29 de abril del 2017] URL disponible en:
<http://www.respuestasaladepresion.com/causas/causas.php>.
25. Depresión Laboral [en línea]. España. [fecha de acceso 30 de abril del 2017] URL
disponible en:
http://www2.industria.ccoo.es/comunes/recursos/51269/doc89281_DEPRESION_LABORAL.pdf
26. Cisneros, S. Mantilla, M. Depresión en niños de colegio estatales del Distrito de
Chorrillos [tesis de licenciatura]. Lima: Universidad Ricardo Palma; 2016.
27. Servicio canario de Salud. Depresión en el lugar de trabajo [en línea].España: Servicio de Salud
Mental: Dirección General de Salud Publica [fecha de acceso 20 de abril del 2017]
URL disponible en:
https://feteugt.webs.ull.es/fichas_preencion_riesgos/depresionIntroduccion.doc .
28. Pino R. Metodología de la Investigación Científica. Lima: Editorial San Marcos
E.I.R.L; 2010. pp 359
29. Ministerio de la sanidad. Guía de práctica clínica sobre el manejo de la depresión en el adulto
[en línea]. España: Ministerio de la Sanidad [fecha de acceso 29 de abril del
2017] URL disponible en:
http://www.guiasalud.es/GPC/GPC_534_Depresion_Adulto_Avaliat_resum.pdf
30. Hernández R., Fernández C. y Baptista P. Metodología de la investigación. 6.^aed. México: Mc
Graw Hill/ Interamericana Editores S. A; 2014.pp 93 -158

31. Díaz A. Apuntes metodológicos para la Investigación Científica. Huancayo: Universidad Peruana Los Andes. pp 21 - 96 – 101
32. Laura, L. Los funcionarios o servidores públicos en el código penal. Revista electrónica del trabajador judicial [en línea] Lima,2009:[fecha de acceso 9 de mayo del 2017] URL disponible en:<https://trabajadorjudicial.wordpress.com/lofuncionarios-o-servidores-publicos-en-el-codigo-penal/>
33. Organización Internacional del Trabajo. Estrés laboral [en línea] Ginebra: Organización Internacional del Trabajo [fecha de acceso 10 de julio del 2018] URL disponible en: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/genericdocument/wcms_475146.pdf
34. Slipak O. El estrés laboral. Revista Argentina de clínica Neuropsiquiátrica [en línea].1996 [fecha de acceso 10 de julio del 2018]; 5(3) pp 254-263. URL disponible en: https://www.alcmeon.com.ar/5/19/a19_03.htm
35. Mateo. Control del estrés laboral. España: FC Editorial; 2013.pp 93 -180
36. Díaz A. Construcción de instrumentos de investigación y medición estadística. Huancayo: Universidad Peruana Los Andes. pp 65
37. Silva L. Incidencia de depresión en trabajadores administrativos de la facultad de medicina y local central de la universidad Nacional de Trujillo. [Tesis de licenciatura]. Trujillo: Universidad Nacional de Trujillo; 2014.
38. Flores E. Relación de la Gestión del Tiempo y Estrés Laboral en el personal de la sede administrativa de la Gerencia Regional de salud Moquegua, enero 2017. [Tesis de Maestría]. Moquegua: Universidad Cesar Vallejo; 2017

39. Laime E. Relación entre el nivel de estrés y el desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la gerencia regional de Salud Arequipa – 2017. [Tesis de licenciatura]. Arequipa: Universidad Inca Garcilazo de la Vega; 2017.
40. Delgado Y. Relación entre la satisfacción laboral y el clima organizacional en los trabajadores de la Gerencia Regional de Salud de Arequipa durante el año 2016. [Tesis de Maestría]. Juliaca: Universidad Andina Néstor Cáceres Velázquez; 2017.
41. Umasi J. Clima organizacional en trabajadores administrativos del sector salud red de salud San Juan de Lurigancho 2016. [Tesis de Maestría]. Lima: Universidad San Martín de Porres; 2017.
42. Beck A, Rush J, Shaw B y Emery G. Terapia cognitiva de la depresión [en línea]. España: Biblioteca de Psicología: Desclee de Brower S.A [fecha de acceso 10 de abril del 2018] URL disponible en: https://www.srmcursos.com/archivos/arch_5847338ec8c7c.pdf
43. Brenlla M & Rodríguez C. Inventario de Depresión de Beck (BDI) – II. Buenos Aires – Argentina: Editorial Paidós. pp 75 -77
44. Alfonzo M. Diagnóstico de estrés laboral en la gerencia media de Merck Sharp & Dohme, Abril. [Tesis de Maestría]. Caracas - Venezuela: Universidad católica Andrés Bello; 2001.
45. Medina S, Preciado M y Pando M. Adaptación de la escala de estrés laboral organizacional para trabajadores mexicanos. Revista electrónica de la universidad de Guadalajara [en línea] Mexico,2006:[fecha de acceso 9 de mayo del 2017] URL disponible en: <http://respyn.uanl.mx/index.php/respyn/article/view/197>

ANEXOS

ANEXO 1
MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	N° DE ÍTEM	INDICADOR	ESCALA
VI ESTRÉS LABORAL	El estrés laboral es la respuesta física y emocional a un daño causado por un desequilibrio entre las exigencias percibidas y los recursos y capacidades percibidas de un individuo para hacer frente a esas exigencias ²	La variable Estrés laboral se medirá a través de la Escala de Estrés laboral organizacional OIT/OMS, el cual cuenta con 25 ítems, el puntaje se obtendrá con la suma de cada ítem. Se mide de la siguiente manera: Bajo nivel de estrés < 90,2 Nivel intermedio = 90,3 – 117,2 Estrés = 117,3 – 153, 2 Alto nivel de estrés > 153,3	Clima Organizacional	1, 10, 11, 20	Percepciones que el trabajador tiene de las estructuras y procesos que ocurren en un medio laboral.	Ordinal
			Estructura Organizacional	2,12, 16, 24	Percepción de los trabajadores de las reglas, procedimientos, trámites y otras limitaciones a que se ven enfrentados en el desarrollo de su trabajo.	
			Territorio organizacional	3, 15, 22	Espacio personal donde se desarrolla sus actividades diarias en la institución	
			Tecnología	4, 14, 25	Instrumento para procesar información	
			Influencia del líder	5, 6, 13, 17	Influencia ejercida por ciertas personas especialmente los jefes, en el comportamiento de otros para lograr resultados.	
			Falta de Cohesión	7, 9, 18, 21	Relaciones interpersonales	
			Respaldo de grupo	8, 19, 23	Trabajo en equipo	

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	Nº DE ÍTEM	INDICADORES	ESCALA
V2 DEPRESIÓN	La Organización Mundial de la Salud define a la depresión como un trastorno mental frecuente, que se caracteriza por la presencia de tristeza, pérdida de interés o placer, sentimientos de culpa o falta de autoestima, trastornos del sueño o del apetito, sensación de cansancio y falta de concentración. ¹	La variable depresión se medirá a través Inventario de depresión de Beck BD-II, el puntaje se obtendrá con la suma directa por cada ítem. Se mide de la siguiente manera: Mínima = 0 - 3 Depresión Leve = 14 -19 Depresión Moderada = 20 – 28 Depresión Grave = 29 - 63	Somática – Afectiva	1	Tristeza	Ordinal
				4	Perdida de placer	
				10	Llanto	
				11	Agitación	
				12	Perdida de Interés	
				13	Indecisión	
				15	Perdida de energía	
				16	Cambio en los hábitos de sueño	
				17	Irritabilidad	
				18	Cambios en el apetito	
				19	Dificultad de concentración	
			20	Cansancio o Fatiga		
			21	Perdida de interés en el sexo		
			Psicológica – cognitiva	2	Pesimismo	
				3	Fracaso	
				5	Sentimientos de culpa	
				6	Sentimiento de castigo	
				7	Disconformidad de uno mismo	
				8	Autocritica	
				9	Pensamientos o deseos suicidas	
			14	Desvalorización		

ANEXO 2

MATRIZ DE CONSISTENCIA

ESTRÉS LABORAL Y DEPRESIÓN EN SERVIDORES PÚBLICOS NOMBRADOS DE LA DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD JUNÍN – 2017

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA
<p><u>PROBLEMA GENERAL</u> -¿Cuál es la relación que existe entre el estrés laboral y la depresión en servidores públicos nombrados de la Dirección Regional de Salud, Junín - 2017?</p> <p><u>PROBLEMA ESPECÍFICAS</u> -¿Cuál es la relación que existe entre clima organizacional y depresión en servidores públicos nombrados de la Dirección Regional de Salud Junín – 2017.</p>	<p><u>OBJETIVOS GENERALES</u> -Determinar cuál es la relación entre estrés laboral y depresión en servidores públicos nombrados de la Dirección Regional de Salud Junín - 2017.</p> <p><u>OBJETIVO ESPECÍFICOS</u> -Establecer la relación que existe entre clima organizacional y depresión en servidores públicos nombrados de la Dirección Regional de Salud Junín – 2017. -Establecer la relación que existe entre estructura organizacional y depresión en servidores públicos</p>	<p><u>HIPÓTESIS GENERAL</u> -H₁ Existe relación significativa entre estrés laboral y depresión en los servidores públicos nombrados de la Dirección Regional de Salud Junín- 2017.</p> <p><u>HIPOTESÍS ESPECÍFICA</u> -H₁₁ La relación que existe entre clima organizacional y depresión, es significativa en servidores públicos nombrados de la Dirección Regional de Salud Junín – 2017. -H₁₂ La relación que existe entre estructura organizacional y depresión, es significativa en servidores públicos nombrados</p>	<p>V1 Estrés Laboral</p> <p>V2 Depresión</p>	<p>TIPO: Básica</p> <p>NIVEL: Correlacional</p> <p>DISEÑO: Transversal- Correlacional X1 ↔ X2</p> <p>POBLACIÓN: 145 servidores públicos nombrados de la Dirección Regional de Salud Junín.</p> <p>MUESTRA: 85 servidores públicos nombrados de la Dirección Regional</p>

<p>- ¿Cuál es la relación que existe entre estructura organizacional y depresión en servidores públicos nombrados de la Dirección Regional de Salud Junín – 2017?</p>	<p>nombrados de la Dirección Regional de Salud Junín – 2017.</p> <p>-Establecer la relación que existe entre territorio organizacional y depresión en servidores públicos nombrados de la Dirección Regional de Salud Junín – 2017.</p>	<p>de la Dirección Regional de Salud Junín -</p> <p>2017.</p> <p>-H₁₃ La relación que existe entre territorio organizacional y depresión, es significativa en servidores públicos nombrados de la Dirección Regional de Salud Junín - 2017.</p>		
<p>-¿Cuál es la relación que existe entre territorio organizacional y depresión en servidores públicos nombrados de la Dirección Regional de Salud Junín – 2017?</p>	<p>-Identificar la relación que existe entre tecnología y depresión en servidores públicos nombrados de la Dirección Regional de Salud Junín – 2017.</p>	<p>- H₁₄ La relación que existe entre tecnológica y depresión, es significativa en servidores públicos nombrados de la Dirección Regional de Salud Junín – 2017</p>		
<p>-¿Cuál es la relación que existe entre tecnología y depresión en servidores públicos nombrados de la Dirección Regional de Salud Junín – 2017?</p>	<p>-Establecer la relación que existe entre influencia del líder y depresión en servidores públicos nombrados de la Dirección Regional de Salud Junín – 2017.</p>	<p>- H₁₅ La relación que existe entre influencia del líder y depresión, es significativa en servidores públicos nombrados de la Dirección Regional de Salud Junín – 2017.</p>		
<p>- ¿Cuál es la relación que existe entre influencia del líder y depresión en servidores públicos nombrados -2017?</p>	<p>-Establecer la relación que existe entre falta de cohesión y depresión en servidores públicos nombrados de la Dirección Regional de Salud Junín – 2017.</p>	<p>H₁₆ La relación que existe entre falta de cohesión y depresión, es significativa en servidores</p>		
<p>- ¿Cuál es la relación que existe entre falta de cohesión y depresión en servidores</p>	<p>-Establecer la relación que existe entre respaldo grupal y depresión</p>	<p>significativa en servidores</p>		

<p>públicos nombrados de la Dirección Regional de Salud Junín – 2017?</p> <p>- ¿Cuál es la relación que existe entre respaldo grupal y depresión en servidores públicos nombrados de la Dirección Regional de Salud Junín – 2017?</p>	<p>en servidores públicos nombrados de la Dirección Regional de Salud Junín – 2017.</p>	<p>públicos nombrados de la Dirección Regional de Salud Junín – 2017.</p> <p>H₇ La relación que existe entre respaldo de grupo y depresión, es significativa en servidores públicos nombrados de la Dirección Regional de Salud Junín – 2017.</p>		
---	---	--	--	--

ANEXO 3
INSTRUMENTOS DE RECOLECCION DE DATOS

FICHA DE DATOS GENERALES

Complete los datos que se les pide a continuación y marque con una (x) donde corresponda:

DATOS GENERALES		
INSTITUCIÓN	DIRECCION REGIONAL DE SALUD JUNIN	
CONDICIÓN LABORAL	NOMBRADO	
SEXO	MASCULINO (1) FEMENINO(2)	
EDAD		
ESTADO CIVIL	SOLTERO (A) (1) CASADO (A) (2) CONVIVIENTE (3) VIUDO (A) (4) DIVORCIADO (A) (5) SEPARADO (A) (6)	
OFICINA DONDE LABORA		
CARGO QUE DESEMPEÑA ACTUALMENTE		
AÑOS LABORANDO EN LA INSTITUCIÓN		
GRUPO OCUPACIONAL	ASISTENCIAL(1) ADMINISTRATIVO (2)	
PROFESIÓN	TECNICO (1) ❖	PROFESIONAL (2) ❖

Nro. de Ficha:

ESCALA DE ESTRÉS LABORAL ORGANIZACIONAL OIT/OMS

Para cada pregunta indique del 1 (nunca) al 7 (siempre) con qué frecuencia la condición descrita es fuente actual de estrés.

1	2	3	4	5	6	7
NUNCA	RARAS VECES	OCASIONALMENTE	ALGUNAS VECES	FRECUENTEMENTE	GENERALMENTE	SIEMPRE

Nº	ÍTEMS	RESPUESTA
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 jefe de oficina no dé la cara por mí ante los jefes me estresa?	
6	El que mi jefe de oficina 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 jefe de oficina 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 jefe de oficina 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?	

Inventario de Depresión de Beck BDI-II

Apellidos y Nombres: **Edad:**

Instrucciones: Este cuestionario consta de 21 grupos de enunciados. Por favor, lea cada uno de ellos cuidadosamente. Luego elija uno de cada grupo, el que mejor describa el modo como se ha sentido las últimas dos semanas, incluyendo el día de hoy. Marque con un círculo el número correspondiente al enunciado elegido. Si varios enunciados de un mismo grupo le parecen igualmente apropiados, marque el número más alto. Verifique que no haya elegido más de uno por grupo, incluyendo el ítem 16 (Cambio en los Hábitos de Sueño) y el ítem 18 (Cambios en el Apetito).

1. Tristeza	
0	No me siento triste.
1	Me siento triste gran parte del tiempo.
2	Estoy triste todo el tiempo.
3	Estoy tan triste o soy tan infeliz que no puedo soportarlo

2. Pesimismo	
0	No estoy desalentado(a) respecto de mi futuro.
1	Me siento más desalentado(a) respecto de mi futuro de lo que solía estarlo.
2	No espero que las cosas funcionen para mi
3	Siento que no hay esperanza para mi futuro y que solo puede empeorar

3. Fracaso	
0	No me siento como un(a) fracasado(a).
1	He fracasado más de lo que hubiera debido.
2	Cuando miro hacia atrás veo muchos fracasos.
3	Siento que como persona soy un fracaso total

4. Pérdida de placer	
0	Obtengo tanto placer como siempre por las cosas de las que disfruto
1	No disfruto tanto de las cosas como solía hacerlo.
2	Obtengo muy poco placer de las cosas de las que solía disfrutar.
3	No puedo obtener ningún placer de las cosas de las que solía disfrutar.

5. Sentimiento de culpa	
0	No me siento particularmente culpable
1	Me siento culpable respecto de varias cosas que he hecho o que debería haber hecho
2	Me siento bastante culpable la mayor parte del tiempo
3	Me siento culpable todo el tiempo

6. Sentimiento de castigo	
0	No siento que estoy siendo castigado(a).
1	Siento que tal vez pueda ser castigado(a)
2	Espero ser castigado (a)
3	Siento que estoy siendo castigado (a)

7. Disconformidad con Uno Mismo	
0	Siento acerca de mi lo mismo de siempre
1	He perdido la confianza en mi mismo (a)
2	Estoy decepcionado conmigo mismo (a)
3	No me gusta a mi mismo (a)

8. Autocritica	
0	No me critico ni me culpo mas de lo habitual
1	Estoy más crítico (a) conmigo mismo de lo que solía estarlo
2	Me critico a mí mismo por todos mis errores
3	Me culpo a mi mismo por todo lo malo que sucede

9. Pensamientos o Deseos Suicidas	
0	No tengo ningún pensamiento de matarme.
1	He tenido pensamientos de matarme pero no lo haría.
2	Querría matarme.
3	Me mataría si tuviera la oportunidad de hacerlo.

10. Llanto	
0	No lloro más de lo que solía hacerlo.

1	Lloro más de lo que solía hacerlo.
2	Lloro por cualquier pequeñez.
3	Siento ganas de llorar pero no puedo

11. Agitación	
0	No estoy más inquieto(a) o tenso(a) que lo habitual.
1	Me siento más inquieto o tenso(a) que lo habitual.
2	Estoy tan inquieto(a) o agitado(a) que me es difícil quedarme quieto.
3	Estoy tan inquieto(a) o agitado(a) que tengo que estar siempre en movimiento o haciendo algo.

12. Perdida de Interés	
0	No he perdido el interés en otras actividades o personas.
1	1 Estoy menos interesado(a) que antes en otras personas o cosas.
2	2 He perdido casi todo el interés en otras personas o cosas.
3	3 Me es difícil interesarme por algo.

13. Indecisión	
0	Tomo mis decisiones tan bien como siempre.
1	Me resulta más difícil que de costumbre tomar decisiones.
2	Encuentro mucha más dificultad que antes para tomar decisiones.
3	Tengo problemas para tomar cualquier decisión

14. Desvalorización	
0	No siento que yo no sea valioso (a)
1	No me considero a mí mismo tan valioso(a) y útil como solía hacerlo.
2	Me siento menos valioso cuando me comparo con otros.
3	Siento que no valgo nada

15. Perdida de energía	
0	Tengo tanta energía como siempre.
1	Tengo menos energía que la que solía tener.
2	No tengo suficiente energía para hacer demasiado.
3	No tengo suficiente energía para hacer nada.

16. Cambio en los hábitos de Sueño	
0	No he experimentado ningún cambio en mis hábitos de sueño.
1a	Duermo un poco más que lo habitual.
1b	Duermo un poco menos que lo habitual.
2a	Duermo mucho más que lo habitual.
2b	Duermo mucho menos que lo habitual.
3a	Duermo la mayor parte del día.
3b	Me despierto 1-2 horas más temprano y no puedo volver a dormirme.

17. Irritabilidad	
0	No estoy más irritable que lo habitual.
1	Estoy más irritable que lo habitual.
2	Estoy mucho más irritable que lo habitual.
3	Estoy irritable todo el tiempo.

18. Cambios en el Apetito	
0	No he experimentado ningún cambio en mi apetito.
1a	Mi apetito es un poco menor que lo habitual.
1b	Mi apetito es un poco mayor que lo habitual.
2a	Mi apetito es mucho menor que antes.
2b	Mi apetito es mucho mayor que antes.
3a	No tengo apetito en absoluto.
3b	Quiero comer todo el tiempo.

19. Dificultad de Concentración	
0	Puedo concentrarme tan bien como siempre.
1	No puedo concentrarme tan bien como habitualmente.
2	Me es difícil mantener la mente en algo por mucho tiempo.
3	Encuentro que no puedo concentrarme en nada

20. Cansancio o Fatiga	
0	No estoy más cansado(a) o fatigado(a) que lo habitual.
1	Me fatigo o me canso más fácilmente que lo habitual.

2	Estoy demasiado fatigado(a) o cansado(a) para hacer muchas de las cosas que solía hacer.
3	Estoy demasiado cansado(a) o fatigado(a) para hacer la mayoría de las cosas que solía hacer.

21. Perdida de Interés en el sexo	
0	No he notado ningún cambio reciente en mi interés por el sexo.
1	Estoy menos interesado(a) en el sexo de lo que solía estarlo.
2	Ahora estoy mucho menos interesado(a) en el sexo.
3	He perdido completamente el interés en el sexo.

ANEXO 4

AUTORIZACIONES



UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES

FACULTAD DE CIENCIAS
CIENCIAS DE LA SALUD



"Año del Buen servicio al ciudadano"

Huancayo, 04 de mayo del 2017

SOLICITUD N° 001-2017

Señor (a):
Doc. Henry Aguado Taquire
Director Regional de Salud Junín



Asunto: Solicito autorización para la aplicación de Proyecto de Tesis.

Me es grato dirigirme a Ud. para saludarlo y exponer lo siguiente:

Yo, Evelyn Sheyla Espinoza Beltrán Bachiller en psicología de la Universidad Peruana Los Andes, solicito a Ud. autorización para desarrollar el Proyecto de Tesis: Relación del estrés laboral y la depresión de los Servidores Públicos nombrados de la Dirección Regional de Salud Junín 2017 – Huancayo, Perú. Y aplicar la Escala de estrés laboral organizacional (OIT/OMS) y el Inventario de depresión de Beck en los servidores públicos nombrados de la Dirección Regional de salud Junín.

Adjunto:

1. Resumen
2. Matriz de consistencia
3. Escala
4. Inventario

Atentamente


.....
Evelyn Sheyla Espinoza Beltrán
72042915

"Año del buen servicio al ciudadano"

INFORME N° 01 -2017- ESEB/INVESTIGADORA

A : Abog. Mayk Briceño Pérez
Director Ejecutivo de Gestión de Recursos Humanos

DE : Bach. Ps Evelyn Sheyla Espinoza Beltrán
Investigadora del proyecto "Relación del Estrés laboral y la Depresión"

ASUNTO : Cronograma y sustentación de la Evaluación de Estrés Laboral Depresión a los servidores públicos nombrados de DIRESA JUNIN.

FECHA : Huancayo, 09 de Junio del 2017

Me es grato dirigirme a usted para informarle el cronograma y sustentación del proyecto de investigación "Relación del estrés laboral y la depresión en servidores públicos nombrados de la DIRESA JUNIN 2017" por lo cual solicito su autorización para la ejecución de la sensibilización 12 de junio y la aplicación los días 14, 15, 16, 19 y 20 de junio en los horarios de 9:15am a 12:45pm según el cronograma de aplicación 2 instrumentos los cuales son la Escala de Estrés Laboral e Inventario de Depresión de Beck BDI-II a los servidores públicos nombrados.

Adjunto:

- Cronograma de aplicación
- Consentimiento informado
- Sustentación
- Ficha técnica del Inventario de Depresión de Beck BDI-II
- Ficha técnica de la Escala de Estrés Laboral OIT/OMS
- 2 instrumentos
- Ficha de datos generales
- Validación de criterio de Jueces

Atentamente



EVELYN SHEYLA ESPINOZA BELTRAN

Bachiller en Psicología



GOBIERNO REGIONAL JUNIN
DIRECCION REGIONAL DE SALUD JUNIN

REGION REGIONAL DE SALUD JUNIN
OFICINA EJECUTIVA DE RECURSOS HUMANOS
Aprobado
Zaira Franco



"Año del buen servicio al ciudadano"

INFORME N° 01 -2017- ESEB/INVESTIGADORA

A : Abog. Mayk Briceño Pérez
Director Ejecutivo de Gestión de Recursos Humanos

DE : Bach. Ps Evelyn Sheyla Espinoza Beltrán
Investigadora del proyecto "Relación del Estrés laboral y la Depresión"

ASUNTO : Cronograma y sustentación de la Evaluación de Estrés Laboral Depresión a los servidores públicos nombrados de DIRESA JUNIN.

FECHA : Huancayo, 09 de Junio del 2017

Me es grato dirigirme a usted para infórmale el cronograma y sustentación del proyecto de investigación "Relación del estrés laboral y la depresión en servidores públicos nombrados de la DIRESA JUNIN 2017" por lo cual solicito su autorización para la ejecución de la sensibilización 12 de junio y la aplicación los días 14, 15, 16. 19 y 20 de junio en los horarios de 9:15am a 12:45pm según el cronograma de aplicación 2 instrumentos los cuales son la Escala de Estrés Laboral e Inventario de Depresión de Beck BDI-II a los servidores públicos nombrados.

Adjunto:

- Cronograma de aplicación
- Consentimiento informado
- Sustentación
- Ficha técnica del Inventario de Depresión de Beck BDI-II
- Ficha técnica de la Escala de Estrés Laboral OIT/OMS
- 2 instrumentos
- Ficha de datos generales
- Validación de criterio de Jueces

Atentamente



Evelyn Sheyla Espinoza Beltrán

EVELYN SHEYLA ESPINOZA BELTRAN
Bachiller en Psicología

13
06
17

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Mediante este documento acepto, de manera voluntaria y anónima, colaborar como participante en la investigación llamada "La relación del estrés laboral y la depresión"

Esta investigación viene siendo realizada por la Bachiller en Psicología Evelyn Sheyla Espinoza Beltrán como parte del proceso de obtención del grado de Licenciada en Psicología de la Universidad Peruana Los Andes.

Estoy al tanto que mi rol de participante implica responder una Escala de Estrés Laboral OIT/OMS y el inventario de depresión de Beck DBI-II. Además, sé que esto implicará una sola sesión de treinta minutos en la que se aplicarán dichos instrumentos, los cuales no resultarán perjudiciales para mi integridad.

Sé que la investigadora se compromete a no revelar mi identidad en ningún momento de la evaluación ni después de ella. Me podré retirar del proceso aún comenzada la evaluación si lo deseo.

Adicionalmente se me ha informado que los resultados de la misma serán utilizados y discutidos únicamente con fines de investigación.

.....
Firma del Participante

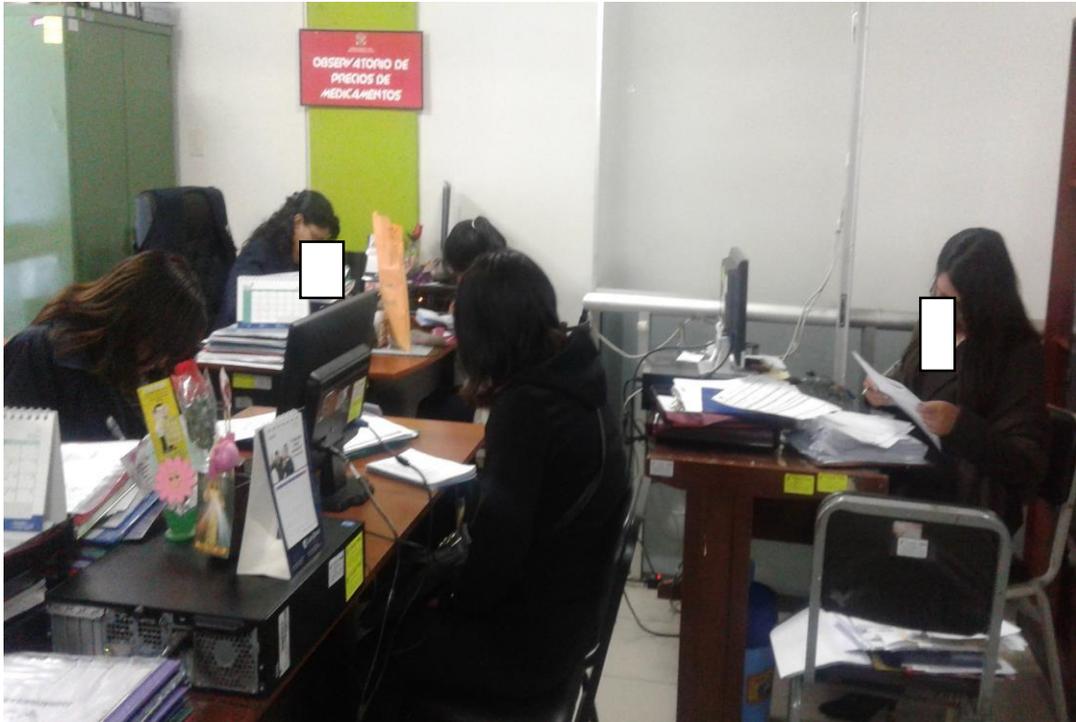
.....
Investigadora: Evelyn Sheyla Espinoza Beltrán

ANEXO 5

FOTOGRAFIAS

APLICACION DE LAS PRUEBAS

DIRECCIÓN DE MEDICAMENTOS E INSUMOS Y DROGAS

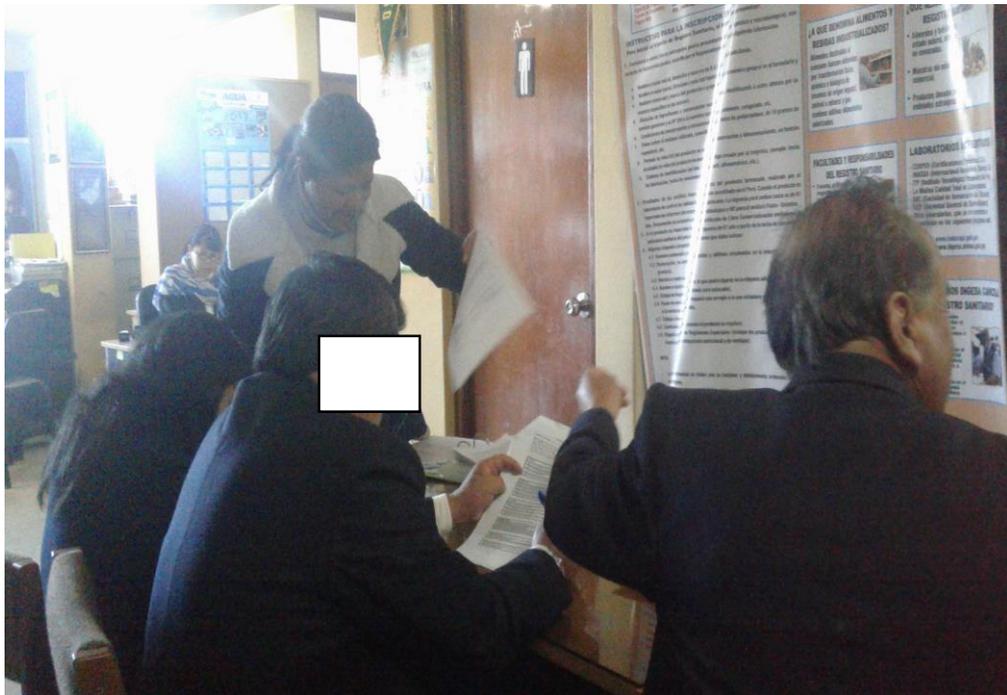


OFICINA DE ADMINISTRACIÓN Y LOGÍSTICA





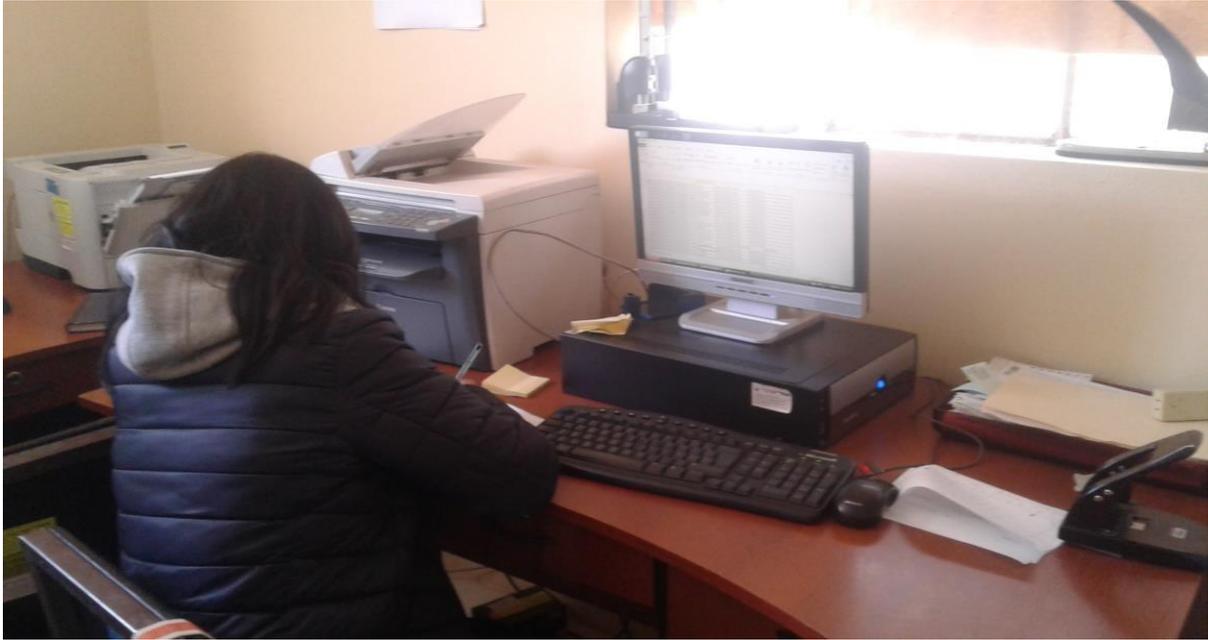
DIRECCIÓN DE SALUD AMBIENTAL



ALMACEN GENERAL Y DE MEDICAMENTOS



LABORATORIO REFERENCIAL



ANEXO 6

CRONOGRAMA DE APLICACIÓN

CRONOGRAMA DE APLICACIÓN DE LAS PRUEBAS PSICOLOGICAS

• Aplicación 14,15, 16, 19 y 20 de junio del 2017

OFICINA	DIA	HORARIO	RESPONSABLE
FARMACIA	14	9:15 am – 9:45 am	Bach. Evelyn Sheyla Espinoza Beltrán y equipo de evaluación
BOLETAS	14 L	9:15 am – 9:45 am	Bach. Evelyn Sheyla Espinoza Beltrán y equipo de evaluación
TRAMITE DOCUMENTARIO	14	9:15 am – 9:45 am	Bach. Evelyn Sheyla Espinoza Beltrán y equipo de evaluación
FISCALIZACION -DEMID	14 M	10:00 am -10:30am	Bach. Evelyn Sheyla Espinoza Beltrán y equipo de evaluación
DEMID	14 M	10:45 am –11:15 am	Bach. Evelyn Sheyla Espinoza Beltrán y equipo de evaluación
PLANEAMIENTO	14	11:30am – 12:00 am	Bach. Evelyn Sheyla Espinoza Beltrán y equipo de evaluación
RECURSOS HUMANOS	14 H	12:15 am – 12:45 am	Bach. Evelyn Sheyla Espinoza Beltrán y equipo de evaluación
ASESORIA JURIDICA	15 A	9:15 am – 9:45 am	Bach. Evelyn Sheyla Espinoza Beltrán y equipo de evaluación
LOGISTICA - PATRIMONIO	15 L	10:00 am -10:30am	Bach. Evelyn Sheyla Espinoza Beltrán y equipo de evaluación
ECONOMIA	15	10:45 am –11:15 am	Bach. Evelyn Sheyla Espinoza Beltrán y equipo de evaluación
SALUD MENTAL	15 M	11:30am – 12:00 am	Bach. Evelyn Sheyla Espinoza Beltrán y equipo de evaluación
RENAES	15 M	12:15 am – 12:45 am	Bach. Evelyn Sheyla Espinoza Beltrán y equipo de evaluación
SERVICIOS DE SALUD	15 L	12:15 am – 12:45 am	Bach. Evelyn Sheyla Espinoza Beltrán y equipo de evaluación
DIRECCION DE SALUD DE LAS PERSONAS	16 L	9:15 am – 9:45 am	Bach. Evelyn Sheyla Espinoza Beltrán y equipo de evaluación
PROMSA	16	10:00 am -10:30am	Bach. Evelyn Sheyla Espinoza Beltrán y equipo de evaluación
EPIDEMIOLOGIA	16 ✓	10:45 am –11:15 am	Bach. Evelyn Sheyla Espinoza Beltrán y equipo de evaluación
JEFATURA DE ESTADISTICA	16	11:30am – 12:00 am	Bach. Evelyn Sheyla Espinoza Beltrán y equipo de evaluación
DIRECCION DE SALUD AMBIENTAL	16 L	12:15 am – 12:45 am	Bach. Evelyn Sheyla Espinoza Beltrán y equipo de evaluación
OCI	16 L	12:15 am – 12:45 am	Bach. Evelyn Sheyla Espinoza Beltrán y equipo de evaluación
SALUD DE LAS PERSONAS	19 L	9:15 am – 9:45 am	Bach. Evelyn Sheyla Espinoza Beltrán y equipo de evaluación
ESTADISTICA PROCESAMIENTO DE DATOS	19	10:00 am -10:30am	Bach. Evelyn Sheyla Espinoza Beltrán y equipo de evaluación
INFORMATICA	19	10:45 am –11:15 am	Bach. Evelyn Sheyla Espinoza Beltrán y equipo de evaluación
CADENA DE FRIO	19	12:00pm – 12:30pm	Bach. Evelyn Sheyla Espinoza Beltrán y equipo de evaluación
ALMACÉN	20	9:15 am – 9:45am	Bach. Evelyn Sheyla Espinoza Beltrán y equipo de evaluación
PERSONAL QUE FALTO EVALUAR	20	10:15am – 11:15am	Bach. Evelyn Sheyla Espinoza Beltrán y equipo de evaluación

ANEXO 7

CRITERIO DE JUECES

ESCALA DE ESTRÉS LABORAL ORGANIZACIONAL OIT/OMS

EXPERTO N° 1



UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
FACULTAD DE CIENCIAS
CIENCIAS DE LA SALUD



FICHA DE VALIDACION DE JUICIOS DE EXPERTOS

I. DATOS GENERALES:

- 1.1 Nombre del docente experto : Janeline Elizabeth Palomino Cassio.
1.2. Cargo que desempeña : Coordinador Regional de Salud Mental.
1.3 Grado académico de evaluador: Lic. en Psicología.
1.3. Institución donde Labora : DIRESA - Junín
1.4. Teléfono : 964610961
1.5. Nombre del instrumento : Escala de estrés laboral organizacional
(OIT/OMS).

II. OBJETIVO:

- Establecer la relación del estrés laboral y la depresión de los servidores públicos nombrados de la Dirección Regional de Salud Junín 2017

III. DIRIGIDO A:

- Servidores públicos nombrados de la Dirección Regional de Salud Junín 2017

IV. VALORACIÓN:

BUENO	REGULAR	MALO
X		

GOBIERNO REGIONAL JUNIN
DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD JUNIN

J. Palomino
D.C. Dra. Janeline Elizabeth Palomino Cassio
Coordinadora de Salud Mental

Firma del evaluador

DNI: 20053914

EXPERTO N° 2



UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
FACULTAD DE CIENCIAS
CIENCIAS DE LA SALUD



FICHA DE VALIDACION DE JUICIOS DE EXPERTOS

I. DATOS GENERALES:

- 1.1 Nombre del docente experto : *Cindy Pamela Cristóforo Espinoza*
1.2. Cargo que desempeña : *Psicóloga*
1.3 Grado académico de evaluador: *Superior universitario*
1.3. Institución donde Labora : *C.S. Pilcomayo*
1.4. Teléfono : *959261710*
1.5. Nombre del instrumento : **Escala de estrés laboral organizacional (OIT/OMS).**

II. OBJETIVO:

- Establecer la relación del estrés laboral y la depresión de los servidores públicos nombrados de la Dirección Regional de Salud Junín 2017

III. DIRIGIDO A:

- Servidores públicos nombrados de la Dirección Regional de Salud Junín 2017

IV. VALORACIÓN:

BUENO	REGULAR	MALO
<i>X</i>		


C. Pamela Cristóforo Espinoza
PSICÓLOGA
C.Ps.P. 19137

Firma del evaluador

DNI: *45561658*

EXPERTO N° 3



UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
FACULTAD DE CIENCIAS
CIENCIAS DE LA SALUD



FICHA DE VALIDACION DE JUICIOS DE EXPERTOS

I. DATOS GENERALES:

- 1.1 Nombre del docente experto : Elsa Matos Chancas
1.2. Cargo que desempeña : Consultor Senior de Selección y Reclutamiento
1.3 Grado académico de evaluador: Licenciada en Psicología
1.3. Institución donde Labora : Manpower Group
1.4. Teléfono : 990946099
1.5. Nombre del instrumento : **Escala de estrés laboral organizacional (OIT/OMS).**

II. OBJETIVO:

- Establecer la relación del estrés laboral y la depresión de los servidores públicos nombrados de la Dirección Regional de Salud Junín 2017

III. DIRIGIDO A:

- Servidores públicos nombrados de la Dirección Regional de Salud Junín 2017

IV. VALORACIÓN:

BUENO	REGULAR	MALO
X		

Firma del evaluador

DNI: 45141590

EXPERTO N° 4



UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
FACULTAD DE CIENCIAS
CIENCIAS DE LA SALUD



FICHA DE VALIDACION DE JUICIOS DE EXPERTOS

I. DATOS GENERALES:

- 1.1 Nombre del docente experto : Zoila Esther Franco Payano
1.2. Cargo que desempeña : Jefe de la Unidad de Bienestar
1.3 Grado académico de evaluador: Superior
1.3. Institución donde Labora : Dirección Regional de Salud Junín
1.4. Teléfono : 945919170
1.5. Nombre del instrumento : Escala de estrés laboral organizacional
(OIT/OMS).

II. OBJETIVO:

- Establecer la relación del estrés laboral y la depresión de los servidores públicos nombrados de la Dirección Regional de Salud Junín 2017

III. DIRIGIDO A:

- Servidores públicos nombrados de la Dirección Regional de Salud Junín 2017

IV. VALORACIÓN:

BUENO	REGULAR	MALO
X		

DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD JUNIN
OFICINA EJECUTIVA DE GESTIÓN Y DESARROLLO
DE RECURSOS HUMANOS


Lic. Zoila E. Franco Payano
Jefe Unidad de Bienestar de Personal
C.T.S.P. N° 7021

Firma del evaluador

DNI: 2000 5712

INVENTARIO DE DEPRESION DE BECK

EXPERTO N° 1



UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
FACULTAD DE CIENCIAS
CIENCIAS DE LA SALUD



FICHA DE VALIDACION DE JUICIOS DE EXPERTOS

I. DATOS GENERALES:

- 1.1 Nombre del docente experto : Saneline Elizabeth Palomino Cassio
1.2. Cargo que desempeña : Coordinador de Salud Mental
1.3 Grado académico de evaluador: Hc. en Psicología
1.3. Institución donde Labora : DIRESA - Junín
1.4. Teléfono : 964610961
1.5. Nombre del instrumento : Inventario de depresión de Beck

II. OBJETIVO:

- Establecer la relación del estrés laboral y la depresión de los servidores públicos nombrados de la Dirección Regional de Salud Junín 2017

III. DIRIGIDO A:

- Servidores públicos nombrados de la Dirección Regional de Salud Junín 2017

IV. VALORACIÓN:

BUENO	REGULAR	MALO
X		

GOBIERNO REGIONAL JUNIN
DIRECCION REGIONAL DE SALUD JUNIN
Saneline Elizabeth Palomino Cassio
Firma del evaluador
Coordinadora de la F.F.P.N.S.M

DNI: 20053914

EXPERTO N° 2



UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
FACULTAD DE CIENCIAS
CIENCIAS DE LA SALUD



FICHA DE VALIDACION DE JUICIOS DE EXPERTOS

I. DATOS GENERALES:

- 1.1 Nombre del docente experto : Cindy Pamela Crisóstomo Espínto .
1.2. Cargo que desempeña : Psicóloga .
1.3 Grado académico de evaluador: Superior universitario .
1.3. Institución donde Labora : C. S. - Pilcomayo .
1.4. Teléfono : 959261710 .
1.5. Nombre del instrumento : Inventario de depresión de Beck

II. OBJETIVO:

- Establecer la relación del estrés laboral y la depresión de los servidores públicos nombrados de la Dirección Regional de Salud Junín 2017

III. DIRIGIDO A:

- Servidores públicos nombrados de la Dirección Regional de Salud Junín 2017

IV. VALORACIÓN:

BUENO	REGULAR	MALO
X		


C. Pamela Crisóstomo Espínto
PSICÓLOGA
C.Ps.P. 19137

Firma del evaluador

DNI: 45561658

EXPERTO N° 3



UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
FACULTAD DE CIENCIAS
CIENCIAS DE LA SALUD



FICHA DE VALIDACION DE JUICIOS DE EXPERTOS

I. DATOS GENERALES:

- 1.1 Nombre del docente experto : Zoila Esther Franco Payano
1.2 Cargo que desempeña : jefe de la Unidad de Bienestar
1.3 Grado académico de evaluador: Superior
1.3. Institución donde Labora : Dirección Regional de Salud Junín
1.4. Teléfono : 945919170
1.5. Nombre del instrumento : Inventario de depresión de Beck

II. OBJETIVO:

- Establecer la relación del estrés laboral y la depresión de los servidores públicos nombrados de la Dirección Regional de Salud Junín 2017

III. DIRIGIDO A:

- Servidores públicos nombrados de la Dirección Regional de Salud Junín 2017

IV. VALORACIÓN:

BUENO	REGULAR	MALO
X		

DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD JUNÍN
OFICINA EJECUTIVA DE GESTIÓN Y DESARROLLO
DE RECURSOS HUMANOS

Lic. Zolia E. Franco Payano
Jefe Unidad de Bienestar de Personal
C.T.S.P. N° 7021

Firma del evaluador

DNI: 20005712

EXPERTO N° 4



UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
FACULTAD DE CIENCIAS
CIENCIAS DE LA SALUD



FICHA DE VALIDACION DE JUICIOS DE EXPERTOS

I. DATOS GENERALES:

- 1.1 Nombre del docente experto : MAGALY GONZALEZ SUAGA
1.2 Cargo que desempeña : PSICOLOGA
1.3 Grado académico de evaluador: MAGISTRA
1.3. Institución donde Labora : PARTICULAR
1.4. Teléfono : 962900500
1.5. Nombre del instrumento : Inventario de depresión de Beck

II. OBJETIVO:

- Establecer la relación del estrés laboral y la depresión de los servidores públicos nombrados de la Dirección Regional de Salud Junín 2017

III. DIRIGIDO A:

- Servidores públicos nombrados de la Dirección Regional de Salud Junín 2017

IV. VALORACIÓN:

BUENO	REGULAR	MALO
X		

Magaly Gonzales Suaga
PSICOLOGA
C.R.P. 12948

Firma del evaluador

DNI: 41329398