

# UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES

Facultad de Ciencias de la Salud

Escuela Profesional de Psicología



## TESIS

Título : ESTRÉS LABORAL Y ESQUEMAS EMOCIONALES EN EL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE UNA RED PRESTACIONAL DE LA CIUDAD DE LIMA - 2022

Para optar el : Título Profesional de Psicólogo

Autor : Bachiller Dante Alfredo Ramón Rojas

Asesora metodológica : Mg. Julia Esther Rios Pinto

Asesora temática : Mg. Nazzia Massiel Huamán Huaranga

Línea de Investigación Institucional : Salud y Gestión de Salud

Fecha de Inicio y Culminación : Diciembre 2021 – Julio 2022

Huancayo – Perú

2022

A mis padres Rebeca y Alfredo por haberme dado la vida y su apoyo incondicional y la fortaleza de seguir adelante en mi carrera profesional, a mis queridos hijos Jean, Arianne, Mardelli y Estefany quienes estuvieron a mi lado brindándome un soporte que ha permitido llegar hasta esta etapa de mi vida y a mi tesoro Darlyne, por ser mi inspiración y motivo de continuar creciendo.

Bach. Dante Ramón

## **AGRADECIMIENTO**

A nuestro Dios por siempre fortalecernos, cuidarnos y darnos la sabiduría para formarnos profesionalmente.

También a nuestras respectivas familias por ser solidarios y la razón que nos permite continuar en el curso de nuestra actividad profesional.

A nuestras asesoras Mg. Julia Esther Ríos Pinto y Mg. Nazzia Masiel Huamán Huaranga, por su denodada y reconocida paciencia, por compartir su conocimiento y su disposición de guiarnos durante el desarrollo de nuestra investigación.

A las autoridades de la Red Prestacional Almenara, por las facilidades brindadas para desarrollar nuestro estudio en aporte a la investigación.

El autor



**UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES**  
**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD**  
**DIRECCIÓN DE LA UNIDAD DE INVESTIGACIÓN**

"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

# CONSTANCIA

## DE SIMILITUD DE TRABAJOS DE INVESTIGACIÓN POR EL SOFTWARE DE PREVENCIÓN DE PLAGIO TURNITIN

LA DIRECCIÓN DE LA UNIDAD DE INVESTIGACIÓN DE LA FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD, HADE CONSTAR POR LA PRESENTE, QUE EL INFORME FINAL TITULADO:

**ESTRÉS LABORAL Y ESQUEMAS EMOCIONALES EN EL PERSONAL ADMINISTRATIVO  
 DE UNA RED PRESTACIONAL DE LA CIUDAD DE LIMA – 2022**

CUYO AUTOR (ES) : FLORES ARISTIZABAL ASTRID  
 RAMÓN ROJAS DANTE ALFREDO  
 FACULTAD : CIENCIAS DE LA SALUD  
 ESCUELA PROFESIONAL : PSICOLOGÍA  
 ASESOR (A) : MG. RIOS PINTO JULIA  
 MG. HUAMÁN HUARINGA NAZZIA

QUE FUE PRESENTADO CON FECHA: 25/03/2022 Y DESPUÉS DE REALIZADO EL ANÁLISIS CORRESPONDIENTE EN EL SOFTWARE DE PREVENCIÓN DE PLAGIO TURNITIN CON FECHA 30/03/2022; CON LA SIGUIENTE CONFIGURACIÓN DEL SOFTWARE DE PREVENCIÓN DE PLAGIO TURNITIN:

- EXCLUYE BIBLIOGRAFÍA
- EXCLUYE CITAS
- EXCLUYE CADENAS MENORES A 20 PALABRAS
- OTRO CRITERIO (ESPECIFICAR)

DICHO DOCUMENTO PRESENTA UN PORCENTAJE DE SIMILITUD DE 29%.

EN TAL SENTIDO, DE ACUERDO A LOS CRITERIOS DE PORCENTAJES ESTABLECIDOS EN EL ARTÍCULO N° 11 DEL REGLAMENTO DE USO DE SOFTWARE DE PREVENCIÓN DE PLAGIO, EL CUAL INDICA QUE NO SE DEBE SUPERAR EL 30%. SE DECLARA, QUE EL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN: SI CONTIENE UN PORCENTAJE ACEPTABLE DE SIMILITUD.

OBSERVACIONES: SE ANALIZÓ CON EL SOFTWARE UNA SOLA VEZ.

EN SEÑAL DE CONFORMIDAD Y VERIFICACIÓN SE FIRMA Y SELLA LA PRESENTE CONSTANCIA.

HUANCAYO, 30 DE MARZO DE 2022

UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES  
 FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD



*[Firma]*  
 PH.D. EDITH ANGELO GÓMEZ

CONSTANCIA N° 123 – DUI – FCS – UPLA/2022

D.P.: ARCHIVO  
 EAG/VJHP

## INTRODUCCIÓN

En un mundo cada vez más integrado e interconectado como el que vivimos, donde el ser instruido y competitivo, resulta imprescindible para seguir siendo elegible laboralmente, donde las mayorías carecen de recursos y los que tienen trabajo tienen que padecer el sin sabor de las presiones laborales, pues para las familias vivir en pobreza y sufrir crisis económicas, no se permite, por ello trabajar, es una obligación, es una situación donde resulta inherente y consecuente dejar de referirse al estrés, pues las personas terminan siendo afectados por los propios sistemas laborales (Atalaya, 2001).

En el contexto actual, la población mundial sufre los efectos económicos, sanitarios y sociales: “Puede considerarse que el COVID19 sea considerado una pandemia” (Organización Mundial de la Salud [OMS], 2020). Por ello: “El personal que labora en los establecimientos de salud es el que se encuentra más expuesto, evidenciándose en dichos profesionales trastornos de ansiedad y estrés” (Huang et al., 2020). En el Perú hay un alto grado de casos COVID-19, 12.80% de positividad en las pruebas realizadas con 3’522,484 casos confirmados de 27’510,769 pruebas realizadas (Ministerio de Salud del Perú [MINSA], 2022).

Los grupos ocupacionales de las entidades sanitarias, tanto asistenciales como administrativos, por la naturaleza de su trabajo constantemente están expuestos a riesgos de diversa índole, lo que determina la necesidad de contar no solamente con el conocimiento teórico y práctico, sino también mantener un estado mental y físico equilibrado que les permita desempeñar su labor y enfrentar diversas situaciones que podrían ser causantes de estrés laboral (García y Gil, 2016).

Para Ivancevich y Matteson (1982), el estrés se concibe como una respuesta adaptativa, regulada por las características y/o procesos psicológicos de una persona, como resultado de un evento del entorno que plantea necesidades físicas y fisiológicas propias de una persona; por otro lado la OMS (2020), afirma: “El estrés laboral es una reacción que una persona puede

tener cuando se enfrenta a exigencias y presiones laborales que no concuerdan con sus conocimientos y habilidades, poniendo a prueba su capacidad para afrontar la situación”, adicionalmente la considera una epidemia mundial por los datos estadísticos.

En Francia, el 2008 y 2009, se da el caso de 30 suicidios de empleados de la empresa Telecom, por ello el estrés es considerado: “Una respuesta física y mental a la amenaza que plantea la alternancia de necesidades actuales y los medios que posee el ser humano para hacerles frente” (Organización Internacional del Trabajo [OIT], 2016); así como la Asociación Americana de Psicología (APA, 2000), lo describe como: “Una sensación de agobio, preocupación y agotamiento”, así como, “una experiencia emocional aburrida acompañada de variaciones bioquímicas, fisiológicas y conductuales identificables”, por otro lado: “Un esquema emocional se considera un plan o estrategia que los individuos usan en respuesta a una emoción” (Leahy, 2017).

El modelo transaccional o interactivo de Lazarus y Folkman (1984), definen al estrés como la interacción entre el trabajador y su entorno laboral; de acuerdo con este modelo, el estrés se desencadena cuando el trabajador cree que sus estrategias son superadas, no permitiendo responder a las demandas laborales exigidas; en éste etapa, se da un proceso interactivo donde los esquemas emocionales del trabajador continuarán generando experiencias cíclicas estresantes.

Antes de este estudio, no se realizó un estudio de las relaciones entre estrés laboral y esquemas emocionales, sin embargo, esta investigación nos permitió comprobar la existencia de una correlación directa entre el estrés laboral y los esquemas emocionales en el personal administrativo de una Red Prestacional Almenara en el año 2022, además de ser un valioso aporte bibliográfico, para eventuales investigaciones relacionadas con los constructos psicológicos empleados en este estudio.

En el presente estudio se empleó el método científico de enfoque cuantitativo, de tipo básica, con un nivel de investigación relacional y con un diseño no experimental - transversal. El método de muestreo empleado fue probabilístico estratificado, la población estuvo conformada por 199 trabajadores administrativos de la Red Prestacional Almenara y la muestra por 131 trabajadores; se empleó la encuesta como técnica de recopilación de datos, los instrumentos utilizados fueron la Escala de Estrés Laboral OIT – OMS y la Escala de Esquemas Emocionales LESS (Leahy, 2017), adaptado en Perú (Brocca, 2014).

El presente estudio contempla cinco capítulos, el primer capítulo está compuesto por el planteamiento del problema, la delimitación del problema, formulación del problema general y los problemas específicos, así mismo, se puede encontrar la justificación del estudio, el objetivo general y los objetivos específicos. El segundo capítulo, corresponde al marco teórico a través de los antecedentes nacionales, internacionales y locales de la investigación, las bases teóricas científicas y el marco conceptual. En el tercer capítulo, se presenta la hipótesis general e hipótesis específicas, así como, se identifica las variables, definición conceptual y operacional de las mismas. El cuarto capítulo, contiene la metodología de la investigación, así como el tipo, nivel y diseño de investigación, se describe la población y muestra, las técnicas e instrumentos de recopilación de datos, procesamiento y análisis de datos, así como, los aspectos éticos de la investigación. En el quinto capítulo se muestran los resultados de las variables, así como la prueba de la hipótesis general y específicas, culminando el informe con el análisis y la discusión de los resultados, las conclusiones, las recomendaciones, finalizando con las referencias bibliográficas y los anexos.

## CONTENIDO

CARATULA.....	I
DEDICATORIA .....	ii
AGRADECIMIENTO .....	iii
INTRODUCCIÓN .....	iv
CONTENIDO .....	vii
CONTENIDO DE TABLAS .....	xi
CONTENIDO DE FIGURAS .....	xiii
RESUMEN .....	xiv
ABSTRACT.....	xv
CAPÍTULO I PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA .....	16
1.1. Descripción de la realidad problemática .....	16
1.2. Delimitación del problema .....	20
1.3. Formulación del problema .....	20
1.3.1. Problema General.....	20
1.3.2. Problemas Específicos .....	21
1.4. Justificación.....	21
1.4.1. Social.....	21
1.4.2. Teórica .....	22
1.4.3. Metodológica .....	23
1.5. Objetivos .....	23
1.5.1. Objetivo General .....	23

1.5.2. Objetivos Específicos.....	23
CAPÍTULO II MARCO TEÓRICO .....	25
2.1. Antecedentes .....	25
2.1.1. Internacionales .....	25
2.1.2. Nacionales.....	28
2.1.3. Locales .....	31
2.2. Bases Teóricas o Científicas .....	34
2.2.1. El Estrés .....	34
2.2.2. El Estrés Laboral.....	39
2.2.3. Las Emociones .....	45
2.2.4. Los Esquemas Emocionales.....	46
2.3. Marco Conceptual (de las variables y dimensiones).....	52
2.3.1. Estrés Laboral .....	52
2.3.2. Esquemas emocionales .....	53
CAPÍTULO III HIPÓTESIS.....	60
3.1. Hipótesis General .....	60
3.2. Hipótesis Específicas.....	60
3.3. Variables (Definición Conceptual y Operacionalización) .....	63
CAPÍTULO IV METODOLOGÍA .....	64
4.1. Método de Investigación .....	64
4.2. Tipo de Investigación .....	64

4.3.	Nivel de Investigación.....	65
4.4.	Diseño de Investigación .....	65
4.5.	Población y muestra .....	65
4.6.	Técnicas e Instrumentos de recolección de datos.....	68
4.6.1.	Técnicas .....	68
4.6.2.	Instrumentos de recolección de datos .....	69
4.6.3.	Técnicas de procesamiento y análisis de datos .....	73
4.6.4.	Aspectos éticos de la investigación (descripción).....	73
CAPÍTULO V RESULTADOS .....		76
5.1.	Descripción de los resultados de las variables de estudio .....	76
5.1.1.	Resultados del objetivo general .....	76
5.1.2.	Resultados de las dimensiones de la variable estrés laboral .....	78
5.1.3.	Resultados de los objetivos específicos .....	89
5.2.	PRUEBA DE HIPÓTESIS.....	99
5.2.1.	Contrastación de Hipótesis General.....	100
5.2.2.	Contrastación de las hipótesis específicas .....	101
ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS .....		116
Análisis y discusión de la hipótesis general .....		116
Análisis y discusión de la hipótesis específica 1 .....		119
Análisis y discusión de la hipótesis específica 2.....		120
Análisis y discusión de la hipótesis específica 3.....		120

Análisis y discusión de la hipótesis específica 4.....	121
Análisis y discusión de la hipótesis específica 5.....	122
Análisis y discusión de la hipótesis específica 6.....	122
Análisis y discusión de la hipótesis específica 7.....	123
CONCLUSIONES .....	124
RECOMENDACIONES.....	128
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	130
ANEXOS .....	140
Anexo 1: Matriz de consistencia .....	141
Anexo 2: Matriz de operacionalización de variables .....	143
Anexo 3: Matriz de operacionalización del instrumento .....	144
Anexo 4: Instrumento de investigación y constancia de su aplicación .....	149
Anexo 5: Confiabilidad y Validez del Instrumento.....	161
Anexo 6: La Data de Procesamiento de Datos .....	174
Anexo 7: Consentimiento informado .....	184
Anexo 8: Fotos de la Aplicación del Instrumento.....	189

## CONTENIDO DE TABLAS

<b>Tabla 1</b> Población de estudio .....	66
<b>Tabla 2</b> Muestra de estudio .....	67
<b>Tabla 3</b> Establecer la relación entre Estrés Laboral y Esquemas Emocionales .....	77
<b>Tabla 4</b> Resultado de Dimensión Clima organizacional .....	78
<b>Tabla 5</b> Resultado de Dimensión Estructura Organizacional.....	80
<b>Tabla 6</b> Resultado de Dimensión Territorio Organizacional .....	81
<b>Tabla 7</b> Resultado de Dimensión Tecnología .....	83
<b>Tabla 8</b> Resultado de Dimensión Influencia del Líder.....	84
<b>Tabla 9</b> Resultado de Dimensión Falta de Cohesión. ....	86
<b>Tabla 10</b> Resultado de Dimensión Respaldo del Grupo. ....	87
<b>Tabla 11</b> Establecer la relación entre clima organizacional y los esquemas emocionales	89
<b>Tabla 12</b> Establecer la relación entre estructura organizacional y esquemas emocionales	90
<b>Tabla 13</b> Establecer la relación entre territorio organizacional y los esquemas emocionales	92
<b>Tabla 14</b> Establecer la relación entre la dimensión tecnología y los esquemas emocionales.	93
<b>Tabla 15</b> Establecer la relación entre la influencia del líder y los esquemas emocionales	95
<b>Tabla 16</b> Establecer la relación entre la falta de cohesión y esquemas emocionales .....	96
<b>Tabla 17</b> Establecer la relación entre respaldo del grupo y los esquemas emocionales	98
<b>Tabla 18</b> Interpretación del coeficiente de correlación Rho de Spearman.....	99
<b>Tabla 19</b> Relación entre Estrés Laboral y Esquemas Emocionales .....	100
<b>Tabla 20</b> Relación entre Clima Organizacional y Esquemas Emocionales .....	102
<b>Tabla 21</b> Relación entre Estructura Organizacional y Esquemas Emocionales.....	104
<b>Tabla 22</b> Relación entre Territorio Organizacional y Esquemas Emocionales.....	106
<b>Tabla 23</b> Relación entre Tecnología y Esquemas Emocionales.....	108

<b>Tabla 24</b> Relación entre Influencia del Líder y Esquemas Emocionales.....	110
<b>Tabla 25</b> Relación entre Falta de Cohesión y Esquemas Emocionales.....	112
<b>Tabla 26</b> Relación entre Respaldo del Grupo y Esquemas Emocionales .....	114

## CONTENIDO DE FIGURAS

<b>Figura 1</b> La curva del estrés .....	36
<b>Figura 2</b> El Estrés Laboral .....	42
<b>Figura 3</b> Estrés y Esquemas Emocionales .....	45
<b>Figura 4</b> Esquemas emocionales .....	50
<b>Figura 5</b> Establecer la relación entre Estrés Laboral y Esquemas Emocionales .....	77
<b>Figura 6</b> Resultado de Dimensión Clima Organizacional.....	79
<b>Figura 7</b> Resultado de Dimensión Estructura Organizacional .....	80
<b>Figura 8</b> Resultado de Dimensión Territorio Organizacional.....	82
<b>Figura 9</b> Resultado de Dimensión Tecnología.....	83
<b>Figura 10</b> Resultado de Dimensión Influencia del Líder. ....	85
<b>Figura 11</b> Resultado de Dimensión Falta de Cohesión. ....	86
<b>Figura 12</b> Resultado de Dimensión Respaldo del Grupo.....	88
<b>Figura 13</b> Establecer la relación entre clima organizacional y esquemas emocionales .....	89
<b>Figura 14</b> Establecer la relación entre estructura organizacional y esquemas emocionales ...	91
<b>Figura 15</b> Establecer la relación entre territorio organizacional y esquemas emocionales.....	92
<b>Figura 16</b> Establecer la relación entre la dimensión tecnología y esquemas emocionales .....	94
<b>Figura 17</b> Establecer la relación entre la influencia del líder y esquemas emocionales .....	95
<b>Figura 18</b> Establecer la relación entre la falta de cohesión y esquemas emocionales .....	97
<b>Figura 19</b> Establecer la relación entre respaldo del grupo y esquemas emocionales.....	98

## RESUMEN

El objetivo general de este estudio de investigación fue establecer la relación entre el estrés laboral y los esquemas emocionales en el personal administrativo de una Red Prestacional de Lima en el año 2022. Se utilizó el método científico de enfoque cuantitativo, de tipo básica, con un nivel de investigación relacional y con un diseño no experimental - transversal. El método de muestreo empleado fue probabilístico estratificado, la población estuvo conformada por 199 trabajadores administrativos de la Red Prestacional Almenara y la muestra por 131 trabajadores; se empleó la encuesta como técnica de recopilación de datos, los instrumentos utilizados fueron la Escala de Estrés Laboral OIT – OMS y la Escala de Esquemas Emocionales LESS (Leahy, 2017), adaptado en Perú (Brocca, 2014). Los resultados demuestran que existe una correlación positiva moderada entre el Estrés Laboral y Los Esquemas Emocionales, con un índice de correlación de Rho Spearman de 0.536, significación bilateral  $<0.001$  ( $p$  valor  $< 0.05$ ), por consiguiente, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa, concluyendo estadísticamente que existe relación entre las variables de estudio, a un nivel de significancia del 5%, que corrobora la relación. Concluyendo que el personal administrativo manifiesta una adecuada respuesta física y emocional a las exigencias laborales y no tienen creencias problemáticas acerca de las emociones propias o ajenas.

**Palabras clave:** Estrés, estrés laboral, emociones, esquemas emocionales, regulación emocional, trabajadores administrativos.

## ABSTRACT

The general objective of this research study was to establish the relationship between work stress and emotional schemes in the administrative staff of a Red Prestacional de Lima in the year 2022. The scientific method of quantitative approach, of basic type, with a level of relational research and with a non-experimental - cross-sectional design. The sampling method used was stratified probabilistic, the population was made up of 199 administrative workers of the Almenara Benefit Network and the sample of 131 workers; The survey was used as a data collection technique, the instruments used were the OIT - OMS Work Stress Scale and the LESS Emotional Schemes Scale (Leahy, 2017), adapted in Peru (Brocca, 2014). The results show that there is a moderate positive correlation between Work Stress and Emotional Schemes, with a Rho Spearman correlation index of 0.536, bilateral significance  $<0.001$  (p value  $<0.05$ ), therefore, the null hypothesis is rejected and accepts the alternate hypothesis, concluding statistically that there is a relationship between the study variables, at a significance level of 5%, which corroborates the relationship. Concluding that the administrative staff shows an adequate physical and emotional response to work demands and do not have problematic beliefs about their own or others emotions.

**Keywords:** Stress, work stress, emotions, emotional schemes, emotional regulation, administrative workers.

## CAPÍTULO I

### PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

#### 1.1. Descripción de la realidad problemática

Vivimos en un mundo cada vez más integrado, interconectado y mundializado, caracterizado por la falta de tiempo y la necesidad de ser competitivo para tener empleo, que permita paliar los efectos de la pobreza y las dificultades económicas, la naturaleza dinámica del trabajo en el mundo moderno impulsa: “Considerar al estrés laboral como una problemática mundial que viene en crecimiento desde hace más de dos décadas” (Mero et al., 2021).

El estrés relacionado con el trabajo se considera una respuesta física, emocional y mental al daño causado por un desequilibrio entre las necesidades percibidas, los recursos y la capacidad de respuesta de un individuo, por ello:

“Ahora se reconoce como un problema global que afecta a todos, tanto en países desarrollados como en desarrollo. En este contexto complejo, el entorno laboral, condiciona y se convierte en una fuente determinante de factores de riesgo psicosocial, donde muchas veces no se genera un marco ideal con el fin de proteger la salud y el bienestar de los trabajadores. Se desea un trabajo productivo con desarrollo

socioeconómico, pero no se prevé que éstos no sean causantes de enfermedades mentales, si bien es cierto tiene un impacto significativo en el bienestar humano y familiar, un trabajador estresado a la larga genera costos elevados directos e indirectos en la economía familiar y social” (Patlán Pérez, 2019).

En la coyuntura actual, el COVID-19, es un problema de salud que está generando alarma social a nivel mundial debido a los altos índices de mortalidad e impacto socioeconómico en las familias: “Las cifras nos indican que ha contaminado a más de 446 millones de personas, superando los seis millones de muertes se ha extendido a todo el mundo” (Universidad Johns Hopkins [JHU], 2022), por lo cual: “Se termina concluyendo que la COVID-19 sea considerada una pandemia” (OMS, 2020), frente a esta problemática sanitaria: “El personal administrativo de salud, debido a las funciones laborales que cumple, es uno de los más expuestos, evidenciándose en dichos trabajadores trastornos de ansiedad y estrés” (Huang et al., 2020).

Roy et al. (2020), señalan que los riesgos de esta pandemia: “alcanzan a todos los estratos sociales y laborales, entre los que se encuentran el personal asistencial, administrativo, entre otros que laboran en el sector salud, llámese, institutos de investigación, hospitales y establecimientos de salud de los distintos niveles”. El personal de salud es consciente de los riesgos de contaminación: “pueden infectarse y también a su entorno familiar, sin embargo, existe la necesidad de cumplir con su compromiso laboral, generándose un conflicto en el manejo de sus emociones, el estar preocupados por estos riesgos conllevan a la angustia psicológica” (Yuhong et al., 2020). Esta situación “demanda del trabajador adecuadas reacciones cognitivas, conductuales, emocionales y psicofisiológicos, que deben ser conducidas adecuadamente, sin embargo, si no son canalizadas, perturba su entorno familiar, social y profesional” (Mero et al., 2021).

El personal administrativo y de gestión en salud, en el actual contexto experimentan

largas jornadas de trabajo, sobrecarga laboral, trabajan en una infraestructura inadecuada, falta de recursos ofimáticos, sumándole a ello: “tener que observar el sufrimiento de familiares por la muerte y enfermedad de los pacientes, lo que les genera estrés como resultado de los factores externos que les rodean en sus centros laborales” (OMS, 2020).

El personal administrativo puede autoevaluar su estrés (ansiedad, frustración), en tal valoración de la capacidad de afrontamiento sugieren:

Hay un componente cognitivo en el estrés, junto con varias dimensiones subjetivas de los esquemas emocionales como la duración, la comprensibilidad y el control, tales valoraciones, que son esquemas y motivos o conceptos de emociones, pueden tener en cuenta la respuesta al estrés del personal administrativo, aumentando o disminuyendo dicha experiencia, si la capacidad de afrontamiento es controlado se suprime la ansiedad o frustración, por el contrario de no ser controlado, se genera un proceso cíclico de evaluaciones y experiencias estresantes (Lazarus y Folkman, 1984).

En los gobiernos, existe un enfoque y preocupación por la economía de sus países, se emprenden programas de ayuda social, económica, laboral, educativa entre otros, pero no se percibe preocupación alguna por la salud mental, así como, se ve demostrada durante la pandemia COVID-19, existen otros factores que generan un enorme impacto psicológico, que sufre el personal de salud, como consecuencia del desenvolvimiento de sus labores.

En otros estudios, dando el contexto actual señalan:

Durante la pandemia, el aislamiento por sí solo tiene un impacto mental significativo, por lo que su prevención es necesaria a fin de evitar posibles trastornos mentales graves trastornos de salud, por otro lado, se halló que el temor principal del trabajador, fue la infección de sus colegas (72,5%), infección de los miembros de su entorno familiar (63,9%), las medidas de protección (52,3%) y violencia médica (48,5%), se evidenció además, un 39,1 % de trabajadores de la salud con angustia psicológica (Odriozola et al., 2020).

En el Perú, en lo que va de la pandemia por COVID-19, se contabilizan 103,520 pacientes con alta médica, los cuales fueron atendidos en diversos hospitales a nivel nacional, a la fecha se tienen 1,924 pacientes hospitalizados y ESSALUD es quien alberga una mayor cantidad de casos 1,043 (54.20 %) (MINSA, 07/03/2022). A través de la Red Prestacional Almenara, se presta servicios a 1'603,828 asegurados, dicha red está conformada por el Hospital Guillermo Almenara, el cual es un establecimiento de alta complejidad nivel IIIA y otros 16 establecimientos, conformado por Hospitales del nivel I y II, policlínicos, centros médicos y centros de atención primaria (Seguro Social de Salud del Perú [ESSALUD], 2022).

La Red Prestacional Almenara:

Es un organismo desconcentrado de ESSALUD, está subordinada a la Gerencia General, que presta servicios dentro de un espacio geográfico asignado, acorde al marco de políticas, normas y planes institucionales, por ello, tanto el personal administrativo, como el personal asistencial, son responsables de administrar y brindar beneficios sociales y de salud a los asegurados a través de una red organizada y sincrónica de servicios de salud, asegurando la disponibilidad y continuidad de la atención (ESSALUD, 2018).

Por lo tanto, el personal administrativo que tiene la responsabilidad de gestionar y administrar la Red Prestacional Almenara, está: “continuamente sometido a agentes estresores, si la exposición al estresor se mantiene, la energía de adaptación del organismo comienza a agotarse” (Ivancevich y Matteson, 1982), ante ésta situación: “el personal experimenta una emoción, dándose un proceso de interpretación y evaluación de esa emoción, junto con el uso de estrategias adaptativas o desadaptativas para su regulación, estos procesos y criterios vienen a ser los esquemas emocionales” (Leahy, 2017), por lo que resulta necesario comprobar si existe relación entre el estrés laboral y los esquemas emocionales en el personal administrativo de la Red Prestacional Almenara.

## **1.2. Delimitación del problema**

### **▪ Delimitación espacial**

El estudio de investigación se realizó a nivel local, en la Red Prestacional Almenara, que pertenece al Seguro Social de Salud del Perú ESSALUD, dicha entidad tiene como dirección principal la Av. Grau N° 800, en el Distrito de la Victoria, Provincia de Lima, Departamento de Lima.

### **▪ Delimitación temporal**

La presente investigación se realizó en un periodo de 8 meses, desde el mes de diciembre 2021 hasta julio 2022.

### **▪ Delimitación teórica**

La investigación nos permitió abordar el análisis teórico de la variable de Estrés Laboral en base al planteamiento teórico de Ivancevich y Matteson (1987), quienes precisan: “viene a ser una respuesta adaptativa, mediada por características personales y/o procesos psicológicos, y una consecuencia de una acción ante una situación o evento externo, que demandan respuestas físicas y/o psicológicas específicas en las personas”; y de la variable de Esquemas Emocionales, donde Leahy (2017), refiere es: “la forma de cómo las personas conceptualizan las emociones en sí mismos y en los demás, y cómo estos modelos específicos de emoción pueden conducir a estrategias problemáticas de regulación emocional”.

## **1.3. Formulación del problema**

Según lo expuesto en el apartado anterior, el problema a resolver fue:

### ***1.3.1. Problema General***

¿Cuál es la relación entre el estrés laboral y los esquemas emocionales en el personal administrativo de la Red Prestacional Almenara de Lima en el año 2022?

### **1.3.2. Problemas Específicos**

- ¿Cuál es la relación entre la dimensión clima organizacional y los esquemas emocionales en el personal administrativo de la Red Prestacional Almenara de Lima en el año 2022?
- ¿Cuál es la relación entre la dimensión estructura organizacional y los esquemas emocionales en el personal administrativo de la Red Prestacional Almenara de Lima en el año 2022?
- ¿Cuál es la relación entre la dimensión territorio organizacional y los esquemas emocionales en el personal administrativo de la Red Prestacional Almenara de Lima en el año 2022?
- ¿Cuál es la relación entre la dimensión tecnología y los esquemas emocionales en el personal administrativo de la Red Prestacional Almenara de Lima en el año 2022?
- ¿Cuál es la relación entre la dimensión Influencia del líder y los esquemas emocionales en el personal administrativo de la Red Prestacional Almenara de Lima en el año 2022?
- ¿Cuál es la relación entre la dimensión falta de cohesión y los esquemas emocionales en el personal administrativo de la Red Prestacional Almenara de Lima en el año 2022?
- ¿Cuál es la relación entre la dimensión respaldo del grupo y los esquemas emocionales en el personal administrativo de la Red Prestacional Almenara de Lima en el año 2022?

## **1.4. Justificación**

### **1.4.1. Social**

La presente investigación permite al sistema nacional de salud, contar información, acerca del estrés laboral y los esquemas emocionales, con la particularidad que se realizó dentro del contexto del plan de emergencia nacional ante la pandemia COVID-19. Los resultados del estudio nos permitieron evidenciar la presencia de niveles de estrés laboral y esquemas emocionales adaptativos/desadaptativos del personal administrativo de la Red Prestacional Almenara, los mismos que vienen desarrollando sus funciones en distintas modalidades, como,

la presencial, mixta o remota, situación que obligó a cambiar sus rutinas y adaptarse a las actuales circunstancias laborales.

Del análisis de los datos, por ser objetivos y confiables, brindaron información relevante de la situación actual, lo que permite proponer el desarrollo de programas de intervención, que mejoren el clima laboral, potenciar capacidades de liderazgo, desarrollo de destrezas y habilidades, así como, proponer estrategias para la prevención y gestión de los factores de riesgo psicosociales (OIT, 2016, p. 19). También se constituye en fuente de información para los directivos, en la toma de decisiones para promover mejores condiciones laborales para el personal administrativo, vitales para el logro de los objetivos personales e institucionales.

#### ***1.4.2. Teórica***

En el presente estudio de investigación se evidenció como las variables de estudio se correlacionan directamente, al igual como las dimensiones del estrés laboral: El clima organizacional, la estructura organizacional, el territorio organizacional, la tecnología, la influencia del líder, la falta de cohesión y el apoyo grupal están asociados con cambios en los esquemas emocionales, por lo que esta investigación constituye fuente bibliográfica para futuras investigaciones.

El modelo de Lazarus y Folkman (1984), relacionado con el estrés, precisa: “los individuos experimentan estrés como resultado de la valoración de los factores estresantes, tales valoraciones de la capacidad para el afrontamiento sugieren que hay un componente cognitivo en el estrés”, el estudio permite observar presencia de distintos niveles de estrés en el personal administrativo, destacándose la dimensión “tecnología” de la variable estrés laboral.

Por su parte, Leahy (2017), propuso el modelo de esquema emocional donde: “los individuos pueden diferenciar en sus evaluaciones de su propia experiencia de estrés, la presencia de ansiedad y frustración, junto con varias dimensiones de esquemas emocionales tales como la duración, la comprensibilidad y el control”; la investigación permitió observar

tales valoraciones, que son esquemas o conceptos de emociones, en el personal administrativo, dicha experiencia adaptativa/desadaptativa puede disminuir/aumentar respectivamente la respuesta al estrés.

### **1.4.3. Metodológica**

Para lograr los objetivos de la investigación se utilizaron los siguientes instrumentos de evaluación:

- Escala de Estrés Laboral OIT – OMS (1986), para medir la variable Estrés Laboral.
- Escala de Esquemas Emocionales de Robert L. Leahy (2017), adaptada en Perú por Paul Broca (2014), para medir la variable esquemas emocionales.

Los instrumentos de evaluación propuestos en esta investigación, para la validación del contenido adecuado a nuestra realidad, fueron sometidos a criterio de jueces expertos, mientras que para evaluar la confiabilidad se aplicó una prueba piloto y se sometió a análisis con el coeficiente Alfa de Cronbach, posteriormente se procedió a la aplicación de una encuesta virtual debido a los protocolos sanitarios establecidos dentro del Plan de Emergencia Nacional por COVID-19.

## **1.5. Objetivos**

### **1.5.1. Objetivo General**

Establecer la relación entre el estrés laboral y los esquemas emocionales en el personal administrativo de la Red Prestacional Almenara de Lima en el año 2022.

### **1.5.2. Objetivos Específicos**

- Establecer la relación entre la dimensión clima organizacional y los esquemas emocionales en el personal administrativo de la Red Prestacional Almenara de Lima en el año 2022.

- Establecer la relación entre la dimensión estructura organizacional y los esquemas emocionales en el personal administrativo de la Red Prestacional Almenara de Lima en el año 2022.
- Establecer la relación entre la dimensión territorio organizacional y los esquemas emocionales en el personal administrativo de la Red Prestacional Almenara de Lima en el año 2022.
- Establecer la relación entre la dimensión tecnología y los esquemas emocionales en el personal administrativo de la Red Prestacional Almenara de Lima en el año 2022.
- Establecer la relación entre la dimensión influencia y los esquemas emocionales en el personal administrativo de la Red Prestacional Almenara de Lima en el año 2022.
- Establecer la relación entre la dimensión falta de cohesión y los esquemas emocionales en el personal administrativo de la Red Prestacional Almenara de Lima en el año 2022.
- Establecer la relación entre la dimensión respaldo del grupo y los esquemas emocionales en el personal administrativo de la Red Prestacional Almenara de Lima en el año 2022.

## **CAPÍTULO II**

### **MARCO TEÓRICO**

#### **2.1. Antecedentes**

##### **2.1.1. Internacionales**

Faustino y Vasco (2021), presentan en el estudio *“Los esquemas emocionales mediante la relación entre la regulación de las emociones y la sintomatología, Lisboa, Portugal 2021”*, este estudio tuvo como objetivo explorar cómo los esquemas afectivos están implicados en la regulación de la emoción y la sintomatología. Se desarrolló el estudio bajo el enfoque cuantitativo experimental transversal y de correlación simple. Se utilizaron la Escala de Esquemas Emocionales LESS-50 (Leahy 2011, versión portuguesa hecha por Silva et al. (2019), el Inventario breve de síntomas (BSI-53) y el cuestionario de regulación de las emociones (ERQ), evaluada por (Gross y John, 2003; versión portuguesa de Vaz y Martins, 2009). Se presentó una muestra de 416 universitarios, ciudadanos de Lisboa, Portugal, de los cuales 65 fueron hombres y 351 mujeres. Se evidencia en los resultados que existe correlación entre los esquemas emocionales y la regulación emocional, además, la desaprobación emocional y la falta de control son importantes mediadores de la relación entre la supresión

emocional y los síntomas, lo que sugiere que los esquemas emocionales pueden desempeñar un papel más amplio en los trastornos psicológicos, ya que son temas centrales por abordar en psicoterapia, hallazgos que podrían mejorar la formación de conceptos de casos e intervenciones psicológicas.

Borja (2021), presenta el estudio *“Inteligencia emocional y estrés laboral en personal de enfermería que labora en áreas críticas de un Hospital de Ecuador, 2021”*, según la autoría el objetivo fue determinar cuáles son los factores que influyen en el estrés laboral y si la inteligencia emocional lo puede disminuir. El estudio se basa en un enfoque cuantitativo de tipo de investigación, nivel de causalidad, diseño no experimental y transversal. Los instrumentos utilizados para la variable dependiente de estrés laboral, fue el cuestionario OIT – OMS, para la variable independiente de inteligencia emocional fue el cuestionario TMMS-24, el tercer instrumento que se utilizó para la variable valoración de la satisfacción laboral fue el instrumento de Gonzales (2020). Los sujetos del estudio incluyeron 151 enfermeras que trabajaban en los principales departamentos de un hospital ecuatoriano. El resultado evidencia correlación, aceptando la hipótesis de correlación entre las variables. Concluyen los autores indicando que los componentes que inciden en el estrés laboral están relacionados con la inteligencia emocional.

Velásquez et al. (2019), presentan el estudio *“Identificación de esquemas emocionales y su asociación con síntomas de ansiedad y depresión en adultos mexicanos, Ciudad de México, México”*, cuyo objetivo es identificar esquemas emocionales que se asocian con los niveles de ansiedad o depresión de los participantes, y unificar formas fenomenológicas de valoración emocional. El método de investigación utilizado para el estudio fue analítico, transversal y no aleatorizado. Se utilizó los instrumentos: Versión en español de la Leahy Emotional Schema Scale LESS II, inventario de depresión de Beck BDI y el Inventario de ansiedad de Beck BAI. La muestra estuvo conformada por un total de 325 adultos mexicanos de población abierta y

diversas zonas del país: 148 hombres y 177 mujeres. Los resultados muestran que la incapacidad para comprender las emociones, minimizarlas, creer que las propias emociones son signos únicos y/o anormales, así como expresar "rumiación" de las emociones son predictores de síntomas de depresión y ansiedad. El estudio concluyó afirmando que los resultados de las 14 dimensiones o esquemas emocionales, los principales predictores de ansiedad y depresión fueron: incapacidad para comprender las emociones propias y ajenas, disminución de los sentimientos de la persona o disminución de su importancia o indagar en su importancia y confianza en que sus sentimientos son únicos y que nadie se ha sentido nunca como ellos. Estos patrones reflejan anomalías e interfieren con la regulación emocional adecuada porque hacen posible el replanteamiento emocional o la "incapacidad para dejar ir las emociones".

Moghtader y Shamloo (2019), presentan el estudio *“La correlación del apoyo social percibido y los esquemas emocionales con la ansiedad social de los estudiantes, Rasht, Irán”*, la ansiedad social, recordada como una experiencia desagradable en presencia de otros, es uno de los trastornos mentales más comunes, especialmente entre los estudiantes, el objetivo fue determinar la relación entre el apoyo social percibido y los esquemas emocionales desadaptativos con la ansiedad social en los estudiantes. La metodología utilizada fue analítico correlacional. Se utilizó la escala de apoyo social percibido de Zimet, la escala de esquemas emocionales de Leahy y el cuestionario de ansiedad social de Jerabek. La muestra estuvo conformada por todos los estudiantes de pregrado de la Universidad Islámica de Azad, Rama Rasht en el año académico 2015-2016, 351 estudiantes con ansiedad social. Se evidencia en los resultados, relación negativa y significativa entre el apoyo social percibido y la ansiedad social ( $r = -0,30$ ,  $P < 0,01$ ). La relación entre los esquemas emocionales y la ansiedad social fue positiva y significativa ( $r = 0,44$ ,  $P < 0,01$ ). Los estudios concluyen indicando que los estudiantes con mayor apoyo social percibido experimentaron menor ansiedad social, los

esquemas emocionales desadaptativos pueden asociarse con la ansiedad social de los estudiantes.

Muñoz (2019), presenta el estudio "*Evaluación del estrés laboral y sus manifestaciones en el personal del centro de salud Quinindé-Esmeraldas, Quito Ecuador 2018*". Resultó un estudio cuantitativo, observacional y explicativo. Las herramientas utilizadas fueron el Cuestionario de estrés en el lugar de trabajo de OIT-OMS y la Escala de estrés sintomático SEPPO ARO. La muestra estuvo conformada por 38 trabajadores del centro médico B Quinindé. Los resultados obtenidos identifican los factores de estrés presentes en el lugar de trabajo, así como su influencia e impacto en la salud de los empleados, infiriendo que, a mayor inteligencia emocional, menor estrés.

### **2.1.2. Nacionales**

Silva (2022), presenta el estudio "*Estrés laboral y su influencia en el desempeño de los trabajadores administrativos de una gerencia de salud de Lambayeque*". El estudio tuvo como objetivo determinar la relación entre el estrés laboral y el desempeño de los trabajadores administrativos en una gerencia de salud en Lambayeque, 2021. El método utilizado fue la clasificación cuantitativa con un diseño no experimental de correlación. La población incluye al personal administrativo compuesto por 595 trabajadores; el cual aplicando una muestra para población finita quedo conformada por 233 sujetos. Se utilizaron cuestionarios para medir el Estrés Laboral y el Desempeño Laboral, validado por juicio de expertos y sometidos a confiabilidad a través del Alfa de Cronbach. Los resultados indican el estrés laboral tiene una relación negativa alta del -0,835 con un nivel de significancia bilateral de 0,000; Las conclusiones indican que existe una relación entre el estrés laboral y el desempeño del personal administrativo en el departamento de salud de Lambayeque. Se concluyó que la frecuencia de presentación del estrés laboral en el personal administrativo es regular con el 44.6% y el nivel

predominante en el desempeño laboral fue alto con el 45.9%. la frecuencia de presentación del estrés laboral es regular (44.6); es decir, el personal administrativo, presentan una alta demanda de carga laboral, inadecuadas relaciones interpersonales y falta de desarrollo profesional.

Carhuayo (2021), presenta el estudio *“Regulación emocional y estrés laboral en el personal de salud del hospital Hipólito Unanue de Tacna, 2021”*. El objetivo del estudio fue determinar la relación entre regulación emocional y estrés laboral en el personal de salud del hospital Hipólito Unanue de Tacna. La metodología fue correlacional-transversal, tipo básica y no experimental. Para la evaluación se utilizó el cuestionario de Regulación Emocional y la escala de Estrés Laboral OIT-OMS. La población de estudio fue 159 trabajadores del Hospital Hipólito Unanue de Tacna. Los resultados mostraron una relación directa altamente significativa entre el aspecto de reevaluación cognitiva de la regulación emocional y las siete dimensiones del estrés laboral. Asimismo, se encontró una relación directa altamente significativa entre el aspecto inhibición afectiva de la regulación emocional y las siete dimensiones del estrés laboral. Por otro lado, los resultados indicaron la existencia de ajuste emocional moderado en el 51,0% de los participantes y nivel de estrés laboral moderado a bajo en el 56,0% de los trabajadores de la salud. El estudio concluye que existe una relación directa, significativa y altamente significativa entre la regulación emocional y el estrés laboral en el personal médico del Hospital Hipólito Unanue de Tacna.

Estrada (2021), presenta el estudio *“Engagement y estrés laboral en el personal de salud que labora en el área COVID – 19 del Hospital Sub Regional de Andahuaylas”*, tuvo como objetivo principal determinar la relación entre las variables engagement y estrés laboral en el personal de salud que labora en el área COVID-19 del Hospital Sub Regional de Andahuaylas en el Periodo 2020. Fue un estudio de tipo básico, bajo el enfoque cuantitativo de nivel de descriptivo de correlación y diseño no experimental- transversal. Las herramientas utilizadas fueron el cuestionario Uwes (Schaufeli, Salanova, González, Roma y Bakker

aplicado en 2002) adaptado por Mendoza y Gutiérrez (2017) y la escala de estrés laboral OITOMS. No se realizó muestreo, por lo que se utilizó una muestra censal por conveniencia, participaron 60 trabajadores exclusivamente de la sala COVID del Hospital de Andahuaylas. Los resultados indican la presencia de un alto nivel de engagement (83%) y un moderado nivel de estrés laboral representado (30%) del total de la población encuestada, permitiendo concluir que no existe relación entre ambas variables ( $\rho = .154$  y  $p = 0.240$ ). Se concluye que no existe relación directa ni significativa entre las variables engagement y estrés laboral, esto quiere decir que, aunque exista gran compromiso por el trabajo, el estrés siempre se hace presente, más aún en la coyuntura en la cual nos encontramos.

Eyzaguirre y Tipacti (2021), realizaron el estudio *“Inteligencia emocional y estrés laboral en el personal de recursos humanos en una clínica de salud ocupacional Ica, 2020”*. Se estableció como objetivo determinar la relación entre la Inteligencia emocional y estrés laboral en el personal de recursos humanos en una clínica de salud ocupacional Ica-2020. La metodología fue del tipo básica, no experimental-transversal, descriptivo–correlacional. Para la toma de datos se utilizó la escala de Estrés Laboral de la OIT-OMS y la escala de inteligencia emocional Trait Meta-Mood Scale 24 (TMMS). La población parte de la investigación son los trabajadores de una Clínica de Salud ocupacional en la ciudad de Ica. Los resultados mostraron una relación directa-baja entre la inteligencia emocional y el estrés laboral. Se identificó una relación significativa-media entre el estrés laboral y la inteligencia emocional.

Salazar (2021), presentó el estudio *“Estrés laboral y resiliencia en tiempos de pandemia en personal médico de un hospital regional nivel III de la ciudad de Arequipa, 2021”*, cuyo objetivo fue objetivo principal determinar la relación entre estrés laboral y resiliencia en tiempos de pandemia en personal médico de un hospital regional de la ciudad de Arequipa, Perú 2021. El tipo de estudio fue correlacional-descriptivo, de diseño transversal-no experimental. La población estuvo constituida por 138 médicos, se realizó un muestreo no

probabilístico obteniendo una muestra de 40 médicos. Las herramientas utilizadas fueron la escala de Estrés Laboral OIT-OMS y la escala de Resiliencia ER25. Los resultados evidencian correlación negativa e inversa con el estadístico de correlación de Spearman (Rho)  $r = 0.4$ , de igual manera se obtuvo en las dimensiones correlación moderada inversa y negativa. Con base en los resultados obtenidos, se puede explicar que, a mayor estrés laboral, menor resiliencia y viceversa.

Saavedra (2018), presenta la investigación “*Esquemas emocionales y síntomas depresivos en mujeres víctimas de violencia de pareja de la ciudad de Chiclayo*”, que tuvo como objetivo principal determinar la relación entre los esquemas emocionales y los síntomas depresivos en mujeres víctimas de violencia de pareja de la ciudad de Chiclayo que presentaban denuncias contra su pareja, en el Departamento de Criminalística Forense de la provincia de Chiclayo. La metodología es transaccional-no experimental, correlacional. Las herramientas utilizadas fueron la escala de Esquemas Emocionales de Leahy - LESS (Leahy, 2017) y el Inventario de Depresión de Beck II BDI-II (Beck, Steer y Brown, 2011). La muestra estuvo compuesta por 300 mujeres, de 18 a 59 años. Los resultados apoyan la evidencia de que existe una relación significativa entre insensibilidad y consenso hacia los demás y en las demás dimensiones, no se encontró una relación significativa con la variable síntoma depresivo. Se concluye que no existe relación en la mayoría de las dimensiones de los esquemas emocionales con los síntomas depresivos en mujeres víctimas de violencia.

### **2.1.3. Locales**

Carrasco (2021), presenta el estudio “*Estrés laboral en los trabajadores administrativos nombrados y contratados de un hospital del distrito de Pueblo Libre - Lima, 2021*”, el objetivo general fue comprobar si existen diferencias del estrés laboral de los trabajadores nombrados y contratados. La metodología empleada fue comparativa, no experimental y de diseño transversal. Como herramienta se aplicó la escala de estrés laboral

OIT-OMS adaptada por (Medina, 2007). La muestra estuvo conformada por 201 trabajadores del área administrativa de un hospital del distrito de Pueblo Libre, Lima, la selección fue no probabilística. Los resultados obtenidos según el análisis comparativo de las dimensiones determinaron que hubo diferencias significativas, demostrando mayor existencia de estrés en el personal contratado.

Paucar y Valladolid (2021), *“El Estrés Laboral y su relación con el Síndrome de Burnout en las Enfermeras que Laboran en el Servicio de Cuidados Intensivos del Hospital Edgardo Rebagliati Martins”*. El objetivo general fue determinar cuál es la relación entre el estrés laboral y el síndrome de Burnout en las enfermeras que laboran en el Servicio de Cuidados Intensivos del Hospital Edgardo Rebagliati Martins. La metodología utilizada es un estudio básico, cuantitativo, con diseño descriptivo, correlacional-transversal. Las herramientas utilizadas fueron el cuestionario de Estrés Laboral para Problemas Psicológicos validado en Perú por Hurtado (2018) y el Inventario Maslach Burnout (MBI) para medir variables Síndrome de Burnout, validado en Perú por Huanca (2018). La muestra de estudio fue constituida por 70 enfermeras que laboran en la unidad de cuidados intensivos del Hospital Edgardo Rebagliati Martins. Los resultados evidencian correlación positiva alta ( $\rho = 0,846$ ) y significativa ( $p = 0,000$  y  $< 0,05$ ) entre las variables de estudio, lo que permite rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis general. Concluyendo la existencia de relación positiva y significativa entre el estrés laboral y el síndrome de burnout.

Aguirre, Cirilo y Brocca (2018), presenta el estudio *“Esquemas y dependencia emocionales en estudiantes de Psicología de universidades de Lima Metropolitana”*, el objetivo general del estudio fue de establecer la relación entre los esquemas y la dependencia emocional en universitarios de Lima. Fue un estudio de tipo correlacional descriptivo y diseño no experimental. Las herramientas utilizadas fueron la escala de Esquemas de Emocionales de Leahy modificada en su estructura por Aguirre, Cirilo, Brocca (2014) y la escala de

Dependencia Emocional ACCA. La muestra estuvo conformada por 51 estudiantes de universidades públicas y privadas, de ambos sexos. Los resultados indican que las correlaciones entre los esquemas emocionales y la dependencia afectiva fueron débiles y en su mayoría negativas, se puede inferir que los estudiantes universitarios no comprenden sus emociones, lo que no les permite afrontar satisfactoriamente situaciones de gran exigencia emocional. Se concluyó que existen una correlación estadísticamente significativas, débiles, negativas y positivas entre la dependencia emocional y los esquemas emocionales, precisan, que es importante contar con nuevos estudios, que permitan comparar diferentes muestras, que ayuden a regular las emociones en la población estudio.

Echevarría (2018), presentó el estudio *“Estilos de manejo de conflicto y estrés laboral en personal de salud de un Hospital del distrito de Surquillo, 2018”*, con el objetivo de determinar la relación entre el Estilo de Manejo de Conflictos y el Estrés Laboral, en personal de Salud de un hospital del distrito de Surquillo, Lima – 2018. El tipo de estudio es de tipo descriptivo-correlacional y de diseño no experimental. Las herramientas utilizadas fueron el Inventario de Manejo de Conflictos de Thomas y Kilmann, adaptado en Perú por Izaquel (2012) y la Escala de Estrés Laboral OIT-OMS, adaptada en Perú por Suárez (2013). La muestra estuvo conformada por 298 trabajadores de salud. Los resultados obtenidos evidencian una relación estadísticamente significativa ( $p > 0.05$ ) entre las dos variables. Además, se encontró que el Estilo de Manejo de Conflictos popular entre los trabajadores fue el “Competidor” con calificación baja y  $r = 0.856^{**}$ , y el estrés laboral predominante fue nivel medio. Se concluye que existe relación significativa entre el estilo de manejo de conflictos y estrés laboral en el personal de salud de un Hospital del distrito de Surquillo, 2018.

Brocca y Grimaldo (2018), presentan el estudio *“Esquemas emocionales en un grupo de pacientes depresivos de un Hospital de la Ciudad de Lima”*, con el objetivo de identificar las creencias de los pacientes sobre sus emociones, pensamientos erróneos sobre éstas, y

estarían presentes en reacciones emocionales y comportamientos que afectan al bienestar psicológico de las personas. El tipo de estudio es descriptivo-correlacional. Las herramientas utilizadas fueron la escala de Esquemas Emocionales de Leahy y el BDI-II. La muestra del estudio incluyó a 80 pacientes adultos que habían sido diagnosticados con depresión en un hospital psiquiátrico. Los resultados indicaron que no hubo diferencia significativa por edad. Por género, hubo diferencias significativas en los dispositivos de validación, comprensión y expresión, mostrando las mujeres niveles promedio más altos en estos esquemas que los hombres.

## **2.2. Bases Teóricas o Científicas**

### **2.2.1. *El Estrés***

El término estrés se viene utilizando desde al menos el siglo XV, trasladándose en las últimas décadas desde ámbito científico al mundo común, incrementando el uso de éste término en diferentes ámbitos de la vida. Desde el punto de vista histórico, la palabra “estrés”, que es de origen latino, ha sufrido algunos cambios en su significado y encontramos en el siglo XIX una significación de fuerza, presión o tensión externa a la que se somete una persona tolerando sus efectos (Espinoza et al., 2018).

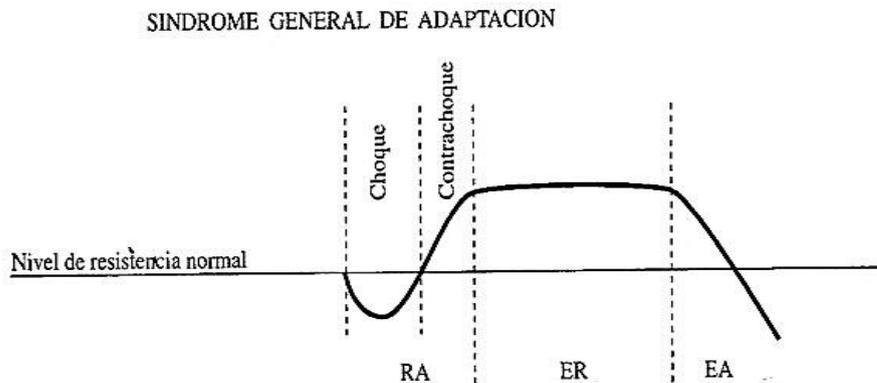
Cannon (citado en Barradas et al., 2018), describe el efecto de los factores emocionales sobre la secreción de adrenalina y desarrolló el concepto de respuesta de lucha o huida, es decir “la respuesta básica del organismo ante cualquier situación considerada peligrosa, en la que la liberación de hormonas como la epinefrina (adrenalina) norepinefrina y dopamina, desde la médula suprarrenal y las terminaciones nerviosas sinápticas juega un papel fundamental principal”, por lo tanto el estrés es cualquier estímulo capaz de provocar una respuesta de escapatoria.

Selye, considerado el “padre del estrés”, considera al estrés como una respuesta no específica del cuerpo a cualquier petición que se le haga, por lo tanto:

Esta respuesta crea un desequilibrio en el cuerpo, causado por un estímulo, identificado como un “estresor”. Asimismo, introdujo el concepto de síndrome de adaptación general, definido como la suma de todas las respuestas inespecíficas de un organismo tras la exposición repetida a una respuesta de estrés sistémico. En este síndrome, según el grado de estrés crónico, se pueden observar tres etapas: una respuesta de alarma, en la que, tras un período de supresión, se produce una respuesta integral que deprime la corteza suprarrenal, y aquí se produce un estado catabólico general; la segunda etapa de resistencia, en la que prevalecen los procesos de asimilación; y la etapa final de agotamiento, donde los fenómenos iniciales de la respuesta de alarma se repiten con mayor intensidad; al final, la muerte se produce por el completo agotamiento de las defensas. Esta respuesta de estrés puede, en determinadas circunstancias, inducir o promover la formación de procesos patológicos, conocidos como enfermedades adaptativas de Selye, entre las que se encuentran la úlcera péptica, la anemia miocárdica, etc. Es importante darse cuenta de que, a diferencia de Cannon, Selye usa el término estrés para referirse a la respuesta y no al estímulo que provoca esa respuesta, la respuesta del cuerpo o incluso la relación entre los dos, junto con el concepto de estrés biológico (Selye, citado en Barradas et al., 2018).

## Figura 1

### *La curva del estrés*



Fuente: Representación esquemática de las tres fases del estrés RA = reacción de alarma; ER = etapa de resistencia; EA = etapa de agotamiento. Hans Selye, *The Stress of life* (1976)

Engel (citado en Carmiña, 2018), propuso “el modelo Biopsicosocial basado en que el ser humano está compuesto intrínsecamente de factores biológicos, psicológicos y sociales, superando el modelo médico clásico causa-efecto, por lo que se debe considerar que el ser humano se comporta en formas y estilos de vida que pueden beneficiar o deteriorar su salud”.

Por su parte, Mikhail (citado en Barradas et al., 2018), puntualiza que “el estrés es un estado psicológico y fisiológico que sobreviene cuando ciertas peculiaridades del medio desafían a una persona y crean inestabilidad, real o percibido, entre lo que se requiere y su capacidad para adaptarse a dicha situación”.

Por su parte Lazarus y Folkman, proponen un modelo de afrontamiento, basado en un conjunto de estrategias:

El estrés se define en términos de su naturaleza amenazante para el individuo y representa perspectivas cognitivas-conductuales e interactivas. Los autores distinguen tres procesos para lidiar con el estrés: evaluación primaria, evaluación secundaria y afrontamiento. La evaluación primaria es el modo de interpretar una situación o evento

como amenazante y consta de dos componentes: “cognitivo” y “emocional”. La evaluación secundaria es el modo de elaborar mentalmente una respuesta a una amenaza potencial; es una forma de evaluación que determina lo que se puede hacer frente a un evento del cual el individuo es autoconsciente; el afrontamiento es el proceso de dar esta respuesta (Lazarus y Folkman, citado en Dias 2019).

Ivancevich y Matteson (citado en Cuesta 2020), definen al estrés como “una respuesta adaptativa, mediada por las características individuales y/o procesos psicológicos, la cual es a su vez la consecuencia de alguna acción, de una situación o un evento externo que plantea a la persona especiales demandas físicas y/o psicológicas”.

Los mismos autores, considerando que el estrés no es solo una función de las necesidades ambientales, sino: “la percepción que los trabajadores tienen de estos requisitos, sus diferencias individuales y de su capacidad para adaptarse a ellos, a esta definición se agregan tres aspectos interrelacionados: Necesidades ambientales, respuestas adaptativas influenciadas y las diferencias individuales”.

Para Lazarus y Folkman (citado en Dias, 2019), los factores estresantes provocan respuestas internas y externas:

Una respuesta defensiva está determinada en el individuo, en parte por la percepción (centrada en el problema o en la emoción) y en parte por los patrones de afrontamiento existentes basados en la efectividad de la respuesta defensiva, así como en la agudeza o continuidad cíclica del estresor, desencadena una de las siguientes reacciones: reversión del estado anterior, bajos recursos de adaptación, alteración emocional, alteración física, alteración psicósomática o enfermedad mental.

El estrés también se puede definir en términos de necesidades (estresor) y recursos. Cuando un individuo pierde sus recursos intrínsecos o extrínsecos, queda expuesto y por lo tanto experimentará estrés. Los recursos extrínsecos incluyen apoyo social

(familia, amigos, compañeros de trabajo) y actividades de relajación, mientras que los recursos intrínsecos se refieren a variables psicológicas que modulan el papel patógeno del estrés, incluyen habilidades de afrontamiento, percepción de control, expectativas, conocimientos, actitudes. y valores del individuo, puede ayudar a reducir el estrés. En conclusión, considerando las definiciones anteriores, el estrés debe entenderse como un exceso que requiere un esfuerzo adaptativo por parte del individuo, una sobrecarga que interactúa con una amplia gama de variables modificables (competencia personal, personalidad, estilo de afrontamiento, apoyo social, etc.).

Lazarus y Folkman (citado en Dias, 2019), cuando se presenta una situación donde el individuo no se adapta adecuadamente al estresor, manteniéndose la respuesta de estrés, la salud puede sufrir o prevalecer el desarrollo de diversas alteraciones:

Las investigaciones sobre el tema muestran que los estresores tienen efectos adversos a largo plazo en todos los sistemas del cuerpo: suprarrenomedular, corticoides, endorfinas, sistema inmunológico, sistema nervioso central y sistema vegetativo. Si la irritación persiste durante demasiado tiempo o se repite con frecuencia, el agente causal puede cambiar de forma permanente. Incluso exposiciones breves a interacciones psicosociales pueden producir una activación importante de las glándulas de la médula espinal. Esto se ha demostrado en atletas, antes de una carrera, en pacientes sometidos a procedimientos de diagnóstico médico, durante la hospitalización o durante el tratamiento dental. Hay estudios, en cuyos resultados se demuestra cómo la tasa de desempleo se correlaciona con un aumento en los últimos 5 años, con enfermedades cardiovasculares y renales. En tal sentido, se cree que el estrés alcanza a afectar la salud al actuar en al menos cuatro niveles, que a su vez son interdependientes:

- Cambios en los mecanismos fisiológicos (básicamente neuroendocrinos)
- Implementación de estrategias de afrontamiento inapropiadas

- La formación de mecanismos fisiológicos con funciones adaptativos
- Deterioro de los procesos psicológicos.

El estrés es la respuesta del cuerpo a condiciones externas que perturban el equilibrio emocional de la persona y produce cambios bioquímicos en el cuerpo:

Los mecanismos funcionales alterados parecen ser el medio más importante por el cual el estrés psicológico afecta la salud, principalmente la salud física. El sistema neuroendocrino es muy perceptible a las necesidades psicológicas. Los estudios prospectivos que incluyen ajustes multivariados por factores de riesgo (a saber, edad, presión arterial, niveles de colesterol sérico y tabaquismo) han enfatizado la importancia del estrés como predictor del riesgo informado en la misma medida que estos estudios. Para el infarto de miocardio, ciertos síntomas y quejas (falta de sueño, agotamiento e incapacidad para relajarse) parecen ser factores de riesgo confirmados. Otra evidencia sugiere que la hostilidad, incluido el concepto de hostilidad reprimida, es otro factor de riesgo de enfermedad coronaria. La hostilidad también se asocia con tasas estadísticamente significativas de aterosclerosis determinadas por angiografía coronaria. Junto al reconocimiento de estos factores de riesgo, en las últimas décadas la atención se ha centrado en determinadas conductas que están fuertemente asociadas a la aparición y desarrollo de trastornos cardiovasculares (Carriña, 2018).

### ***2.2.2. El Estrés Laboral***

De acuerdo con la OMS (2016), el estrés laboral: “es identificado como un grupo de reacciones emocionales, psicológicas, cognitivas y conductuales ante exigencias profesionales que sobrepasan los conocimientos y habilidades del trabajador para desempeñarse de forma óptima”.

El estrés laboral es: “una variable dependiente del efecto conjunto de las demandas del trabajo y los factores moderadores de las mismas, particularmente la percepción de control o

grado de libertad de decisión del trabajador”, tal como lo define otros autores:

El interés en temas como el rendimiento, la satisfacción laboral y el estrés laboral está creciendo. Varios factores estresantes para los empleados incluyen: realizar tareas repetitivas, ambigüedad y conflicto de roles, malas relaciones con jefes, supervisores y compañeros de trabajo, expectativas no cumplidas, sentimientos de competencia personal, autonomía, identidad profesional, etc. Ya sea un estresor de origen externo o interno, la satisfacción laboral disminuye y las actitudes negativas hacia los demás y hacia uno mismo crecen, el desempeño laboral disminuye y, por lo tanto, la cantidad de trabajo realizado y su calidad (Cladellas et al., 2018). Otras teorías propuestas por algunos autores es la del entorno laboral, según la cual las altas exigencias laborales combinadas con una reducida capacidad de toma de decisiones pueden suponer un aumento de los factores de riesgo de aparición de estrés: Burke y Richardson (1991), “encontraron marcadas diferencias de género en la evaluación del estrés laboral y la satisfacción laboral entre los médicos, identificando factores estresantes específicos del trabajo como la sobrecarga laboral, conflictos entre el trabajo y la vida personal, confrontaciones con pacientes problemáticos, con situaciones de muerte y presiones económicas. Otro autor, halló una relación inversa entre dichos estresores y la satisfacción laboral, así como diferencias significativas en cuanto al sexo, en el ámbito de variables sociodemográficas y situacionales (Karasek, citado en Mero et al., 2021, pp. 368-377).

Burke y Richardson (citado en Mero et al., 2021), encontraron diferentes estilos de trabajo en hombres y mujeres:

A pesar de la menor sobrecarga de trabajo en las mujeres (menos horas, menos pacientes), estas encontraban la práctica médica tan estresante como los hombres, los hallazgos de diversas investigaciones sugieren que las experiencias estresantes de las

personas en el trabajo no son simples reflejos de sus problemas personales. Se barajan tres hipótesis acerca de estas relaciones: La desagradable experiencia laboral se extendió al campo no profesional, las deficiencias en el ambiente de trabajo se compensan en el tiempo familiar y de ocio y lo que se hace en el trabajo y lo que se hace fuera se unen.

Por otro lado, para la OIT (2016), existen influencias laborales sobre las no laborales, que sugieren que las presiones familiares negativas pueden afectar a las oportunidades de trabajo y que el estrés diario en el trabajo y en el ambiente no laboral se relacionaron con el ausentismo laboral. Así pues:

Quando el sujeto intenta utilizar sus recursos para controlar y dominar situaciones críticas, acontecimientos que, cuando le provocan una respuesta inadecuada por pérdida de autocontrol, es decir, ante la presión circunstancial que no puede asumir adecuadamente, se producirá el estrés. En conclusión, los procesos patológicos que vinculan el lugar de trabajo con la aparición de la enfermedad tienen varias características:

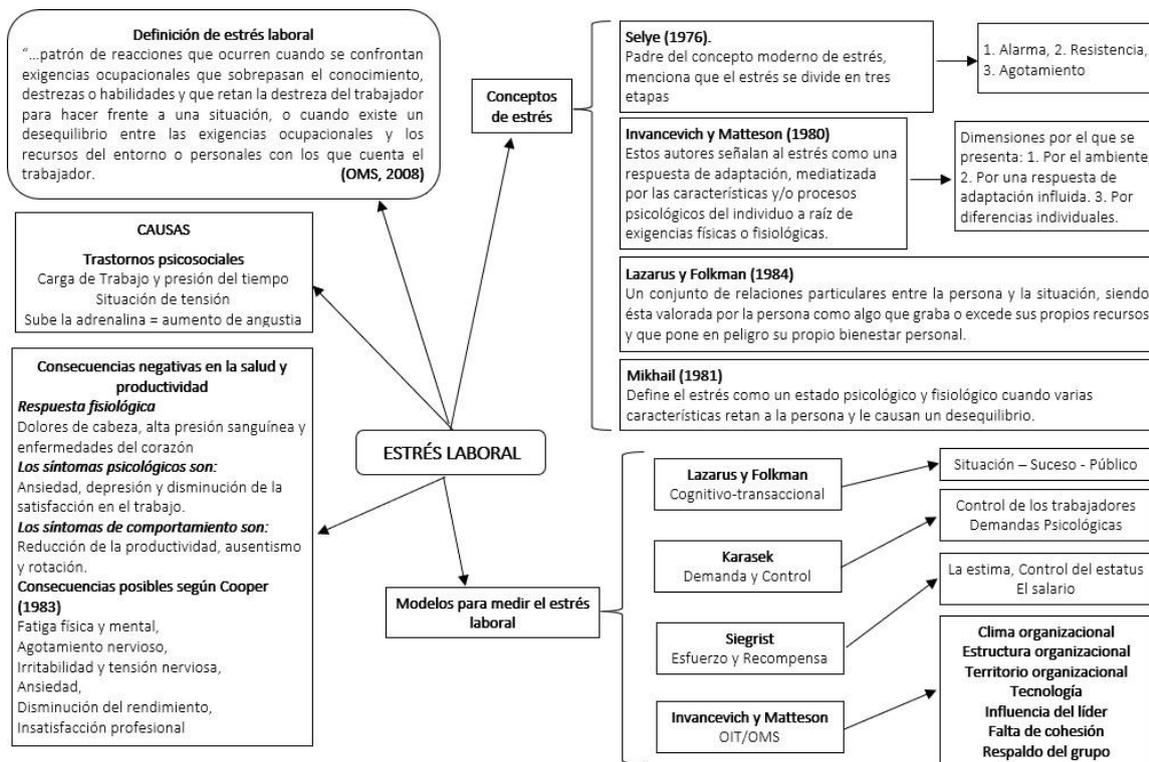
- Los estresores laborales tienden a ser crónicos más que intermitentes o espontáneos.
- Existen necesidades laborales externas, como las creadas por las máquinas, los mecanismos de pago o la competencia.
- Dificultad para aclimatarse o aclimatarse a una condición crónica y se mantiene alguna forma de supervisión regular.
- El incumplimiento de los requisitos acarrea graves consecuencias.
- Se produce un efecto de “contaminación” del trabajo sobre otros ámbitos de actividad, como el hogar, por lo que el impacto cotidiano de la situación de demanda laboral persiste y se acumula, amenazando la salud.

En todos los casos, cabe señalar que, para un determinado estresor, no todas las

personas expuestas a él desarrollarán la enfermedad, ya que se deben tener en cuenta factores intrínsecos como la percepción y valoración de los estresores, rasgos de personalidad, estrategias de afrontamiento; y los extrínsecos, sistemas de apoyo existentes, que modularán las respuestas a dichos estresores (Klitzman et al., citado en Sauter, 2020).

**Figura 2**

*El Estrés Laboral*



Fuente: Terapia de Esquemas Emocionales Leahy (2017)

El ambiente organizacional, dentro del marco de la teoría de las relaciones humanas, enfatiza a las personas en su función en el lugar de trabajo para mejorar los sistemas sociales. Esta relación entre personas y organizaciones no es predecible sólo en la medida en que los aspectos están determinados por la estructura formal de la jerarquía funcional y la posición del individuo. por ello puede afirmarse:

El sistema de personalidad de los individuos, son patrones de conducta y comportamiento de los individuos en una organización; el sistema social, son el

resultado del conjunto de valores, normas y lineamientos de la estructura organizacional, así como de las condiciones establecidas por el proceso de interacción. Los sistemas culturales, social y de personalidad a nivel organizacional son factores analíticos importantes en el concepto de ambiente organizacional, ya que existe una relación directa entre la estructura formal de la organización y el individuo que la integra. En la organización se identifica un conjunto de elementos de su estructura que los individuos proyectan estilos propios y justamente dan lugar a procesos que se reflejan en sus comportamientos organizacionales. El clima organizacional es variable de la cultura organizacional debido a que influye en los comportamientos del individuo y es factor determinante de la conciencia colectiva y entenderse por el clima organizacional, el entorno propio de la organización, creado y percibido por el individuo, según las condiciones encontradas en sus interacciones sociales y en la estructura organizacional, expresado por variables, metas, motivación, liderazgo, control, toma de decisiones, relaciones interpersonales, cooperación, orientación creencias, sus percepciones, niveles de participación y sus actitudes, identifican determinan su comportamiento, satisfacción y nivel de desempeño en el trabajo (Méndez, 2006, pág. 50).

***Estrés en personal de salud:***

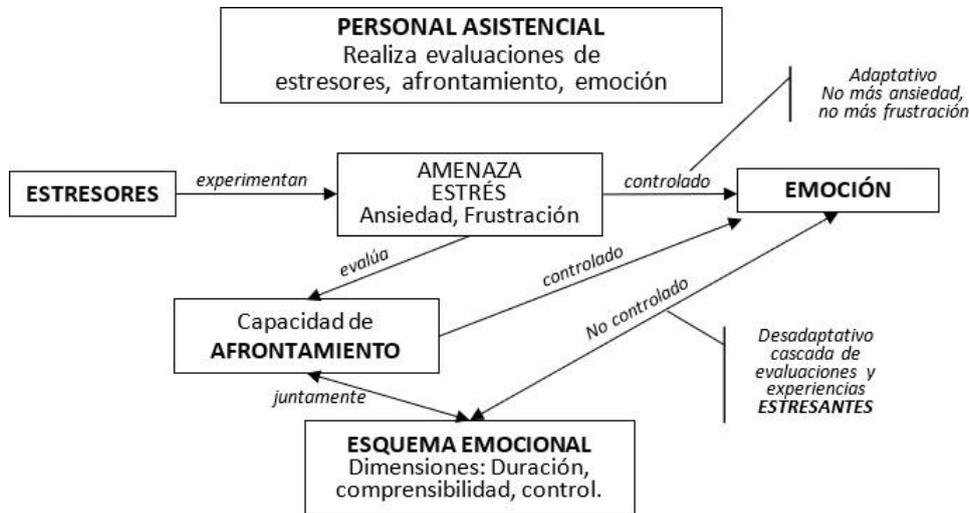
El estrés laboral en los trabajadores de la salud es un componente característico del trabajo, por su competitividad y relación con los problemas de salud, la productividad y las relaciones entre compañeros. Según Reyes et al., (2021), esto sucede en todos los trabajos:

A medida que la COVID-19 se ha esparcido a lo largo del país, el personal de salud enfrentó con incertidumbre esta problemática pues significó un cambio radical en el entorno laboral, por la aplicación de medidas de contención, la inestabilidad económica, la escasez de suministros de equipos de protección personal “El personal de salud reúne

un perfil de cuidados autónomos y colaboración que brindan a las personas, familias y grupos de pacientes, enfermos o sanos. Estos cuidados incluyen la promoción de la salud, la prevención de las enfermedades y los cuidados de las personas. La enfermería se ha considerado como la profesión humanista, centrada en el cuidado de las personas mediante el desarrollo de sus acciones (pp. 189-191).

En la coyuntura actual, el personal de salud continúa enfrentando problemas debido a la alta rotación y distribución desigual de la fuerza laboral: “La escasez de personal de salud conduce a errores, mayor morbilidad y tasas de mortalidad, en los hospitales con alta demanda de pacientes, dicho personal experimenta agotamiento, insatisfacción y los pacientes experimentan mayor mortalidad” (Odriozola, 2020).

Actualmente, “debido a la presencia de la pandemia de COVID19, el sistema de salud mundial se encuentra en alerta máxima. Estos acontecimientos vividos muestran una despreocupación por parte de las autoridades, ya que la pandemia afecta al personal de salud, provocando un alto nivel de estrés para los trabajadores de la salud, esto se debe a la sobredemanda de los establecimientos de salud que atienden pacientes diagnosticados con COVID-19” (Mero, 2021).

**Figura 3***Estrés y Esquemas Emocionales*

Fuente: Terapia de Esquemas Emocionales Leahy (2017)

### 2.2.3. Las Emociones

Las emociones y la expresión de las emociones se desarrollaron porque ayudaron a proteger a los miembros de la especie, por lo tanto, tal como Nesse y Ellsworth (citado Leahy, 2017), describen:

Las emociones no son "psicopatología" o "anomalías" o signos de "enfermedad". Son adaptaciones universales a desafíos determinados genéticamente en el entorno evolutivo relevante. Por ejemplo, el miedo a los espacios abiertos (que a menudo es característico de las personas con agorafobia) fue adaptativo donde los espacios abiertos significaban peligro de los depredadores y por lo tanto eliminados sin transmitir sus genes. La ansiedad por hablar en público era adaptativa en un entorno primitivo en el que asumir un papel dominante en relación con extraños sería visto como un insulto y una amenaza y conduciría a represalias. La tristeza fue adaptativa porque les dijo a nuestros antepasados que no tenía sentido continuar con un curso de acción que se había

encontrado con repetidos fracasos. La ira y la agresión fueron adaptativas porque llevaron a la protección contra congéneres que pudieran invadir el territorio del individuo, fuentes de saqueo de comida y matar a sus familiares o así mismo. Los celos eran adaptativos porque protegían la “inversión de los padres” del sujeto y mantenían a los competidores alejados del acceso sexual y la procreación.

Las emociones son una respuesta natural, independiente de su inteligencia y conocimiento, generan una respuesta rápida, para esto sirven las emociones, alertan, protegen, motivan, impulsan, se caracterizan por la automaticidad y son independientes del conocimiento consciente (Hassin, et al., citado en Leahy, 2017).

El modelo evolutivo no implica que las personas no puedan cambiar sus respuestas emocionales a situaciones o modificar tales respuestas después de haber sido, más bien, el modelo evolutivo es un primer paso para ayudar a los pacientes a reconocer que están teniendo respuestas naturales (que pueden estar predisuestas), pero que, utilizando las muchas técnicas disponibles en la terapia centrada en esquemas emocionales activadas (Pinker, citado en Leahy, 2017).

#### **2.2.4. *Los Esquemas Emocionales***

Los Esquemas Emocionales “son considerados como planes o estrategias que el individuo usa en respuesta a una emoción. La teoría del esquema emocional es un modelo socio cognitivo de las emociones y la regulación de las emociones. Ella propone que los individuos difieren en su evaluación de la legitimidad y vergüenza de la emoción, sus interpretaciones de las causas de la emoción, su necesidad de controlarla, sus expectativas sobre su duración y peligro, y la conveniencia de exhibirla” (Leahy, 2017).

Así también, las bases teóricas de los esquemas emocionales, se dan sobre las ideas propuestas por Leahy, quien diseña un modelo de los esquemas emocionales, centrado en el esquema emocional: “es un modelo socio cognitivo, en el que las emociones son los objetos

del pensamiento, no solo las fuentes de pensamientos e imágenes. Entonces, podemos investigar cuál y la expectativa individual de la duración, controlabilidad y comprensibilidad de un movimiento” (Leahy, 2017).

Otros autores como Wells, Greenberg o Paivio, precisan:

Según Wells citado en Leahy (2017), El modelo metacognitivo es similar al modelo basado en esquemas emocionales, en el que se plantea que la evaluación emocional y las técnicas de manejo de emociones participan en el avance y mantenimiento psicopatológico. Se cree que los trastornos mentales resultan de reacciones a pensamientos, sentimientos y emociones que son el resultado de autoevaluaciones sobre el significado subjetivo de los pensamientos; necesidad de prevenir, neutralizar o actuar sobre los efectos del pensamiento; vincular pensamientos y acciones; no tolera la incertidumbre estándares de perfección.

Mientras que para Greenberg (citado en Leahy, 2017), las emociones no son ni racionales ni irracionales sino adaptativas, las emociones evolutivamente positivas son muy útiles para nutrir la vida y no parecen tener que diferenciarse por muchos tipos de señales, sin embargo, crean emociones negativas, las emociones negativas son las cosas que necesitan desarrollarse en una variedad de respuestas, para prepararnos para enfrentar muchas situaciones potencialmente peligrosas. Las emociones ocurren solo después de que un estímulo-evento ha sido percibido y evaluado. Las revisiones brindan información sobre el efecto que el evento puede tener en la salud de la persona. Juzgar un estímulo como bueno o malo crea una predisposición perceptual (o actividad fisiológica) que hace que la persona se acerque o evite el evento del estímulo. Sobre esta base, definió la emoción como la tendencia a sentir hacia algo juzgado como bueno o a evitar algo juzgado como malo.

Por lo tanto, según Leahy (2017), Reyes (2021), Este tipo de evaluación más

específico produce las mismas emociones específicas, lo que se diferencia de Lazarus es que él concibe que cada emoción tiene su propio patrón de evaluación, la tendencia a actuar (la propensión a acercarse, atacar, evitar) y su propia expresión. De manera similar, Leahy usa el término esquema emocional para referirse a los planes, conceptos y estrategias que se usan para responder a una emoción. El modelo de esquema emocional establece los siguientes puntos básicos:

- Emociones negativas como tristeza, soledad, miedo, ansiedad e ira; estos son fenómenos universales.
- Los individuos difieren en su interpretación del significado de estas emociones.
- Estas interpretaciones muestran ideas sobre la duración, el control, los extremos, la complejidad, la patología y las cualidades morales de las emociones y de quienes las experimentan.
- Los patrones emocionales negativos, como se refleja en las deducciones anteriores, multiplica aún más la intensidad, severidad y duración de las emociones negativas.
- Estas creencias negativas inhiben la expresión, validación y el procesamiento emocional.

Por otro lado, Leahy (2017), también demuestra que el procesamiento emocional reduce la inhibición emocional, potencia el autoconocimiento y mejora la autorreflexión positiva. Centrarse en el procesamiento emocional incluirá elementos de acción cuando se hayan sentido emociones. Estos factores incluyen el reconocimiento y el etiquetado de las emociones, el intento de suprimir o incluso amplificar las emociones, las actitudes de alerta y las estrategias de resolución de problemas, la expresión o descarga de la ira, la confianza en sujetos fácilmente abordables, la recopilación y el apoyo, la distracción y la verificación de la autopercepción. Muchas personas experimentan emociones en forma de sentimientos y significados complejos,

como sentirse humillados o molestos, sentirse elevados o derrotados. Estos mismos autores proponen que las sensaciones se generan automáticamente y son las organizadoras de la experiencia que llamamos sistema emocional.

Asimismo, Greenberg y Paivio (citado en Leahy, 2017), Proponen que los patrones emocionales se conviertan en la estructura central de una persona y guíen su desarrollo posterior. La forma en que una persona simboliza sus propios estados intrínsecos se desarrolla objetivamente y el yo comienza a verse a sí mismo como un yo concreto. Esto está mediado por las opiniones de los demás, así como por las propias reacciones. Para la expresión de las emociones es necesario tener en cuenta el componente cognitivo-subjetivo que aporta el estado afectivo, la expresión de la experiencia subjetiva con razón y significado personal. El elemento expresivo de una emoción es su componente conductual y social. A través de la postura, los gestos, la voz y especialmente el comportamiento facial, las emociones se expresan y comunican a los demás. Expedimos señales emocionales a los demás e deducimos los sentimientos privados de otras personas a través de su expresión pública. En general, las emociones involucran a la persona en su conjunto, que pueden ser sentimientos, pensamientos, fisiología, intenciones, metas y comportamientos (Reeve, 1994). Los padres pueden facilitar o impedir el desarrollo de reglas apropiadas para la expresión emocional, la conciencia del conflicto o las emociones circundantes y la regulación emocional. Para Manrique y Aguado (2006), el temperamento innato (una fuerte tendencia a inhibirse o activarse) también puede determinar la socialización emocional. Leahy (2017) plantea un cuadro del contraste entre el procesamiento emocional problemático y el procesamiento emocional adaptativo.

**Figura 4***Esquemas emocionales*

Fuente: Terapia de Esquemas de Leahy (2017)

La figura muestra cómo una persona puede elegir tres alternativas diferentes, por ejemplo:

En la primera situación, luego de su autoevaluación (emoción normal), cuando las personas que inicialmente confrontan la emoción tristeza, pero son capaces de normalizarla, expresarla, tienen menos probabilidades de mantener esa emoción negativa.

La segunda situación, a través de la evitación emocional y cognitiva, una persona puede utilizar los atracones, bebidas, drogas o la disociación para evitar sentimientos negativos (emoción problemática), reforzando así la creencia de que las emociones negativas no se pueden controlar ni tolerar.

La tercera situación es ver las emociones como incomprensibles, vergonzosas, diferentes de lo que sienten los demás y necesitan ser simplificadas. Estas

interpretaciones negativas también contribuyen a la Rumiación, la ansiedad, la prolongación o escalada de los sentimientos negativos y culpar a otros (Leahy, 2017).

El modelo metacognitivo propone que la evaluación y el control de los pensamientos intrusivos, requieren un tratamiento bajo el mismo concepto, Wells (citado en Leahy, 2017):

Pondera el papel de las presunciones positivas y negativas (o erróneas) del individuo, en relación a su preocupación sobre la existencia del problema. Por lo tanto, este modelo de esquemas emocionales y metacognitivos está respaldado por evidencia empírica de múltiples fuentes que respaldan esta hipótesis. Los estudios empíricos respaldan la eficacia de maniobrar conductas de afrontamiento en la situación y atención durante la exposición. El mismo autor afirma que la ansiedad, los pensamientos intrusivos y el fanatismo son parte del problema porque centran la atención en la información negativa y niegan el refuerzo de la información positiva necesaria para cambiar las creencias. De igual forma, autores como Gottman et al., (1996), plantean filosofías metaemocionales, clasificándolas en cinco, a saber; control emocional, alta aceptación/bajo dominio, rechazo, desaprobación y desregulación; Mencionar el dominio emocional ayuda a los niños a hablar sobre las emociones, etiquetar las emociones y definir reglas de visualización apropiadas. La estrategia de negación, por otro lado, niega el significado de los sentimientos del niño.

Así mismo Wells (citado en Leahy, 2017), propuso que el modelo de esquema emocional permite una prueba teórica de las emociones del paciente, similar al modelo cognitivo que permite probar la teoría del paciente en busca de pensamientos intrusivos, imágenes traumáticas recurrentes.

### **2.3. Marco Conceptual (de las variables y dimensiones)**

#### **2.3.1. Estrés Laboral**

Para la OMS (2016), tomando como base el modelo de evaluación de Ivancevich y Matteson (1987), infieren que:

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, los autores precisan las siguientes dimensiones del Estrés Laboral:

- a) **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 diversa regulaciones formales e informales que afectan a dicho trabajo.
- b) **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 y sin estructura.
- c) **Territorio organizacional:** es un término usado para describir el espacio personal donde desarrolla sus actividades diarias dentro de la empresa.
- d) **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.
- e) **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.

- f) 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.
- g) 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.

### **2.3.2. Esquemas emocionales**

Es la forma de cómo las personas conceptualizan las emociones en sí mismos y en los demás, y cómo estos modelos específicos de emoción pueden conducir a “estrategias problemáticas” de regulación emocional. La teoría del esquema emocional “es un modelo sociocognitivo de las emociones y la regulación emocional. Ella propone que los individuos difieran en su evaluación de la legitimidad y la vergüenza de la emoción, sus interpretaciones de las causas de la emoción, su necesidad de controlarla, sus expectativas sobre su duración y peligro y la conveniencia de exhibirla” (Leahy, 2017).

El modelo de esquemas emocionales (Leahy, 2017), presenta catorce esquemas o dimensiones que son relevantes para el procesamiento emocional, precisa:

- a) Validación: Algunas personas creen que existe un público receptivo para sus

emociones, es decir, otras las aceptan, comprenden, valoran y empatizan con ellas. La validación afecta a numerosas dimensiones del esquema emocional. La validación normaliza las emociones, reduce la culpa y la vergüenza, ayuda a diferenciar las emociones, ayuda al individuo a darse cuenta de que la experiencia de la emoción puede ser aceptada y tolerada y muestra que las emociones tienen sentido. Ejemplos de diversos grados de creencia (o expectativa) en la validación incluyen: "Otros entienden y aceptan mis sentimientos", "No quiero que nadie sepa mis sentimientos" y "Nadie se preocupa realmente por mis sentimientos".

- b) **Comprensibilidad:** Las personas a menudo sienten que sus emociones no tienen sentido. Están confundidos acerca de sus sentimientos. Por ejemplo, podrían decir: "Hay cosas sobre mí que simplemente no entiendo", "Mis sentimientos no tienen sentido para mí", "Creo que sentimientos son raros o raros" o "Mis sentimientos parecen surgir de la nada". La dificultad para comprender las emociones los lleva a sentirse confundidos acerca de su experiencia e impotentes sobre qué hacer.
- c) **Culpa y vergüenza:** ¿Hasta qué punto una persona siente vergüenza, culpa o vergüenza por una acción? Esta dimensión alude a la creencia de que no se deben tener ciertos sentimientos. Esto se refleja en comentarios como: "Algunos sentimientos son incorrectos" o "Me avergüenzo de mis sentimientos". Los sujetos que se sienten culpables o avergonzados pueden inclinarse a criticarse a sí mismos por sus emociones, ocultándolos de los demás y sintiéndose ansiosos o tristes por las emociones que tienen.
- d) **Visión Simple de la emoción:** Algunas personas creen que solo deberían sentirse de una manera sobre las cosas, luchando con sentimientos encontrados. En algunos casos, esto toma la forma de un pensamiento dicotómico sobre uno mismo ("Soy todo malo") o sobre los demás ("Él es todo malo"). Las perspectivas diferentes,

equilibradas y complejas de uno mismo y de los demás incluyen la conciencia de que una misma persona puede tener cualidades diferentes y conflictivas, según la situación o el momento. Por tanto, el individuo y los demás son variables. El pensamiento más diferenciado brinda a los sujetos la oportunidad de coordinar sentimientos aparentemente conflictivos, que a veces son inevitables. Ejemplos de puntos de vista simplistas de ti mismo y de los demás incluyen: "No puedo soportar tener sentimientos encontrados, como gustos y disgustos de la misma persona", "Cuando tengo sentimientos contradictorios acerca de alguien, me enojo o me confundo" y "Me gusta estar absolutamente determinado acerca de cómo me siento conmigo mismo". Una visión simplista de la emoción refleja una visión dicotómica y de todo o nada de la experiencia.

- e) Valores altos: Las personas que enfatizan los valores creen que sus emociones son consecuencias naturales de los valores que guían sus vidas. Por lo tanto, es posible que su objetivo no sea necesariamente "sentirse bien", sino "tener una vida significativa". El énfasis en los valores puede derivarse de un modelo cognitivo existencial de procesamiento emocional. Estas personas creen que la ansiedad, la depresión o la ira pueden ayudarles a aclarar lo que "realmente importa", permitiendo así el procesamiento emocional. La terapia centrada en esquemas emocionales propone que los valores ayuden a organizar el significado de la acción y la experiencia para ayudar a los sujetos a aclarar lo que "realmente les importa", para dar profundidad y sustancia a las inevitables dificultades de la vida.
- f) Control: Algunos pacientes sienten que sus emociones están fuera de control y necesitan ser controladas: "Si me permito tener algunos de estos sentimientos, tengo miedo de perder el control", "Me preocupa no poder controlar mis sentimientos" y "Me preocupa que, si las sensaciones son las correctas, me puedo

volver loco". La creencia en la pérdida de control puede asustar a algunas personas, llevándolas a creer que tienen que hacer casi cualquier cosa para ejercer el control, una característica central en la ansiedad es la percepción de que las emociones negativas intensas son incontrolables y en el paciente con depresión experimenta una extrema desesperanza, cree que los afectos negativos podrían abrumarlo y durar indefinidamente.

- g) Insensibilidad: Algunas personas tienen dificultad para experimentar emociones; a menudo afirman que se sienten insensibles, que no sienten nada o que se sienten alienados de la realidad. El modelo de esquema emocional ve la insensibilidad como una consecuencia de la evitación emocional que inhibe el procesamiento emocional de la experiencia. Sin acceso a la experiencia directa de la emoción, estos sujetos no pueden aprender que las emociones se pueden tolerar, que no sobrecargan ni incapacitan, y que no duran para siempre. Los pacientes que experimentan entumecimiento suelen decir cosas como: "A menudo me siento entumecido emocionalmente, como si no tuviera sentimientos".
- h) Racional: Los individuos que enfatizan la racionalidad sobre la experiencia emocional creen que ser lógico o racional es una forma superior de funcionamiento. Creen que sus emociones deben ser eliminadas o controladas para que no les impidan resolver problemas o funcionar de manera racional y eficaz. Ejemplos de énfasis en la racionalidad incluyen: "Debo ser racional y lógico en todo" y "No puedes depender de tus sentimientos para decirte lo que es bueno para ti". Podría inhibir la expresión, validación, aceptación y la auto comprensión que nos permite seguir nuestras propias experiencias emocionales.
- i) Duración: ¿Cuánto duran las emociones? Algunas personas sienten que las emociones que experimentan durarán mucho tiempo, posiblemente

indefinidamente. Las personas suelen tienden a decir cosas como: "A veces temo que, si me permitiera tener un sentimiento fuerte, no desaparecería". Las personas que creen en la larga duración de las emociones no las ven como temporales o situacionales. En algunos casos, las experiencias emocionales pueden verse como "rasgos" (por ejemplo, "Soy una persona triste"). En lugar de ver las experiencias emocionales como fenómenos pasajeros, esta dimensión lleva al individuo a creer que las emociones dolorosas pueden durar y conducir a un sufrimiento continuo. El modelo de enfoque emocional sugiere que el creer en una extensa duración de la emoción refleja dificultad para aceptar las emociones e indirectamente podría estar relacionado con la depresión o ansiedad.

- j) Consenso: Algunas personas creen que sus emociones son específicas para ellos, lo que resulta en la creencia de que son anormales o incluso deficientes. Piensan, "A menudo encuentro que respondo con sentimientos que otros no tendrían", "Soy mucho más sensible que otras personas" o "Otros no tienen los sentimientos que yo tengo". O pueden preguntarse: "¿Los demás tienen las mismas reacciones o experiencias emocionales que yo, o hay algo único o diferente en mis emociones?" Normalizar los sentimientos y las experiencias de estas personas es un componente importante del tratamiento cognitivo de la ansiedad, el trastorno de estrés postraumático y el TOC. Por ejemplo, ayudar a un paciente con TOC a reconocer que muchas personas tendrán fantasías o sentimientos similares reduce el etiquetado negativo de las obsesiones. (Salkovski y Kirk, 1997, citados en Leahy (2017). En el modelo de esquema emocional, reconocer que otros tienen sentimientos similares es una forma de validación, un proceso que debería reducir la depresión y la ansiedad.
- k) Aceptar sentimientos: Algunas personas se permiten tener sus sentimientos; gastan

poca energía tratando de inhibirlos. La aceptación es simplemente la comprensión de que lo que es, es. Permite al individuo experimentar el mundo, incluidas las emociones, como una parte determinada de la realidad. La "aceptación ideal" es sin juicio, control o miedo, y marca el punto de partida desde el cual el individuo puede o no tomar acción. La aceptación es algo como "déjalo ir" o "déjalo ir estrella". Ejemplos de comentarios que indican diversos grados de aceptación son: "Acepto mis sentimientos" y "No quiero admitir que tengo ciertos sentimientos, pero sé que los tengo". Las teorías del enfoque emocional podrían predecir que la aceptación de los sentimientos nos guía a una resolución rápida de la depresión y la ansiedad.

- 1) Rumiación: Las personas a veces se quedan "atascadas" en una emoción, fijándose en el hecho de que están teniendo un sentimiento desagradable, haciéndose preguntas sin respuesta (por ejemplo, "¿Qué me pasa?") Y enfocándose repetidamente en su experiencia negativa. La rumia puede verse como un estilo problemático de afrontar pensamientos y emociones no deseados. Los rumiantes generalmente creen que no pueden soltar una emoción o un pensamiento, que tienen que resolver las cosas y que no pueden aceptar que un pensamiento es simplemente un pensamiento y que una emoción es temporal (Wells, 1995, citado en Leahy, 2017). El modelo de esquema emocional sostiene que la rumia es una estrategia de afrontamiento problemática para una emoción desagradable o no deseada, ya que lleva a un individuo a quedarse atascado con una experiencia o memoria emocional. evocando más negatividad de la emoción y alejándola del funcionamiento productivo. Algunos ejemplos de comentarios de pacientes reflexivos incluyen: "Cuando me siento deprimido, me siento solo y pienso mucho en lo mal que me siento", "A menudo me digo a mí mismo: '¿Qué me pasa?'" y "Yo

me concentro mucho sobre mis sentimientos o mis sensaciones físicas”.

- m) Expresión: Las personas que creen que pueden expresar sus emociones están dispuestas a compartirlas con los demás y comunicar la variedad de sentimientos que tienen. La voluntad de expresar sentimientos refleja la aceptación de que las emociones son importantes y posiblemente pueden mejorar el cambio o la comprensión. Por supuesto, el simple hecho de expresar emociones puede no reflejar la creencia de que el estilo de expresión de ese individuo es útil, solo que está dispuesto y es capaz de expresarlas. Los siguientes ejemplos reflejan la expresión de la emoción: "Creo que es importante permitirme llorar para liberar mis sentimientos" y "Siento que puedo expresar mis sentimientos abiertamente".
- n) Culpar a otros: Una respuesta común a las emociones negativas es culpar a otras personas por sus sentimientos. Las personas pueden sentirse molestadas, tratadas injustamente, explotadas, ignoradas, abusadas o simplemente incomprendidas, pero en cada caso la “razón” para sentirse como se sienten es que alguien les hizo sentir esos sentimientos. Los elementos que reflejan la culpa incluyen: "Si otras personas cambiaran, me sentiría mucho mejor" y "Otras personas me hacen sentir desagradable".

## **CAPÍTULO III**

### **HIPÓTESIS**

#### **3.1. Hipótesis General**

$H_0$  No existe relación entre el estrés laboral y los esquemas emocionales en el personal administrativo de la Red Prestacional Almenara de Lima en el año 2022.

$H_a$  Existe relación entre el estrés laboral y los esquemas emocionales en el personal administrativo de la Red Prestacional Almenara de Lima en el año 2022.

#### **3.2. Hipótesis Específicas**

$H_{01}$  No existe relación entre la dimensión clima organizacional y los esquemas emocionales en el personal administrativo del Red Prestacional Almenara de Lima en el año 2022.

$H_{a1}$  Existe relación entre la dimensión clima organizacional y los esquemas emocionales en el personal administrativo del Red Prestacional Almenara de Lima en el año 2022.

Ho<sub>2</sub> No existe relación entre la dimensión estructura organizacional y los esquemas emocionales en el personal administrativo de la Red Prestacional Almenara de Lima en el año 2022.

Ha<sub>2</sub> Existe relación entre la dimensión estructura organizacional y los esquemas emocionales en el personal administrativo de la Red Prestacional Almenara de Lima en el año 2022.

Ho<sub>3</sub> No existe relación entre la dimensión territorio organizacional y los esquemas emocionales en el personal administrativo de la Red Prestacional Almenara de Lima en el año 2022.

Ha<sub>3</sub> Existe relación entre la dimensión territorio organizacional y los esquemas emocionales en el personal administrativo de la Red Prestacional Almenara de Lima en el año 2022.

Ho<sub>4</sub> No existe relación entre la dimensión tecnología y los esquemas emocionales en el personal administrativo de la Red Prestacional Almenara de Lima en el año 2022.

Ha<sub>4</sub> Existe relación entre la dimensión tecnología y los esquemas emocionales en el personal administrativo de la Red Prestacional Almenara de Lima en el año 2022.

Ho<sub>5</sub> No existe relación entre la dimensión influencia del líder y los esquemas emocionales en el personal administrativo de la Red Prestacional Almenara de Lima en el año 2022.

Ha<sub>5</sub> Existe relación entre la dimensión influencia del líder y los esquemas emocionales en el personal administrativo de la Red Prestacional Almenara de Lima en el año 2022.

Ho<sub>6</sub> No existe relación entre la dimensión falta de cohesión y los esquemas emocionales en el personal administrativo de la Red Prestacional Almenara de Lima en el año 2022.

Ha<sub>6</sub> Existe relación entre la dimensión falta de cohesión y los esquemas emocionales en el personal administrativo de la Red Prestacional Almenara de Lima en el año 2022.

Ho<sub>7</sub> No existe relación entre la dimensión respaldo del grupo y los esquemas emocionales en el personal administrativo de la Red Prestacional Almenara de Lima en el año 2022.

He<sub>7</sub> Existe relación entre la dimensión respaldo del grupo y los esquemas emocionales en el personal administrativo de la Red Prestacional Almenara de Lima en el año 2022.

### 3.3. Variables (Definición Conceptual y Operacionalización)

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Ítems	Naturaleza de la Variable	Escala de Medición
Estrés Laboral	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 (Ivancevich y Matteson, 1989)	Operacionalmente la variable Estrés Laboral se evaluó a través de la Escala de Estrés Laboral OIT – OMS	Clima organizacional	1, 10, 11, 20	Cualitativa	Ordinal
			Estructura organizacional	2, 12, 16, 24		
			Territorio organizacional	3, 15, 22		
			Tecnología	4, 14, 25		
			Influencia del líder	5, 6, 13, 17		
			Falta de cohesión	7, 9, 18, 21		
			Respaldo del grupo	8, 19, 23		
Esquemas Emocionales	Se refiere tanto a los esquemas o creencias personales acerca de las emociones propias o ajenas, como a las creencias problemáticas acerca de las mismas (Leahy, 2017)	Operacionalmente la variable Esquemas Emocionales se evaluó a través de la escala de Esquemas Emocionales de Leahy	Validación	8, 16*, 49*	Cualitativa	Ordinal
			Comprensibilidad	5*, 10*, 33*, 45*		
			Culpa y vergüenza	4, 14, 26, 31		
			Visión simple de las emociones	18, 35, 38, 47		
			Valores	21, 25*, 42		
			Control	7*, 27*, 44*		
			Insensibilidad	15, 32		
			Racional	17, 46, 30		
			Duración	13, 29*		
			Consenso	3*, 19*, 39, 41		
			Aceptar sentimientos	2*, 12*, 20*, 40, 50*, 9*, 28*		
			Rumiación	1*, 36*, 37, 24, 48		
			Expresión	6, 23		
Culpar a otros	11, 34					

\* Ítems puntuados de forma inversa

## **CAPÍTULO IV**

### **METODOLOGÍA**

#### **4.1. Método de Investigación**

En el presente estudio de investigación se empleó el método científico, el cual comprende un conjunto de procesos sistemáticos, críticos y empíricos, que se aplican en la observación de fenómenos y como estos se forman en sus contextos naturales, así mismo, se empleó el enfoque cuantitativo, partiéndose de una idea delimitada y contextual, se realizó la recolección de información para comprobar la hipótesis y el plan para su análisis estadístico (Hernández et al., 2014).

#### **4.2. Tipo de Investigación**

El tipo de investigación es básica, pues las variables de estudio en el presente estudio de investigación serán evaluadas y medidas en su estado natural, esto con la finalidad de forjar el crecimiento de conocimientos teóricos a través de la descripción y explicación de los fenómenos de estudio (Hernández et al., 2014).

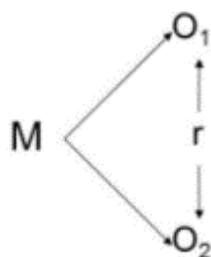
### 4.3. Nivel de Investigación

Este estudio de investigación se realizó en base a dos variables, correspondiendo un nivel de investigación relacional, no corresponde a estudios de causa y efecto, se buscó demostrar la dependencia entre eventos. Mediante la investigación relacional se busca indagar el comportamiento de una variable con respecto a la otra variable (Supo, 2012).

### 4.4. Diseño de Investigación

El presente estudio de investigación tiene un diseño no experimental, debido a que se relacionan dos variables Estrés Laboral y Esquemas Emocionales, las mismas que no se manipulan, como no se modifica la información recolectada, por otro lado, corresponde un estudio transversal, donde la recolección de datos son en un mismo momento y en un tiempo único, dado que el fin es describir las variables y analizar el impacto que ejerce una sobre la otra en un momento determinado (Hernández et al., 2014).

La presente investigación se sustenta bajo el diseño correlacional simple:



Donde:

M = Muestra : 131 Trabajadores administrativos.

O<sub>1</sub> = Variable V<sub>1</sub> : Estrés Laboral

O<sub>2</sub> = Variable V<sub>2</sub> : Esquemas Emocionales

r = Relación : Relación entre las variables Estrés Laboral y Esquemas Emocionales

### 4.5. Población y muestra

#### Población:

La población se define como: “el conjunto de objetos que reúnen ciertas características o patrones, suelen estar integradas por personas, organizaciones, hechos que constituyen el centro de la investigación” (Hernández et al., 2014).

La población general o universo lo conforman 199 trabajadores de las Oficinas Administrativas y Oficina de Gestión y Desarrollo de la Red Prestacional Almenara de ESSALUD.

**Tabla 1**

*Población de estudio*

Oficinas Administrativas de la Red Prestacional Almenara	Cantidad de personal
Oficina de Administración	5
Oficina de Recursos Humanos	69
Oficina de Abastecimiento y Control Patrimonial	44
Oficina de Ingeniería Hospitalaria y Servicios Generales	37
Oficina de Soporte Informático	24
Oficina de Gestión y Desarrollo	20
Total:	199

Fuente: CAP Oficina Recursos Humanos del HNGAI 2021 - MAES\_204\_0220.xls

**Muestra y tipo de muestreo**

Hernández et al. (2014), precisa con relación a la muestra de la población: “depende de las características de la investigación, en este estudio de investigación el tamaño de muestra correspondió a un muestreo probabilístico estratificado”. “La estratificación aumenta la precisión de la muestra e implica el uso deliberado de diferentes tamaños de muestra para cada estrato, a fin de lograr reducir la varianza de cada unidad de la media muestral” (Kalton y Heeringa, 2003).

$$n_0 = \frac{Z^2 N \cdot P \cdot Q}{Z^2 P \cdot Q + (N - 1) E^2}$$

Datos:

<i>n</i>	(tamaño de la muestra)	131.32
<i>Z</i>	(nivel de confianza)	1.96
<i>P</i>	(variabilidad positiva)	0.50
<i>Q</i>	(variabilidad negativa)	0.50
<i>N</i>	(tamaño de la población)	199.00
<i>E</i>	(precisión o el error)	0.05

$$n_0 = \frac{1.96^2 \times 199 \times 0.50 \times 0.50}{1.96^2 \times 0.50 \times 0.50 + (199 - 1) \times 0.05^2} = 131.32$$

**Tabla 2***Muestra de estudio*

GRUPO OCUPACIONAL	Nº DE TRABAJADORES - POBLACION	%	Nº DE TRABAJADORES - MUESTRA	%
Oficina de recursos humanos	60	2.51	3	2.51
Oficina de tesorería y contabilidad	30	34.67	46	34.67
Oficina de abastecimiento y CP	80	22.11	29	22.11
Oficina de ingeniería hospitalaria y SG	40	18.59	24	18.59
Oficina de soporte informático	30	12.06	16	12.06
Oficina de recursos humanos	60	10.05	13	10.05
Total	<b>199</b>	100.00	131	100.00

Fuente: CAP Oficina Recursos Humanos del HNGAI 2021 - MAES\_204\_0220.xls

***Criterios de inclusión:***

- Personal administrativo de la Red Prestacional Almenara en trabajo presencial, mixto o remoto.
- Personas de ambos sexos.
- El rango de edad es desde los 20 años hasta 65 años.

***Criterios de exclusión:***

- Personal que se encuentre con licencia compensatoria por pandemia COVID-19.
- No formo parte del estudio el personal administrativo, que, por diversos motivos como vacaciones, descanso médico u otro, no se encuentre laborando.

## **4.6. Técnicas e Instrumentos de recolección de datos**

### **4.6.1. Técnicas**

En el presente estudio se utilizó la técnica de la encuesta indirecta, las mismas que son de utilidad cuando el tamaño de la muestra o población no es posible la comunicación directa entre el investigador y los participantes a investigar (Sánchez y Reyes, 2015), así como el instrumento de investigación, que es un componente específico aplicado para recolectar datos e información y, por lo tanto, tiene las propiedades psicométricas requeridas por la ciencia (Sánchez et al, 2017), en el presente estudio se utilizó el cuestionario que consiste en la escala de Estrés Laboral OIT-OMS y la escala de Esquemas Emocionales LESS.

Como se expuso en el planteamiento del problema, debido a la coyuntura actual por el COVID-19, ante la emergencia sanitaria declarada por Decreto Supremo N° 044-2020-PCM, se tomó en cuenta los protocolos de seguridad para la aplicación de los instrumentos de evaluación, bajo este contexto se solicitó la autorización a la Gerencia de Red Prestacional Almenara, a través de la Oficina de Capacitación y Docencia RPA, cumpliendo con los procedimientos y disposiciones establecidos en la normativa institucional vigente de ESSALUD, aprobada mediante la Resolución N° 46-IETSI-ESSALUD-2019, que aprueba la Directiva N° 003-IETSI-ESSALUD-2019 “Directiva que regula el desarrollo de la investigación en ESSALUD” (ESSALUD, 2019), la misma que precisa en las disposiciones específicas, numeral 2.2. procedimientos de estudios observacionales.

Con respecto a la adopción de protocolos de evaluación, puede encontrarse dos tipos principales de encuestas en línea: encuestas por correo electrónico y encuestas en sitios web. (Rocco, 2010), por lo que para el presente estudio se utilizó evaluaciones a través del formulario virtual Google Forms.

#### 4.6.2. Instrumentos de recolección de datos

Un instrumento de evaluación es un recurso que se utilizan en la investigación, para recolectar información sobre las variables de estudio (Hernández et al., 2014), en el presente estudio se usó la técnica de la encuesta, a través de los siguientes instrumentos de recolección de datos:

##### A. Escala de Estrés Laboral OIT – OMS

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

## B. Escala de Esquemas Emociones de Leahy (LESS)

Ficha técnica	
<b>Datos Generales</b>	
Título de la prueba	: Esquemas Emocionales de Leahy (LESS)
Autor	: Leahy, Roberth
Año de publicación	: 2002
Adaptado por	: Brocca Alvarado, Paul – (Perú 2014)
<b>Administración</b>	
Población a la que va dirigida	: Adultos (18-65 años)
Tiempo de aplicación	: Entre 10 a 15 minutos aproximadamente
Materiales	: Protocolo
Aspectos que evalúa	: Esquemas Emocionales (planes, conceptos y estrategias empleadas en respuesta a una emoción) Leahy, 2017.
<b>Descripción de la prueba</b>	
<p>Escala auto aplicada creada en base a la Teoría de Esquemas Emocionales de Leahy (2017), compuesta por 50 expresiones. Tiene como objetivo identificar 14 esquemas emocionales, los cuales son la validación, comprensibilidad, culpa y vergüenza, simplicidad versus complejidad, relación con valores elevados, controlabilidad, insensibilidad, racionalidad y antiemocionalidad, duración de sentimientos fuertes, consenso con otros, aceptación o inhibición, Rumiación versus estilo instrumental, expresión y culpar a otros.</p>	
Esquemas	Ítems
<b>Validación</b>	Ítem 8 Otros entienden y aceptan mis pensamientos
	Ítem 16* Nadie se preocupa por mis sentimientos
	Ítem 49* No quiero que nadie conozca sobre algunos de mis sentimientos
<b>Comprensibilidad</b>	Ítem 5* Existen emociones acerca de mí que no entiendo
	Ítem 10* Mis sentimientos no tienen sentido para mí
	Ítem 33* Pienso que mis sentimientos son extraños o raros.
	Ítem 45* Mis sentimientos parecen venir de ninguna parte.
<b>Culpa y Vergüenza</b>	Ítem 4 Algunos sentimientos son negativos de tener
	Ítem 14 Siento vergüenza de mis sentimientos.
	Ítem 26 Quiero que la gente crea que soy diferente de la manera que verdaderamente siento.
	Ítem 31 No debería tener algunos de los sentimientos que tengo

<b>Esquemas</b>	<b>Ítems</b>
<b>Visión Simple de la Emoción</b>	Ítem 18 No puedo soportar cuando tengo sentimientos contradictorios-como gusto o disgusto por la misma persona.
	Ítem 35 Cuando tengo sentimientos en conflicto por alguien, me molesto o confundido
	Ítem 38 Me gusta tener absolutamente claro lo que siento por alguien
	Ítem 47 Me gusta tener absolutamente claro lo que siento por mí mismo (a)
<b>Valores Altos</b>	Ítem 21 Cuando me desanimo, trato de pensar en cosas más importantes en la vida aquellas que yo valoro
	Ítem 25* Pienso de mí mismo (a) como una persona superficial
	Ítem 42 Existen valores elevados a los cuales aspiro
<b>Control</b>	Ítem 7* Si me permitiera tener algunos de mis sentimientos, temor que perdería el control
	Ítem 27* Me preocupa que no voy a ser capaz de controlar mis sentimientos.
	ítem 44* Me preocupa que, si tuviese ciertos sentimientos, yo podría volverme loco
<b>Insensibilidad</b>	Ítem 15 Cosas que molestan a otras personas, a mí no me molesta.
	Ítem 32 Con frecuencia me siento “adormecer” emocionalmente, como si no tuviera sentimientos.
<b>Racional</b>	Ítem 17 Es importante para mí ser razonable y practico (a), más que ser sensible y abierto (a) a mis sentimientos.
	Ítem 46 Creo que es importante ser racional y lógico en casi todo.
	Ítem 30 No se puede confiar en tus sentimientos para que te digan lo que es bueno para ti.
<b>Duración</b>	Ítem 13 A veces temo que, si me permito tener un sentimiento fuerte, este no se iría.
	Ítem 29* Sentimientos fuertes sólo me duran por un periodo de tiempo.
<b>Consenso</b>	ítem 3* A menudo pienso que yo respondo con sentimientos que otras personas no tendrían
	ítem 19* Soy mucho más sensible que otras personas
	ítem 39 Toda persona tiene sentimientos como los míos
	Ítem 41 Creo que tengo los mismos sentimientos que otras personas tienen.
<b>Aceptar Sentimientos</b>	Ítem 2* Cuando tengo un sentimiento que me molesta, intento pensar en por qué éste no es importante.
	Ítem 12* Pienso que hay sentimientos que tengo, de los cuales no soy muy consciente.
	Ítem 20* Intento de librarme de un sentimiento desagradable inmediatamente.

Esquemas	Ítems
	ítem 40 Yo acepto mis sentimientos
	Ítem 50* No quiero tener que reconocer que tengo ciertos sentimientos –sin embargo, yo sé que los tengo.
	ítem 9* No puedes permitirte tener ciertos tipos de sentimientos- como sentimientos sobre sexo o violencia
	ítem 28* Tienes que protegerte de tener ciertos sentimientos
<b>Rumiación</b>	Ítem 1* Cuando me desanimo, trato de pensar sobre una forma diferente de ver las cosas.
	Ítem 36* Cuando tengo un sentimiento que me molesta, trato de pensar en otra cosa o trato de hacer algo distinto.
	Ítem 37 Cuando me desanimo, me detengo y pienso sobre cuán mal me siento.
	Ítem 24 A menudo me digo ¿Qué hay de malo en mí?
	Ítem 48 Me enfoco mucho en mis emociones o mis sensaciones físicas.
<b>Expresión</b>	ítem 6 Creo que es importante permitirme que lllore a fin de dejar “fuera” mis sentimientos
	Ítem 23 Siento que puedo expresar mis sentimientos abiertamente.
<b>Culpar a otros</b>	ítem 11 Si otras personas cambiaran, yo me sentiría mucho mejor
	Ítem 34 Otras personas provocan que tenga sentimientos desagradables.
* Ítems puntuados de forma inversa	

Opciones de respuesta:

Las respuestas dadas por cada uno de los sujetos pueden ser consideradas con 1 a 4 puntos, de acuerdo con la intensidad de la emoción en su situación actual. Las opciones varían entre 4 alternativas:

Muy falso para mi	Algo falso para mí	Verdadero para mi	Muy verdadero para mi
-------------------	--------------------	-------------------	-----------------------

Interpretación:

Se interpretan los resultados de acuerdo con cada Esquema, teniendo en cuenta la puntuación máxima, obtenida en las opciones de repuesta y el total de Ítems.

Esquemas	Total, de Ítems
Validación	(3)
Comprensibilidad	(4)

Esquemas	Ítems
Culpa y vergüenza	(4)
Visión simple de la emoción	(4)
Valores Altos	(3)
Control	(3)
Insensibilidad	(2)
Racional	(3)
Duración	(2)
Consenso	(4)
Aceptar sentimientos	(7)
Rumiación	(5)
Expresión	(2)
Culpar a otros	(2)

Para la validación del contenido acorde con nuestra realidad, los instrumentos propuestos en este estudio de investigación fueron sometidos a criterios de jueces, mientras que se aplicó una prueba piloto para evaluar la confiabilidad o consistencia con el coeficiente Alfa de Cronbach.

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

Una vez concluido con la recolección de datos con el aplicativo del Google Forms, se procedió a la codificación de la información obtenida, para ello se generó una matriz con el software Microsoft Excel para así proceder a analizar los datos, a través de la estadística descriptiva por variable, a través de la distribución de frecuencia, medidas de tendencia central (media, mediana, moda), medidas de variabilidad (rango, desviación estándar), así mismo, se utilizó el software SPSS (Paquete Estadístico para las Ciencias Sociales), desarrollado en la Universidad de Chicago y que actualmente es propiedad de IBM (Hernández Sampieri, Fernández Collado, & Baptista Lucio, 2014), para la estadística inferencial, que nos permitió probar la hipótesis, a través de un análisis no paramétrico con el estadístico Rho de Sperman.

#### **4.6.4. Aspectos éticos de la investigación (descripción)**

En el presente estudio de investigación se consideró recomendaciones establecidas en el código Internacional de Núremberg (1947), donde se precisan principios básicos como: El consentimiento personal voluntario, ejercido por aquellos que son objetos de la investigación,

quienes en pleno derecho de uso de su libertad de escoger, tienen que brindar su consentimiento de participar en el estudio, así mismo, la Universidad Peruana Los Andes, promueve la investigación, considerando los principios éticos que amparan dicha actividad a través del reglamento general de investigación, por ello, durante el desarrollo del estudio se tuvo en cuenta los principios que rigen la investigación, priorizando el anonimato, confidencialidad y protección de datos de los participantes.

La Presidencia del Consejo de Ministros del Perú (2020), mediante el Decreto Supremo N° 044-2020-PCM, precisa que durante la vigencia del estado de emergencia sanitaria, las entidades públicas en sus respectivos ámbitos de competencia dictan las normas que sean necesarias para resguardar la salud e integridad de los trabajadores, por lo que en cumplimiento de los protocolos y procedimientos sanitarios establecidas, para que en el estudio, ninguna parte sea susceptible a un contagio del COVID-19, la toma de la muestra fue a través de una aplicación virtual.

La Universidad Peruana Los Andes, promueve la investigación, así como los principios éticos que amparan dicha actividad, se precisa en el Capítulo IV, artículo 27 del Reglamento General de Investigación, por ello durante el desarrollo del estudio de investigación se priorizó la integridad y respeto hacia los trabajadores administrativos participantes del estudio, con relación al consentimiento informado, el participante fue comunicado del objetivo del estudio, así como de su derecho de decidir su libre su participación, para ello se brindó un video informativo, que fue remitido de manera virtual, a través de un enlace a sus teléfonos celulares y correos electrónicos.

Por otro lado, de acuerdo con lo señalado en el artículo 28, sobre las normas de comportamiento ético de quienes investigan, se realizó un estudio novedoso, siguiendo los parámetros y líneas de investigación de la UPLA, en relación al anonimato, confidencialidad y

protección de la información, no se almaceno en la base de datos, ningún dato que identifique al participante, tales como nombres, apellidos, DNI, correos electrónicos y número de celulares, así mismo, somos conocedores de las implicancias que resultar de esta investigación, siendo nuestra responsabilidad brindar oportunamente los resultados obtenidos y respectiva exposición, respetando las normas de propiedad intelectual de la Universidad Peruana Los Andes.

El Código de Ética y Deontología del Colegio de Psicólogos del Perú (2018), nos compromete a priorizar el respeto a la vida humana, el reconocimiento de la dignidad, la autonomía y la integridad de la persona. Asimismo, nos exhorta que en la elaboración de este estudio de investigación, tener en cuenta el cumplimiento de las normas internacionales y nacionales que rigen la investigación en seres humanos, así como la obtención de la aprobación de un comité de ética de la investigación oficialmente reconocido por la autoridad competente.

## **CAPÍTULO V**

### **RESULTADOS**

A continuación, se presentan los resultados obtenidos en cada una de las variables de estudio. El origen de estos resultados son los instrumentos aplicados a 131 trabajadores administrativos de la Red Prestacional Almenara de Lima en el año 2022, mostramos para ello en primer lugar la relación entre la variable estrés laboral y esquemas emocionales, luego la relación entre las dimensiones de la variable estrés laboral y su relación con la variable de esquemas emocionales. Posteriormente se presentan los resultados de la contrastación de la hipótesis general y las hipótesis específicas, teniendo como orden la secuencia en que fueron formulados.

#### **5.1. Descripción de los resultados de las variables de estudio**

##### ***5.1.1. Resultados del objetivo general***

**Tabla 3**

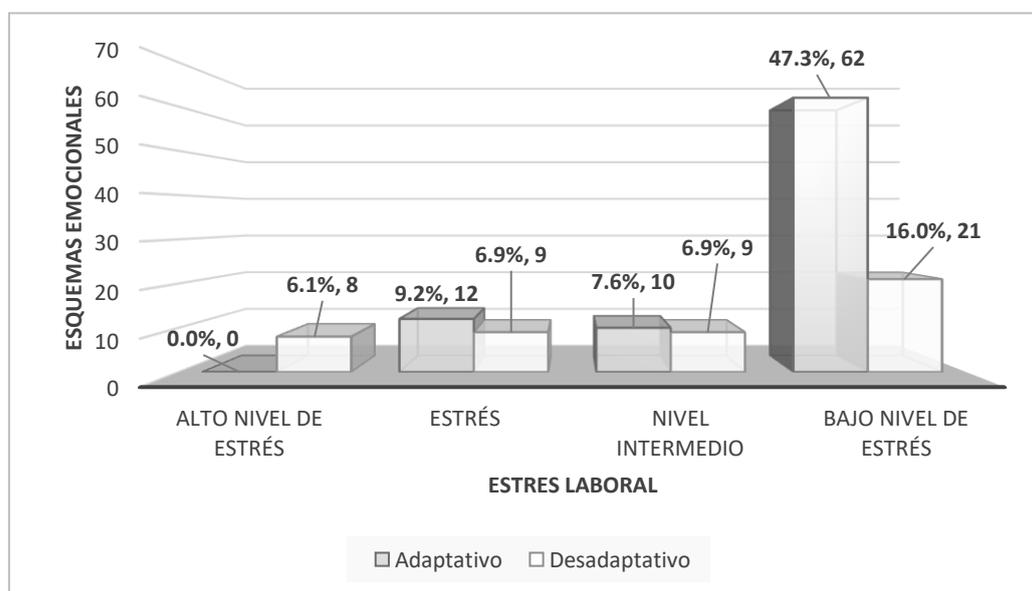
*Establecer la relación entre Estrés Laboral y Esquemas Emocionales*

		ESQUEMAS EMOCIONALES		
		Adaptativo	Desadaptativo	Total
<b>ESTRÉS LABORAL</b>	Alto Nivel de Estrés	f 0	8	8
		% 0%	6.1%	6.1%
	Estrés	f 12	9	21
		% 9.2%	6.9%	16.0%
	Nivel Intermedio	f 10	9	19
		% 7.6%	6.9%	14.5%
	Bajo Nivel de Estrés	f 62	21	83
	% 47.3%	16.0%	63.4%	
<b>Total</b>	<b>f</b> <b>84</b>	<b>47</b>	<b>131</b>	
	<b>%</b> <b>64.1%</b>	<b>35.9%</b>	<b>100.0%</b>	

Fuente: Escalas de estrés laboral OIT-OMS y esquemas emocionales LESS, evaluados al personal administrativo de la Red Prestacional Almenara, Lima 2022.

**Figura 5**

*Establecer la relación entre Estrés Laboral y Esquemas Emocionales*



Fuente: Escalas de estrés laboral OIT-OMS y esquemas emocionales LESS, evaluados al personal administrativo de la Red Prestacional Almenara, Lima 2022.

### Interpretación

En la tabla 3 y figura 5, se observa en la variable estrés laboral, que la mayor frecuencia se ubica con un bajo nivel de estrés constituido por 83 trabajadores, que representa 63.4% de la muestra, así mismo, en la variable de esquemas emocionales la mayor frecuencia se ubica en el nivel adaptativo con 84 trabajadores que representa el 64.1% de la muestra. Por lo tanto, 62 trabajadores que representa el 47.3% se ubican en un bajo nivel de estrés y con esquemas emocionales adaptativos, dando a entender que los trabajadores manifiestan una adecuada respuesta física y emocional a las exigencias laborales y no tienen creencias problemáticas acerca de las emociones propias o ajenas.

### **5.1.2. Resultados de las dimensiones de la variable estrés laboral**

**Tabla 4**

*Resultado de Dimensión Clima organizacional*

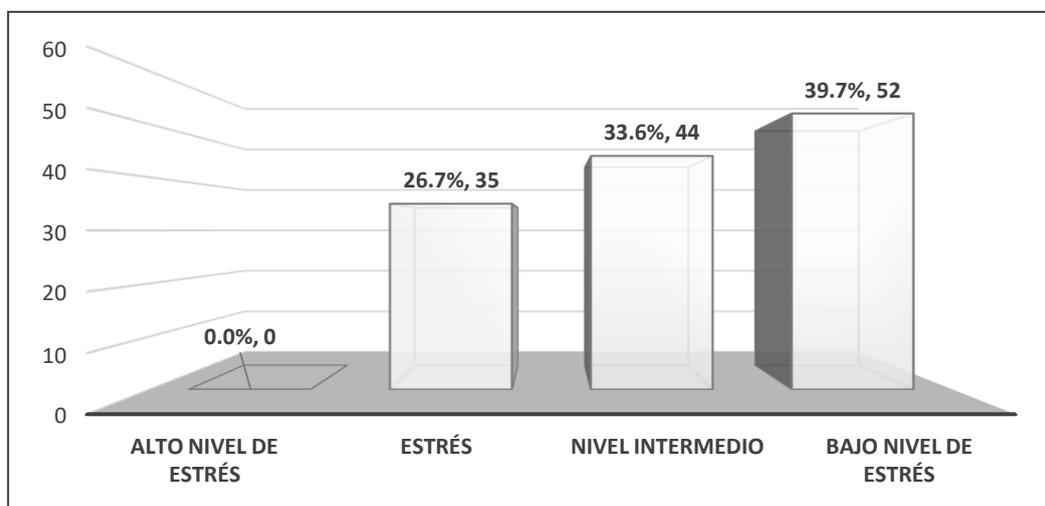
<b>Nivel</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Alto Nivel de Estrés	0	0.0%
Estrés	35	26.7%
Nivel Intermedio	44	33.6%
Bajo Nivel de Estrés	52	39.7%
<b>Total</b>	<b>131</b>	<b>100.0%</b>

Fuente: Escala de estrés laboral OIT-OMS, evaluado al personal administrativo de la Red Prestacional

Almenara, Lima 2022.

**Figura 6**

*Resultado de Dimensión Clima Organizacional*



Fuente: Escala de estrés laboral OIT-OMS, evaluado al personal administrativo de la Red Prestacional  
Almenara, Lima 2022.

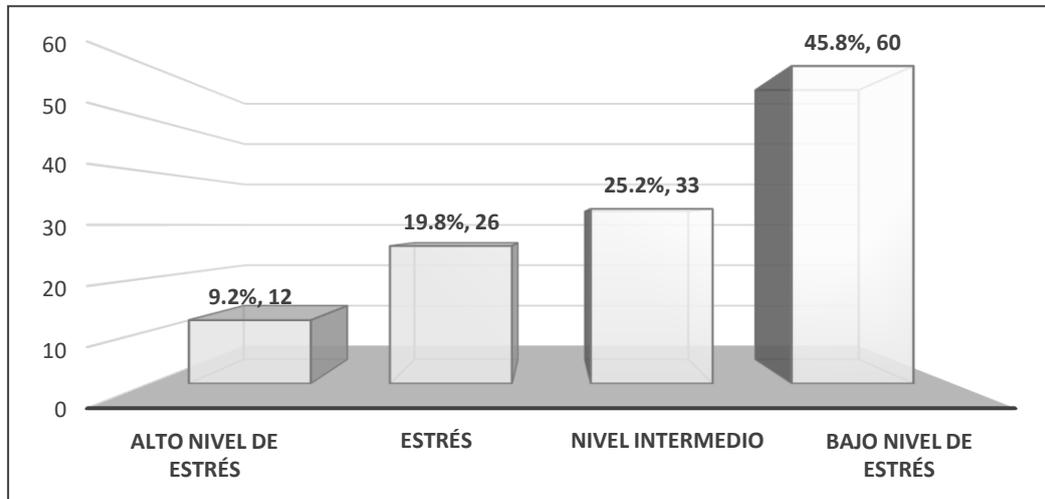
### **Interpretación:**

En la tabla 4 y figura 6, de los 131 trabajadores administrativos a quienes se les aplicó la escala de Estrés Laboral OIT - OMS, en lo que respecta a la dimensión Clima Organizacional, 52 trabajadores que representan 39.7%, muestran un bajo nivel de estrés, siendo la mayor frecuencia, dando a entender que los trabajadores manifiestan una adecuada respuesta física y emocional a las exigencias laborales, mientras que 35 trabajadores representan 26.7%, muestra un nivel alto de estrés, ningún trabajador muestra alto nivel de estrés. El resultado de esta dimensión demuestra que los trabajadores administrativos tienen adecuados procesos de interacción social y en los que estos procesos se ven beneficiados por un sistema de valor, actitudes y creencias, así como de su ambiente interno.

**Tabla 5***Resultado de Dimensión Estructura Organizacional*

<b>Nivel</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Alto Nivel de Estrés	12	9.2%
Estrés	26	19.8%
Nivel Intermedio	33	25.2%
Bajo Nivel de Estrés	60	45.8%
<b>Total</b>	<b>131</b>	<b>100.0%</b>

Fuente: Escala de estrés laboral OIT-OMS, evaluado al personal administrativo de la Red Prestacional Almenara, Lima 2022.

**Figura 7***Resultado de Dimensión Estructura Organizacional*

Fuente: Escala de estrés laboral OIT-OMS, evaluado al personal administrativo de la Red Prestacional Almenara, Lima 2022.

## Interpretación

En la tabla 5 y figura 7, de los 131 trabajadores administrativos a quienes se les aplicó la escala de Estrés Laboral OIT - OMS, en lo que respecta a la dimensión Estructura Organizacional, 45 trabajadores que representan 45.8%, muestran un bajo nivel de estrés, siendo la mayor frecuencia, dando a entender que los trabajadores manifiestan una adecuada respuesta física y emocional a las exigencias laborales, mientras que 12 trabajadores representan 9.2%, muestra un nivel alto de estrés, siendo la de menor frecuencia. Los resultados de esta dimensión dan a entender que los trabajadores administrativos no se sienten presionados de rendir informes a sus superiores, que sienten autonomía, que respetan la cadena de mando o que cuentan con suficientes herramientas para cumplir con sus labores.

**Tabla 6**

*Resultado de Dimensión Territorio Organizacional*

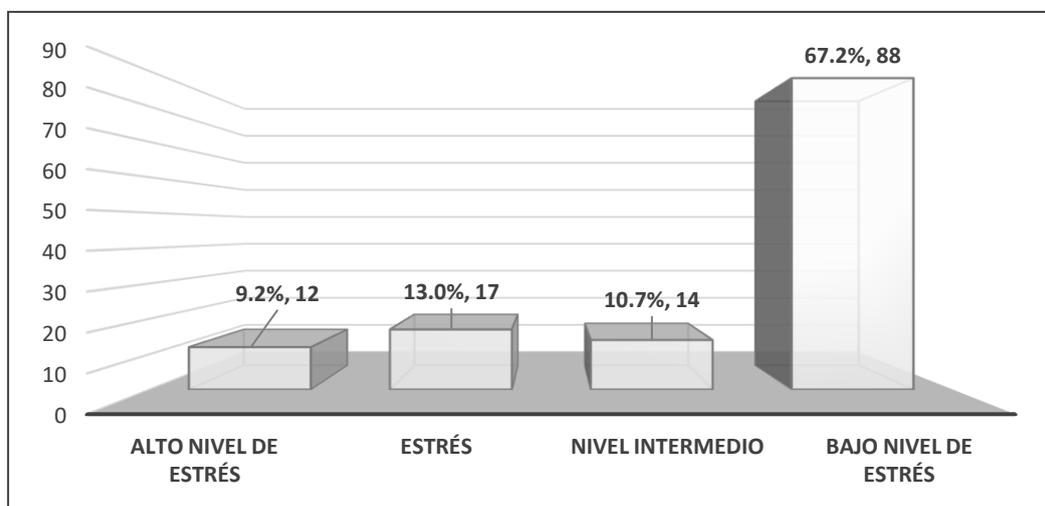
<b>Nivel</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Alto Nivel de Estrés	12	9.2%
Estrés	17	13.0%
Nivel Intermedio	14	10.7%
Bajo Nivel de Estrés	88	67.2%
<b>Total</b>	<b>131</b>	<b>100.0%</b>

Fuente: Escala de estrés laboral OIT-OMS, evaluado al personal administrativo de la Red Prestacional Almenara,

Lima 2022

## Figura 8

### Resultado de Dimensión Territorio Organizacional



Fuente: Escala de estrés laboral OIT-OMS, evaluado al personal administrativo de la Red Prestacional Almenara, Lima 2022

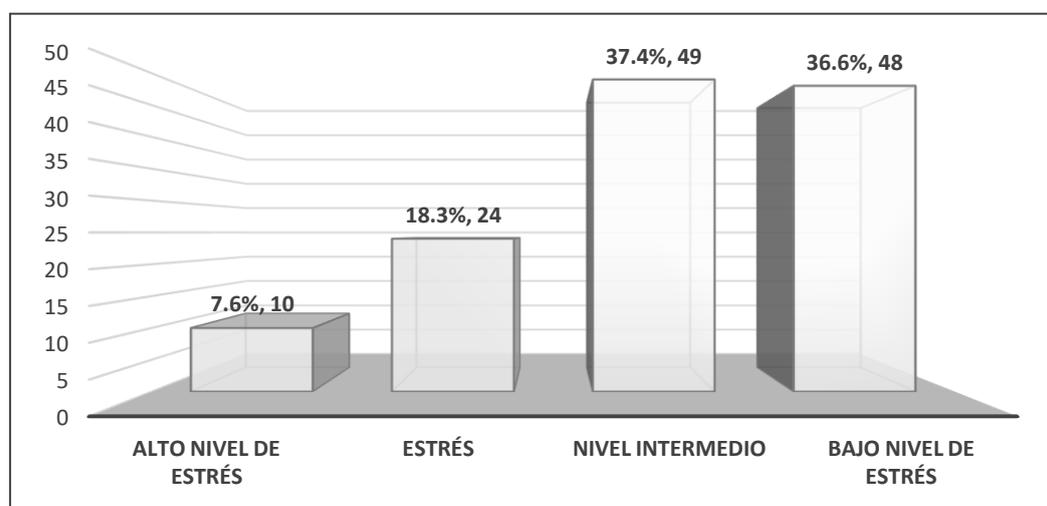
## Interpretación

En la tabla 6 y figura 8, de los 131 trabajadores administrativos a quienes se les aplicó la escala de Estrés Laboral OIT - OMS, en lo que respecta a la dimensión Territorio Organizacional, 88 trabajadores que representan 67.8%, muestran un bajo nivel de estrés, siendo la mayor frecuencia, dando a entender que los trabajadores manifiestan una adecuada respuesta física y emocional a las exigencias laborales, mientras que 12 trabajadores representan 9.2%, muestra un nivel alto de estrés, siendo la menor frecuencia. Los resultados de esta dimensión dan a entender que el espacio donde los trabajadores administrativos llevan a cabo sus actividades les otorga libertad para realizar, organizar y cumplir con sus funciones.

**Tabla 7***Resultado de Dimensión Tecnología*

<b>Nivel</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Alto Nivel de Estrés	10	7.6%
Estrés	24	18.3%
Nivel Intermedio	49	37.4%
Bajo Nivel de Estrés	48	36.6%
<b>Total</b>	<b>131</b>	<b>100.0%</b>

Fuente: Escala de estrés laboral OIT-OMS, evaluado al personal administrativo de la Red Prestacional Almenara, Lima 2022

**Figura 9***Resultado de Dimensión Tecnología*

Fuente: Escala de estrés laboral OIT-OMS, evaluado al personal administrativo de la Red Prestacional Almenara, Lima 2022

## Interpretación

En la tabla 7 y figura 9, de los 131 trabajadores administrativos a quienes se les aplicó la escala de Estrés Laboral OIT - OMS, en lo que respecta a la dimensión tecnología, 49 trabajadores que representan 37.4%, muestran un nivel intermedio de estrés, siendo la mayor frecuencia, dando a entender que este grupo de trabajadores presentan tendencia a padecer estrés, mientras que 10 trabajadores representan 7.6%, muestra un nivel alto de estrés, siendo la menor frecuencia. Los resultados de esta dimensión dan a entender que el factor tecnología, ya sea en conocimiento, destreza o recurso, son considerados importantes por los trabajadores, para que puedan llevar a cabo su trabajo satisfactoriamente, el no contar con ello, posiblemente podría constituirse en un potencial estresor.

**Tabla 8**

*Resultado de Dimensión Influencia del Líder.*

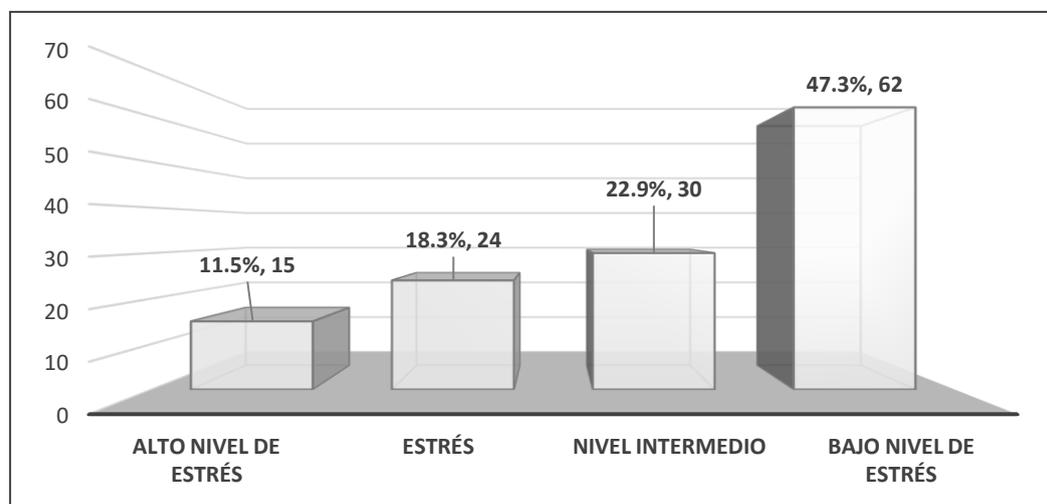
<b>Nivel</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Alto Nivel de Estrés	15	11.5%
Estrés	24	18.3%
Nivel Intermedio	30	22.9%
Bajo Nivel de Estrés	62	47.3%
<b>Total</b>	<b>131</b>	<b>100.0%</b>

Fuente: Escala de estrés laboral OIT-OMS, evaluado al personal administrativo de la Red Prestacional Almenara,

Lima 2022

**Figura 10**

*Resultado de Dimensión Influencia del Líder.*



Fuente: Escala de estrés laboral OIT-OMS, evaluado al personal administrativo de la Red Prestacional Almenara, Lima 2022

### **Interpretación**

En la tabla 8 y figura 10, de los 131 trabajadores administrativos a quienes se les aplicó la escala de Estrés Laboral OIT - OMS, en lo que respecta a la dimensión Influencia del Líder, 62 trabajadores que representan 61.8%, muestran un bajo nivel de estrés, siendo la mayor frecuencia, dando a entender que los trabajadores manifiestan una adecuada respuesta física y emocional a las exigencias laborales, mientras que 15 trabajadores representan 11.5%, muestra un alto nivel de estrés, siendo la menor frecuencia. Los resultados de esta dimensión dan a entender que existe una relación de respeto entre los jefes de oficina y los trabajadores administrativos, así mismo, que perciben la preocupación de los supervisores por el bienestar del personal a cargo.

**Tabla 9**

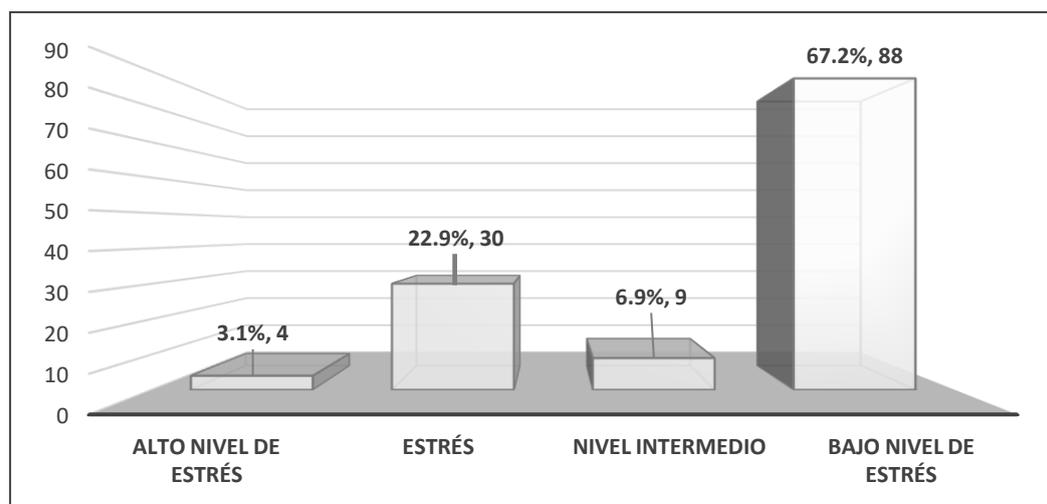
*Resultado de Dimensión Falta de Cohesión.*

<b>Nivel</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Alto Nivel de Estrés	4	3.1%
Estrés	30	22.9%
Nivel Intermedio	9	6.9%
Bajo Nivel de Estrés	88	67.2%
<b>Total</b>	<b>131</b>	<b>100.0%</b>

Fuente: Escala de estrés laboral OIT-OMS, evaluado al personal administrativo de la Red Prestacional Almenara, Lima 2022

**Figura 11**

*Resultado de Dimensión Falta de Cohesión.*



Fuente: Escala de estrés laboral OIT-OMS, evaluado al personal administrativo de la Red Prestacional Almenara, Lima 2022

## Interpretación

En la tabla 9 y figura 11, de los 131 trabajadores administrativos a quienes se les aplicó la escala de Estrés Laboral OIT - OMS, en lo que respecta a la dimensión Falta de Cohesión, 88 trabajadores que representan 67.2%, muestran un bajo nivel de estrés, siendo la mayor frecuencia, dando a entender que los trabajadores manifiestan una adecuada respuesta física y emocional a las exigencias laborales, mientras que 4 trabajadores representan 3.1%, muestra un alto nivel de estrés, siendo la menor frecuencia. Los resultados de esta dimensión dan a entender que los trabajadores sienten que forman parte de una institución reconocida, forman parte de grupos de trabajo y que aportan al logro de los objetivos institucionales.

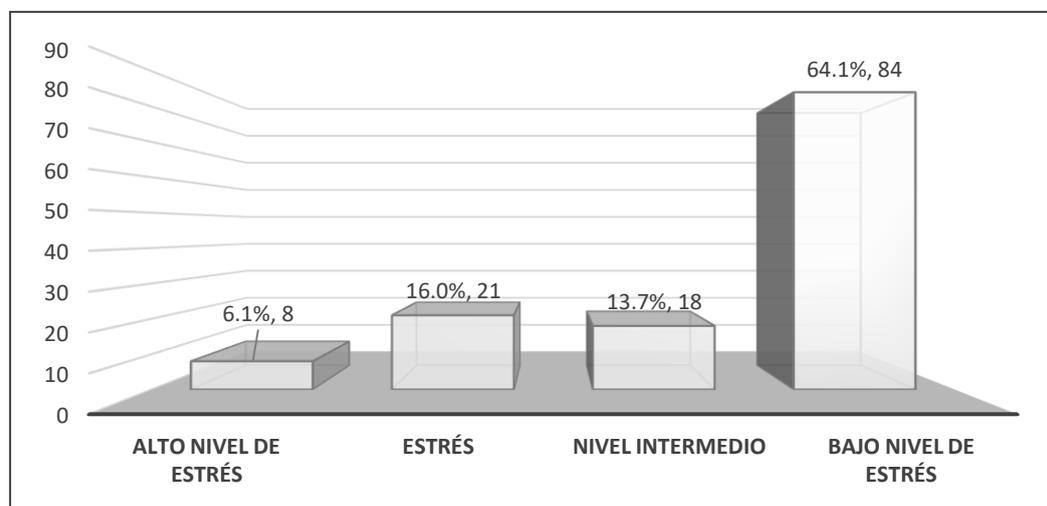
**Tabla 10**

*Resultado de Dimensión Respaldo del Grupo.*

<b>Nivel</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Alto Nivel de Estrés	8	6.1%
Estrés	21	16.0%
Nivel Intermedio	18	13.7%
Bajo Nivel de Estrés	84	64.1%
<b>Total</b>	<b>131</b>	<b>100.0%</b>

Fuente: Escala de estrés laboral OIT-OMS, evaluado al personal administrativo de la Red Prestacional Almenara,

Lima 2022

**Figura 12***Resultado de Dimensión Respaldo del Grupo*

Fuente: Escala de estrés laboral OIT-OMS, evaluado al personal administrativo de la Red Prestacional Almenara, Lima 2022

### **Interpretación**

En la tabla 10 y figura 12, de los 131 trabajadores administrativos a quienes se les aplicó la escala de Estrés Laboral OIT - OMS, en lo que respecta a la dimensión Respaldo de Grupo, 84 trabajadores que representan 64.1%, muestran un bajo nivel de estrés, siendo la mayor frecuencia, dando a entender que los trabajadores manifiestan una adecuada respuesta física y emocional a las exigencias laborales, mientras que 8 trabajadores representan 6.1%, muestran alto nivel de estrés, siendo la menor frecuencia. Los resultados de esta dimensión dan a entender una adecuada percepción del soporte de equipo a la consecución de las metas profesionales de cada trabajador, así como del apoyo de los jefes al personal administrativo.

### 5.1.3. Resultados de los objetivos específicos

**Tabla 11**

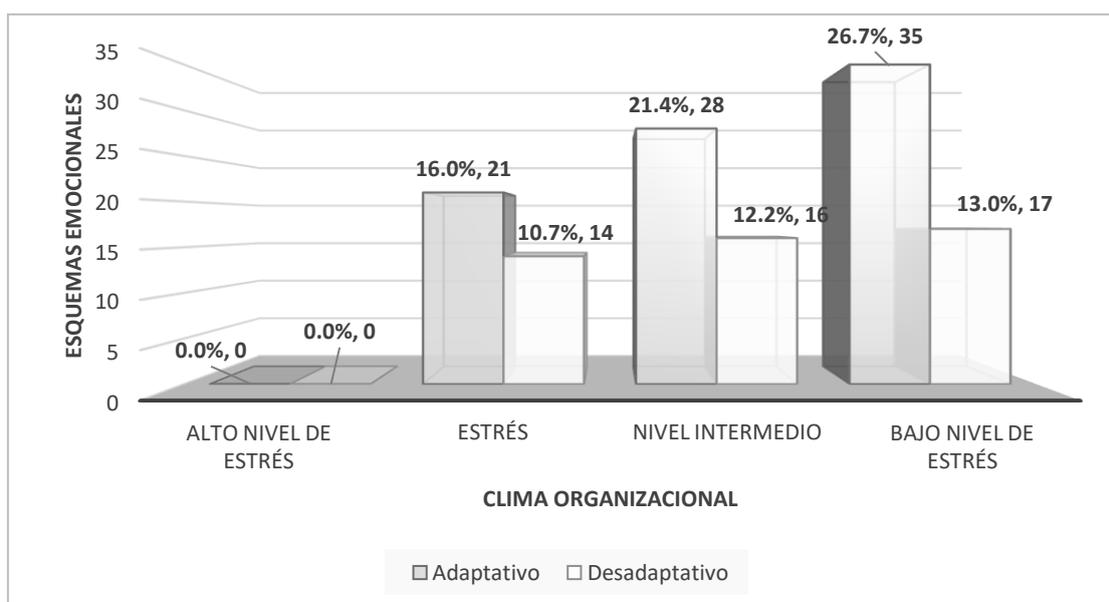
*Establecer la relación entre clima organizacional y los esquemas emocionales*

		ESQUEMAS EMOCIONALES		
		Adaptativo	Desadaptativo	Total
CLIMA ORGANIZACIONAL	Alto Nivel de Estrés	f 0	0	0
		% 0.0%	0.0%	0.0%
	Estrés	f 21	14	35
		% 16.0%	10.7%	26.7%
	Nivel Intermedio	f 28	16	44
		% 21.4%	12.2%	33.6%
	Bajo Nivel de Estrés	f 35	17	52
	% 26.7%	13.0%	39.7%	
<b>Total</b>	<b>f 84</b>	<b>47</b>	<b>131</b>	
	<b>% 64.1%</b>	<b>35.9%</b>	<b>100.0%</b>	

Fuente: Escala de estrés laboral OIT-OMS y esquemas emocionales LESS, evaluados al personal administrativo de la Red Prestacional Almenara, Lima 2022

**Figura 13**

*Establecer la relación entre clima organizacional y los esquemas emocionales.*



Fuente: Escalas de estrés laboral OIT-OMS y esquemas emocionales LESS, evaluados al personal administrativo de la Red Prestacional Almenara, Lima 2022

## Interpretación

En la tabla 11 y figura 13, se observa en la dimensión Clima Organizacional, que la mayor frecuencia se ubica con un bajo nivel de estrés representado por 52 trabajadores, que representa 39.7% de la muestra, así mismo, en la variable de esquemas emocionales la mayor frecuencia se ubica en el nivel adaptativo con 84 trabajadores que representa el 64.1% de la muestra. Por lo tanto, 35 trabajadores que representa el 26.7% tienen un bajo nivel de estrés y con esquemas emocionales adaptativos, dando a entender que los trabajadores cuentan con suficientes procesos de interacción social y no tienen creencias problemáticas acerca de las emociones propias o ajenas.

**Tabla 12**

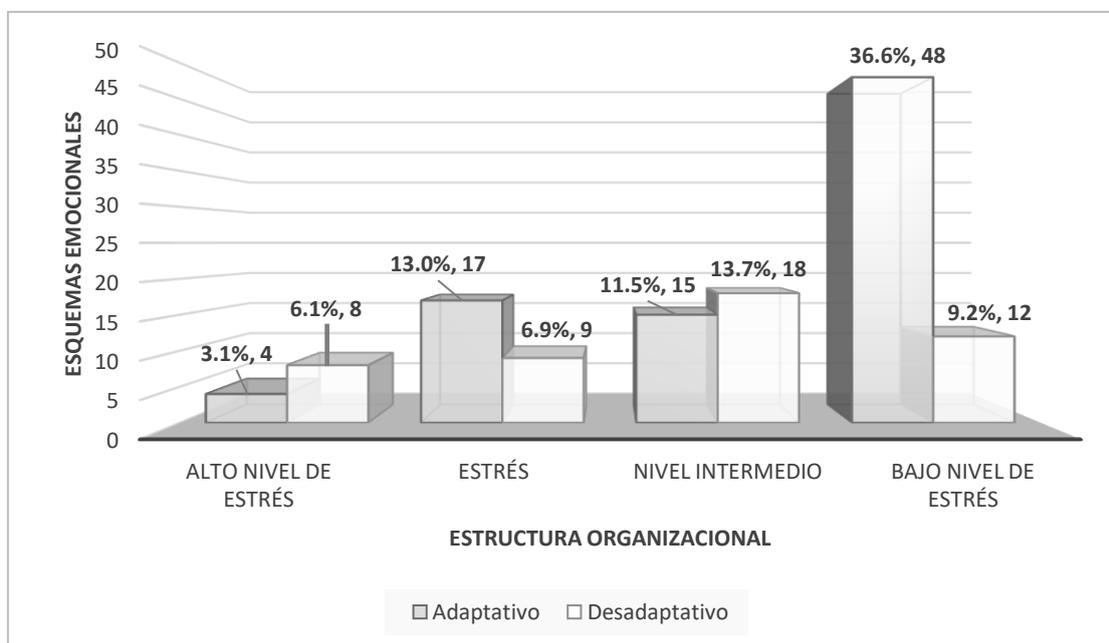
*Establecer la relación entre estructura organizacional y los esquemas emocionales*

		ESQUEMAS EMOCIONALES			
		Adaptativo	Desadaptativo	Total	
<b>ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL</b>	Alto Nivel de Estrés	f %	4 3.1%	8 6.1%	12 9.2%
	Estrés	f %	17 13.0%	9 6.9%	26 19.8%
	Nivel Intermedio	f %	15 11.5%	18 13.7%	33 25.2%
	Bajo Nivel de Estrés	f %	48 36.6%	12 9.2%	60 45.8%
	<b>Total</b>	<b>f</b> <b>%</b>	<b>84</b> <b>64.1%</b>	<b>47</b> <b>35.9%</b>	<b>131</b> <b>100.0%</b>

Fuente: Escalas de estrés laboral OIT-OMS y esquemas emocionales LESS, evaluados al personal administrativo de la Red Prestacional Almenara, Lima 2022

**Figura 14**

*Establecer la relación entre estructura organizacional y los esquemas emocionales.*



Fuente: Escalas de estrés laboral OIT-OMS y esquemas emocionales LESS, evaluados al personal administrativo de la Red Prestacional Almenara, Lima 2022

### Interpretación

En la tabla 12 y figura 14, se observa en la dimensión estructura organizacional, que la mayor frecuencia se ubica con un bajo nivel de estrés constituido por 60 trabajadores, que representa 45.8% de la muestra, así mismo, en la variable de esquemas emocionales la mayor frecuencia se ubica en el nivel adaptativo con 84 trabajadores que representa el 64.1% de la muestra. Por lo tanto, 48 trabajadores que representa el 36.6% se ubican en un bajo nivel de estrés y con esquemas emocionales adaptativos, dando a entender que los trabajadores administrativos no se sienten presionados de rendir informes a sus superiores, que sienten autonomía, que respetan la cadena de mando, así como no tienen creencias problemáticas acerca de las emociones propias o ajenas.

**Tabla 13**

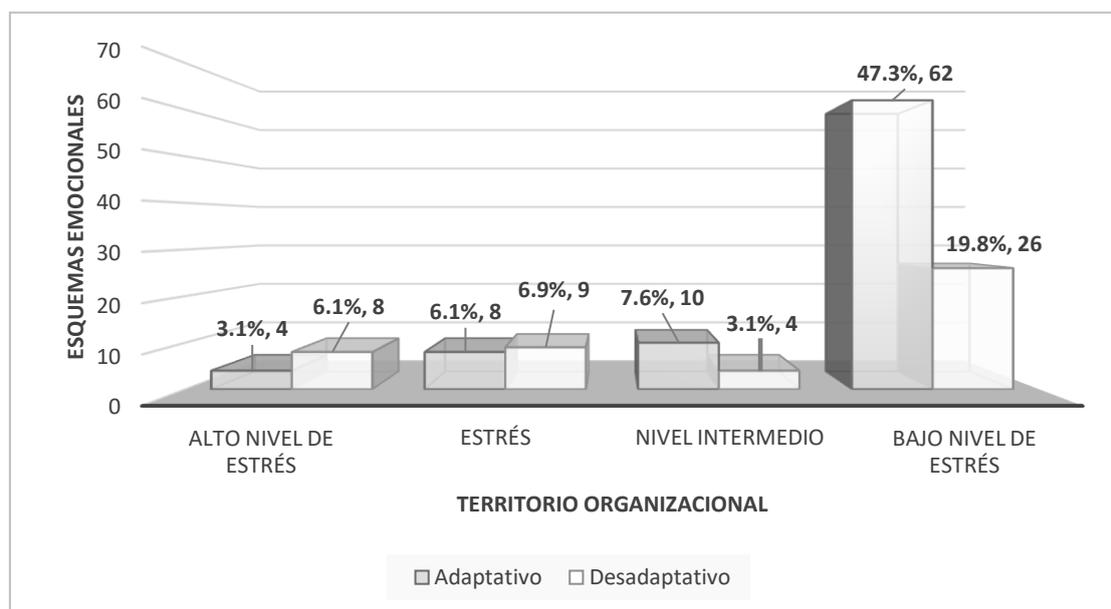
*Establecer la relación entre territorio organizacional y los esquemas emocionales*

		ESQUEMAS EMOCIONALES		
		Adaptativo	Desadaptativo	Total
<b>TERRITORIO ORGANIZACIONAL</b>	Alto Nivel de Estrés	f 4	8	12
		% 3.1%	6.1%	9.2%
	Estrés	f 8	9	17
		% 6.1%	6.9%	13.0%
	Nivel Intermedio	f 10	4	14
		% 7.6%	3.1%	10.7%
	Bajo Nivel de Estrés	f 62	26	88
		% 47.3%	19.8%	67.2%
<b>Total</b>	<b>f</b> <b>84</b>	<b>47</b>	<b>131</b>	
	<b>%</b> <b>64.1%</b>	<b>35.9%</b>	<b>100.0%</b>	

Fuente: Escalas de estrés laboral OIT-OMS y esquemas emocionales LESS, evaluados al personal administrativo de la Red Prestacional Almenara, Lima 2022

**Figura 15**

*Establecer la relación entre territorio organizacional y los esquemas emocionales*



Fuente: Escalas de estrés laboral OIT-OMS y esquemas emocionales LESS, evaluados al personal administrativo de la Red Prestacional Almenara, Lima 2022

## Interpretación

En la tabla 13 y figura 15, se observa en la dimensión territorio organizacional, que la mayor frecuencia se ubica con un bajo nivel de estrés representado por 88 trabajadores, que representa 67.2% de la muestra, así mismo, en la variable de esquemas emocionales la mayor frecuencia se ubica en el nivel adaptativo con 84 trabajadores que representa el 64.1% de la muestra. Por lo tanto, 62 trabajadores que representa el 47.3% se ubican en un bajo nivel de estrés y con esquemas emocionales adaptativos, dando a entender que el espacio donde los trabajadores administrativos llevan a cabo sus actividades les otorga libertad para realizar, organizar y cumplir con sus funciones y no tienen creencias problemáticas acerca de las emociones propias o ajenas.

**Tabla 14**

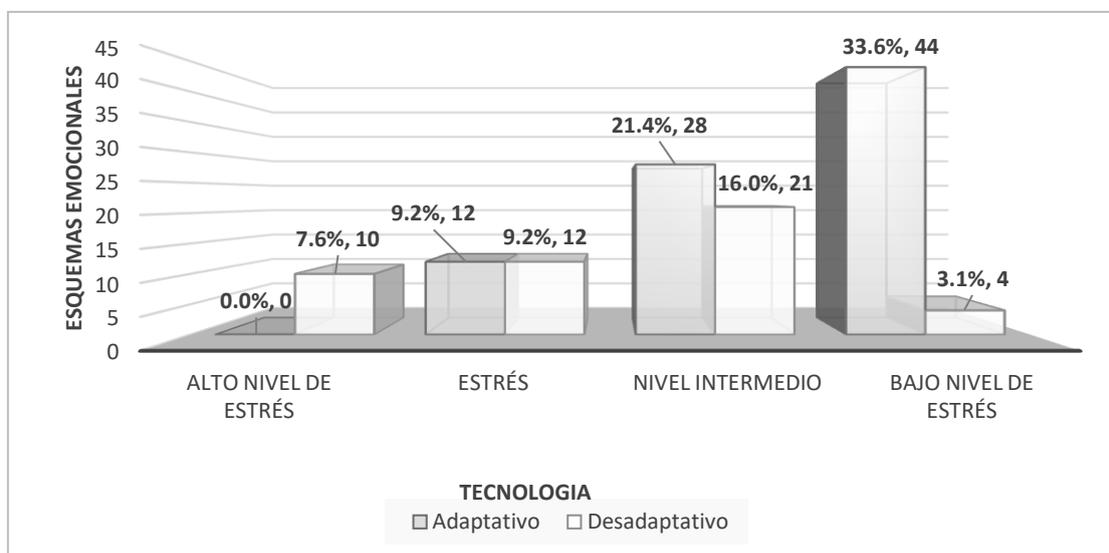
*Establecer la relación entre la dimensión tecnología y los esquemas emocionales.*

		ESQUEMAS EMOCIONALES		
		Adaptativo	Desadaptativo	Total
TECNOLOGIA	Alto Nivel de Estrés	f 0	10	10
		% 0.0%	7.6%	7.6%
	Estrés	f 12	12	24
		% 9.2%	9.2%	18.3%
	Nivel Intermedio	f 28	21	49
		% 21.4%	16.0%	37.4%
	Bajo Nivel de Estrés	f 44	4	48
		% 33.6%	3.1%	36.6%
<b>Total</b>	<b>f</b> <b>%</b>	<b>84</b> <b>64.1%</b>	<b>47</b> <b>35.9%</b>	<b>131</b> <b>100.0%</b>

Fuente: Escalas de estrés laboral OIT-OMS y esquemas emocionales LESS, evaluados al personal administrativo de la Red Prestacional Almenara, Lima 2022

**Figura 16**

*Establecer la relación entre la dimensión tecnología y los esquemas emocionales*



Fuente: Escalas de estrés laboral OIT-OMS y esquemas emocionales LESS, evaluados al personal administrativo de la Red Prestacional Almenara, Lima 2022

### Interpretación

En la tabla 14 y figura 16, se observa en la dimensión tecnología, que la mayor frecuencia se ubica con un nivel intermedio de estrés representado por 49 trabajadores, que representa 37.4% de la muestra, así mismo, en la variable de esquemas emocionales la mayor frecuencia se ubica en el nivel adaptativo con 84 trabajadores que representa el 64.1% de la muestra. Por lo tanto, 44 trabajadores que representa el 33.6% se ubican en un bajo nivel de estrés y con esquemas emocionales adaptativos, dando a entender que el factor tecnología, ya sea en conocimiento, destreza o recurso, son considerados importantes por los trabajadores, para que puedan llevar a cabo su trabajo satisfactoriamente, si bien es cierto, el no contar con ello, posiblemente podría constituirse en un potencial estresor, no tienen creencias problemáticas acerca de las emociones propias o ajenas.

**Tabla 15**

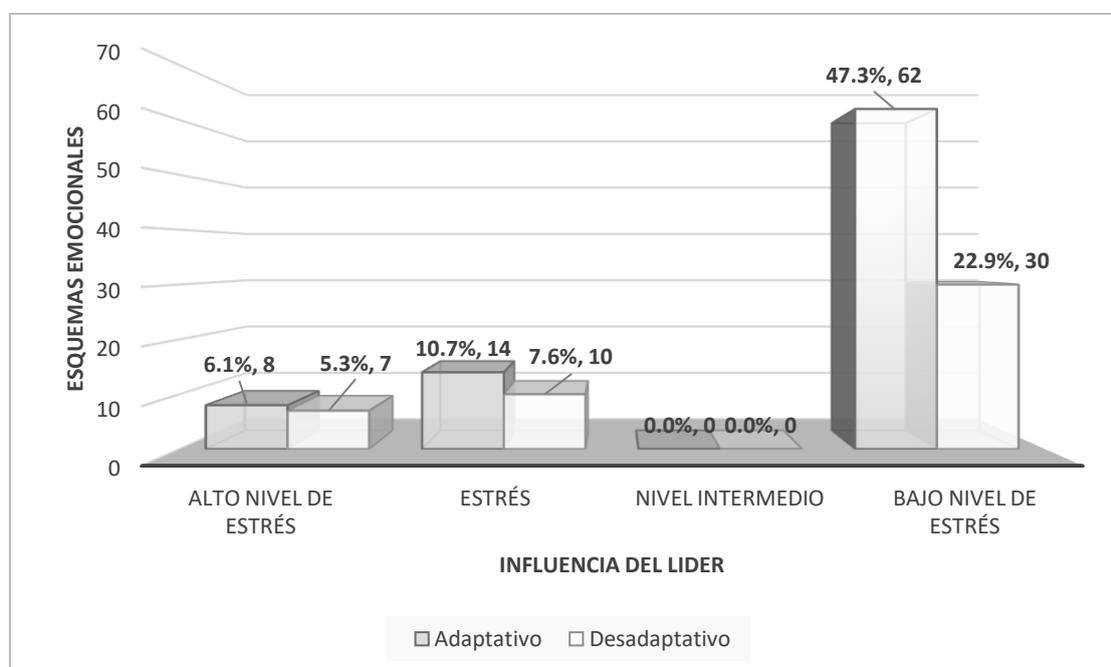
*Establecer la relación entre la influencia del líder y los esquemas emocionales.*

		ESQUEMAS EMOCIONALES		
		Adaptativo	Desadaptativo	Total
<b>INFLUENCIA DEL LIDER</b>	Alto Nivel de Estrés	f 8 % 6.1%	f 7 % 5.3%	f 15 % 11.5%
	Estrés	f 14 % 10.7%	f 10 % 7.6%	f 24 % 18.3%
	Nivel Intermedio	f 0 % 0.0%	f 0 % 0.0%	f 0 % 0.0%
	Bajo Nivel de Estrés	f 62 % 47.3%	f 30 % 22.9%	f 92 % 70.2%
	<b>Total</b>	<b>f 84 % 64.1%</b>	<b>f 47 % 35.9%</b>	<b>f 131 % 100.0%</b>

Fuente: Escalas de estrés laboral OIT-OMS y esquemas emocionales LESS, evaluados al personal administrativo de la Red Prestacional Almenara, Lima 2022

**Figura 17**

*Establecer la relación entre la influencia del líder y los esquemas emocionales.*



Fuente: Escalas de estrés laboral OIT-OMS y esquemas emocionales LESS, evaluados al personal administrativo de la Red Prestacional Almenara, Lima 2022

## Interpretación

En la tabla 15 y figura 17, se observa en la dimensión influencia del líder, que la mayor frecuencia se ubica con un bajo nivel de estrés representado por 92 trabajadores, que representa 70.2% de la muestra, así mismo, en la variable de esquemas emocionales la mayor frecuencia se ubica en el nivel adaptativo con 84 trabajadores que representa el 64.1% de la muestra. Por lo tanto, 62 trabajadores que representa el 47.3% se ubican en un bajo nivel de estrés y con esquemas emocionales adaptativos, dando a entender que existe una relación de respeto entre los jefes de oficina y los trabajadores administrativos, así como, la preocupación de los supervisores por el bienestar del personal a cargo y no tienen creencias problemáticas acerca de las emociones propias o ajenas.

**Tabla 16**

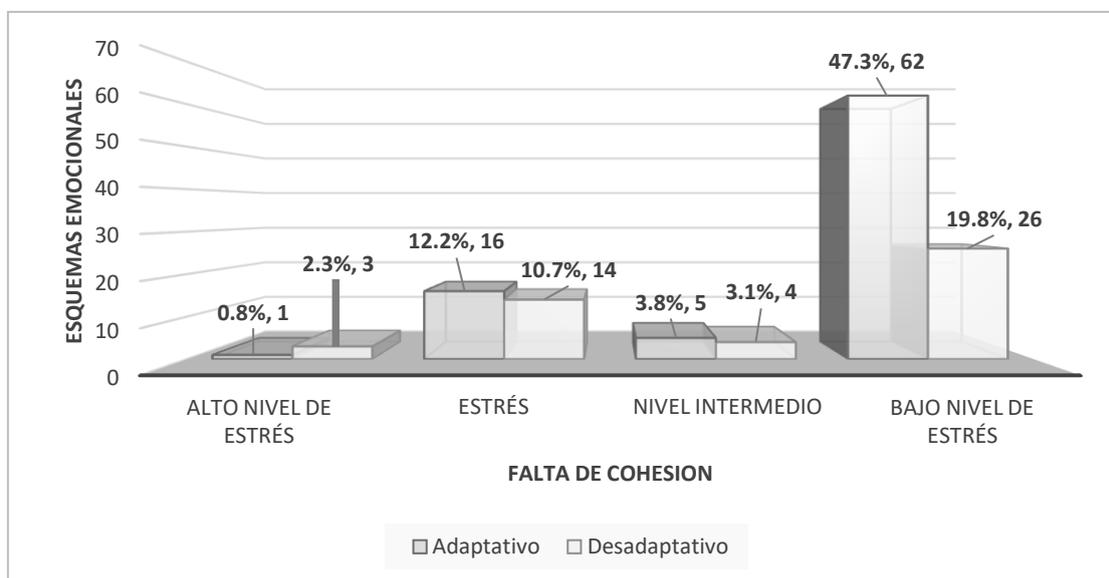
*Establecer la relación entre la dimensión falta de cohesión y los esquemas emocionales.*

		ESQUEMAS EMOCIONALES			
		Adaptativo	Desadaptativo	Total	
<b>FALTA DE COHESION</b>	Alto Nivel de Estrés	f %	1 0.8%	3 2.3%	4 3.1%
	Estrés	f %	16 12.2%	14 10.7%	30 22.9%
	Nivel Intermedio	f %	5 3.8%	4 3.1%	9 6.9%
	Bajo Nivel de Estrés	f %	62 47.3%	26 19.8%	88 67.2%
	<b>Total</b>	<b>f</b> <b>%</b>	<b>84</b> <b>64.1%</b>	<b>47</b> <b>35.9%</b>	<b>131</b> <b>100.0%</b>

Fuente: Escalas de estrés laboral OIT-OMS y esquemas emocionales LESS, evaluados al personal administrativo de la Red Prestacional Almenara, Lima 2022

**Figura 18**

*Establecer la relación entre la dimensión falta de cohesión y los esquemas emocionales.*



Fuente: Escalas de estrés laboral OIT-OMS y esquemas emocionales LESS, evaluados al personal administrativo de la Red Prestacional Almenara, Lima 2022

### Interpretación

En la tabla 16 y figura 18, se observa en la dimensión falta de cohesión, que la mayor frecuencia se ubica con un bajo nivel de estrés representado por 88 trabajadores, que representa 67.2% de la muestra, así mismo, en la variable de esquemas emocionales la mayor frecuencia se ubica en el nivel adaptativo con 84 trabajadores que representa el 64.1% de la muestra. Por lo tanto, 62 trabajadores que representa el 47.3% se ubican en un bajo nivel de estrés y con esquemas emocionales adaptativos, dando a entender que los trabajadores sienten que forman parte de una institución de prestigio, que forman parte de grupos de trabajo, que aportan al logro de los objetivos institucionales y no tienen creencias problemáticas acerca de las emociones propias o ajenas.

**Tabla 17**

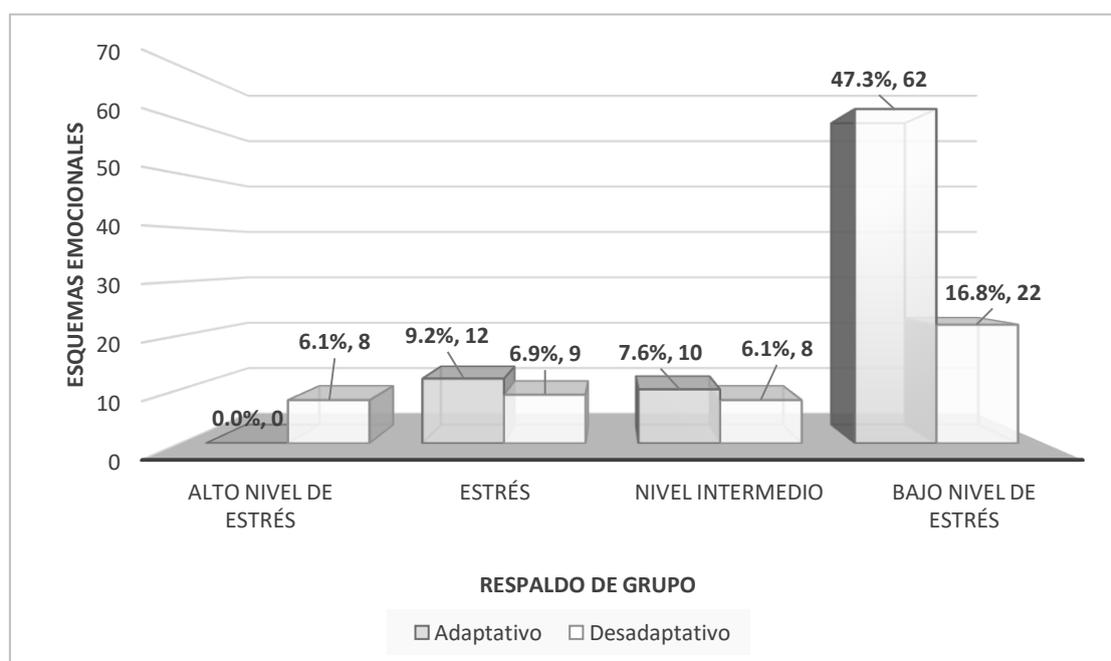
*Establecer la relación entre respaldo del grupo y los esquemas emocionales.*

		ESQUEMAS EMOCIONALES		
		Adaptativo	Desadaptativo	Total
<b>RESPALDO DE GRUPO</b>	Alto Nivel de Estrés	f 0	8	8
		% 0.0%	6.1%	6.1%
	Estrés	f 12	9	21
		% 9.2%	6.9%	16.0%
	Nivel Intermedio	f 10	8	18
		% 7.6%	6.1%	13.7%
	Bajo Nivel de Estrés	f 62	22	84
	% 47.3%	16.8%	64.1%	
	<b>Total</b>	<b>f 84</b>	<b>47</b>	<b>131</b>
		<b>% 64.1%</b>	<b>35.9%</b>	<b>100.0%</b>

Fuente: Escalas de estrés laboral OIT-OMS y esquemas emocionales LESS, evaluados al personal administrativo de la Red Prestacional Almenara, Lima 2022

**Figura 19**

*Establecer la relación entre respaldo del grupo y los esquemas emocionales.*



Fuente: Escalas de estrés laboral OIT-OMS y esquemas emocionales LESS, evaluados al personal administrativo de la Red Prestacional Almenara, Lima 2022

## Interpretación

En la tabla 17 y figura 19, se observa en la dimensión respaldo de grupo, que la mayor frecuencia se ubica con un bajo nivel de estrés representado por 84 trabajadores, que representa 64.1% de la muestra, así mismo, en la variable de esquemas emocionales la mayor frecuencia se ubica en el nivel adaptativo con 84 trabajadores que representa el 84.1% de la muestra. Por lo tanto, 62 trabajadores que representa el 73.8% se ubican en un bajo nivel de estrés y con esquemas emocionales adaptativos, lo que da a entender en los trabajadores una adecuada percepción del soporte de equipo a la consecución de las metas profesionales y no tienen creencias problemáticas acerca de las emociones propias o ajenas.

## 5.2. PRUEBA DE HIPÓTESIS

Para la contrastación de la hipótesis general y las hipótesis específicas, entorno al planteamiento de los objetivos, utilizaremos coeficiente de correlación de Spearman, por tanto necesitamos conocer su interpretación (Hernández Sampieri, Fernández Collado, & Baptista Lucio, 2014)

**Tabla 18**

*Interpretación del coeficiente de correlación Rho de Spearman*

Valor	Significado
0	Correlación nula
0,01 a 0,19	Correlación positiva muy baja
0,2 a 0,39	Correlación positiva baja
0,4 a 0,69	Correlación positiva moderada
0,7 a 0,89	Correlación positiva alta
0,9 a 0,99	Correlación positiva muy alta
1	Correlación positiva grande y perfecta

Fuente: Suárez (2012)

### 5.2.1. *Contrastación de Hipótesis General*

H<sub>0</sub> No existe relación entre el estrés laboral y los esquemas emocionales en el personal administrativo de la Red Prestacional Almenara de Lima en el año 2022.

H<sub>1</sub> Existe relación entre el estrés laboral y los esquemas emocionales en el personal administrativo de la Red Prestacional Almenara de Lima en el año 2022.

**Tabla 19**

*Relación entre Estrés Laboral y Esquemas Emocionales*

		<b>ESQUEMAS EMOCIONALES</b>	<b>ESTRES LABORAL</b>
Rho de Spearman		Coefficiente de correlación	1.000
	ESQUEMAS EMOCIONALES	Sig. (bilateral)	.536**
		N	.
		N	<.001
		Coefficiente de correlación	131
	ESTRES LABORAL	Sig. (bilateral)	.536**
	N	<.001	
	N	131	
			131

Fuente: Escalas de estrés laboral OIT-OMS y esquemas emocionales LESS, evaluados al personal administrativo de la Red Prestacional Almenara, Lima 2022

Ubicando en la tabla 19 de correlación, donde  $R_s = 0.536$ , lo cual muestra una correlación positiva moderada entre el Estrés Laboral y los Esquemas Emocionales.

- Nivel de significancia

Nuestro nivel de significancia es de 5%

Alfa =5%

- Estadígrafo de prueba

El estadístico de prueba que utilizaremos son las No Paramétricas que consta del Rho

Spearman con variables ordinales

- Criterio de decisión

Se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa si  $p < 0,05$

Se rechaza la hipótesis alternativa y se acepta la hipótesis nula si  $p > 0,05$

- Lectura del p valor

$p = <0.01$

- Decisión estadística

Puesto que  $p = <0.01$  entonces  $0.01 < 0,05$ , en consecuencia, se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se acepta la hipótesis alternativa ( $H_a$ ).

- Conclusión Estadística

Considerando que el Rho Spearman hallado fue 0.536, que indica una correlación positiva moderada, con una significación bilateral  $<0.001$  ( $p$  valor  $< 0.05$ ) entre estrés laboral y esquemas emocionales. Por consiguiente se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa, concluyendo estadísticamente que existe relación entre las variables de estudio, a un nivel de significancia del 5%. Infiriendo entender que los trabajadores manifiestan una adecuada respuesta física y emocional a las exigencias laborales y no tienen creencias problemáticas acerca de las emociones propias o ajenas.

### ***5.2.2. Contrastación de las hipótesis específicas***

#### **Contrastación de la hipótesis específica 1**

$H_0$ : No existe relación entre la dimensión clima organizacional y los esquemas emocionales en el personal administrativo de la Red Prestacional Almenara de Lima en el año 2022.

$H_1$ : Existe relación entre la dimensión clima organizacional y los esquemas emocionales en el personal administrativo de la Red Prestacional Almenara de Lima en el año 2022.

**Tabla 20***Relación entre Clima Organizacional y Esquemas Emocionales*

		<b>CLIMA ORGANIZACIONAL</b>	<b>ESQUEMAS EMOCIONALES</b>
Rho de Spearman		Coefficiente de correlación	1.000
	CLIMA ORGANIZACIONAL	Sig. (bilateral)	.306**
		N	131
	ESQUEMAS EMOCIONALES	Coefficiente de correlación	.306**
		Sig. (bilateral)	<.001
		N	131

Fuente: Escalas de estrés laboral OIT-OMS y esquemas emocionales LESS, evaluados al personal administrativo de la Red Prestacional Almenara, Lima 2022

Ubicando en la tabla 19 de correlación, donde  $R_s = 0.306$ , lo cual muestra una correlación positiva baja entre la dimensión Clima Organizacional y los Esquemas Emocionales.

- Nivel de significancia

Nuestro nivel de significancia es de 5%

Alfa =5%

- Estadígrafo de prueba

El estadístico de prueba que utilizaremos son las No Paramétricas que consta del Rho Spearman con variables ordinales

- Criterio de decisión

Se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa si  $p < 0,05$

Se rechaza la hipótesis alternativa y se acepta la hipótesis nula si  $p > 0,05$

- Lectura del p valor:  $p = <0.01$

- Decisión estadística

Puesto que  $p = <0.01$  entonces  $<0.01 < 0,05$ , en consecuencia, se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se acepta la hipótesis alternativa ( $H_a$ ).

- **Conclusión Estadística**

Considerando que el Rho Spearman hallado fue 0.306 - correlación positiva baja, con una significación bilateral  $<0.001$  ( $p$  valor  $< 0.05$ ) entre la dimensión Clima Organizacional y los Esquemas Emocionales. Por consiguiente se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa, concluyendo estadísticamente que existe relación entre las variables de estudio, a un nivel de significancia del 5%. Infiriendo que los trabajadores cuentan con suficientes procesos de interacción social y no tienen creencias problemáticas acerca de las emociones propias o ajenas.

### **Contrastación de la hipótesis específica 2**

$H_0$ : No existe relación entre la dimensión estructura organizacional y los esquemas emocionales en el personal administrativo de la Red Prestacional Almenara de Lima en el año 2022.

$H_2$ : Existe relación entre la dimensión estructura organizacional y los esquemas emocionales en el personal administrativo de la Red Prestacional Almenara de Lima en el año 2022.

**Tabla 21***Relación entre Estructura Organizacional y Esquemas Emocionales*

		<b>ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL</b>	<b>ESQUEMAS EMOCIONALES</b>
Rho de Spearman		Coefficiente de correlación	1.000
	ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL		.435**
		Sig. (bilateral)	.
		N	131
	ESQUEMAS EMOCIONALES		1.000
		Sig. (bilateral)	<.001
	N	131	

Fuente: Escalas de estrés laboral OIT-OMS y esquemas emocionales LESS, evaluados al personal administrativo de la Red Prestacional Almenara, Lima 2022

Ubicando en la tabla 19 de correlación, donde  $R_s = 0.435$ , lo cual muestra una correlación positiva moderada entre la dimensión Estructura Organizacional y los Esquemas Emocionales.

- Nivel de significancia

Nuestro nivel de significancia es de 5%

$\alpha = 5\%$

- Estadígrafo de prueba

El estadístico de prueba que utilizaremos son las No Paramétricas que consta del Rho Spearman con variables ordinales

- Criterio de decisión

Se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa si  $p < 0,05$

Se rechaza la hipótesis alternativa y se acepta la hipótesis nula si  $p > 0,05$

- Lectura del p valor

$p = <0.01$

- Decisión estadística

Puesto que  $p = <0.01$  entonces  $<0.01 < 0,05$ , en consecuencia, se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se acepta la hipótesis alternativa ( $H_a$ ).

- Conclusión Estadística

Considerando que el Rho Spearman hallado fue 0.435, con una significación bilateral  $<0.001$  ( $p$  valor  $< 0.05$ ) entre la dimensión Estructura Organizacional y los Esquemas Emocionales. Por consiguiente se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa, concluyendo estadísticamente que existe relación entre las variables de estudio, a un nivel de significancia del 5%. Infiriendo que los trabajadores administrativos no se sienten presionados de rendir informes a sus superiores, que sienten autonomía, que respetan la cadena de mando, así como no tienen creencias problemáticas acerca de las emociones propias o ajenas.

### **Contrastación de la hipótesis específica 3**

$H_0$ : No existe relación entre la dimensión territorio organizacional y los esquemas emocionales en el personal administrativo de la Red Prestacional Almenara de Lima en el año 2022.

$H_3$ : Existe relación entre la dimensión territorio organizacional y los esquemas emocionales en el personal administrativo de la Red Prestacional Almenara de Lima en el año 2022.

**Tabla 22***Relación entre Territorio Organizacional y Esquemas Emocionales*

		<b>TERRITORIO ORGANIZACIONAL</b>	<b>ESQUEMAS EMOCIONALES</b>
Rho de Spearman		Coefficiente de correlación	1.000
	TERRITORIO ORGANIZACIONAL	Sig. (bilateral)	.002
		N	131
		Coefficiente de correlación	.264**
	ESQUEMAS EMOCIONALES	Sig. (bilateral)	.002
		N	131

Fuente: Escalas de estrés laboral OIT-OMS y esquemas emocionales LESS, evaluados al personal administrativo de la Red Prestacional Almenara, Lima 2022

Ubicando en la tabla 19 de correlación, donde  $R_s = 0.264$ , lo cual muestra una correlación positiva baja entre la dimensión Territorio Organizacional y los Esquemas Emocionales.

- Nivel de significancia

Nuestro nivel de significancia es de 5%

Alfa =5%

- Estadígrafo de prueba

El estadístico de prueba que utilizaremos son las No Paramétricas que consta del Rho Spearman con variables ordinales

- Criterio de decisión

Se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa si  $p < 0,05$

Se rechaza la hipótesis alternativa y se acepta la hipótesis nula si  $p > 0,05$

- Lectura del p valor

$$p = 0.002$$

- Decisión estadística

Puesto que  $p = 0.002$  entonces  $0.002 < 0,05$ , en consecuencia, se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se acepta la hipótesis alternativa ( $H_a$ ).

- Conclusión Estadística

Considerando que el Rho Spearman hallado fue 0.264, con una significación bilateral de 0.002 ( $p$  valor  $< 0.05$ ) entre la dimensión Territorio Organizacional y los Esquemas Emocionales. Por consiguiente se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa, concluyendo estadísticamente que existe relación entre las variables de estudio, a un nivel de significancia del 5%. Infiriendo que el espacio donde los trabajadores administrativos llevan a cabo sus actividades les otorga libertad para realizar, organizar y cumplir con sus funciones y no tienen creencias problemáticas acerca de las emociones propias o ajenas.

#### **Contrastación de la hipótesis específica 4**

$H_0$ : No existe relación entre la dimensión tecnología y los esquemas emocionales en el personal administrativo de la Red Prestacional Almenara de Lima en el año 2022.

$H_4$ : Existe relación entre la dimensión tecnología y los esquemas emocionales en el personal administrativo de la Red Prestacional Almenara de Lima en el año 2022.

**Tabla 23***Relación entre Tecnología y Esquemas Emocionales*

		TECNOLOGÍA	ESQUEMAS EMOCIONALES
Rho de Spearman	TECNOLOGÍA	Coefficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	.387**
	ESQUEMAS EMOCIONALES	N	131
		Coefficiente de correlación	.387**
	ESQUEMAS EMOCIONALES	Sig. (bilateral)	<.001
		N	131

Fuente: Escalas de estrés laboral OIT-OMS y esquemas emocionales LESS, evaluados al personal administrativo de la Red Prestacional Almenara, Lima 2022

Ubicando en la tabla 19 de correlación, donde  $R_s = 0.387$ , lo cual muestra una correlación positiva baja entre la dimensión Tecnología y los Esquemas Emocionales.

- Nivel de significancia

Nuestro nivel de significancia es de 5%

Alfa =5%

- Estadígrafo de prueba

El estadístico de prueba que utilizaremos son las No Paramétricas que consta del Rho Spearman con variables ordinales

- Criterio de decisión

Se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa si  $p < 0,05$

Se rechaza la hipótesis alternativa y se acepta la hipótesis nula si  $p > 0,05$

- Lectura del p valor

$p = <0.01$

- Decisión estadística

Puesto que  $p = <0.01$  entonces  $<0.01 < 0,05$ , en consecuencia, se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se acepta la hipótesis alternativa ( $H_a$ ).

- Conclusión Estadística

Considerando que el Rho Spearman hallado fue 0.387, con una significación bilateral  $<0.001$  ( $p$  valor  $< 0.05$ ) entre la dimensión Tecnología y los Esquemas Emocionales.

Por consiguiente se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa, concluyendo estadísticamente que existe relación entre las variables de estudio, a un nivel de significancia del 5%. Infiriendo que el factor tecnología, ya sea en conocimiento, destreza o recurso, son considerados importantes por los trabajadores, para que puedan llevar a cabo su trabajo satisfactoriamente, si bien es cierto, el no contar con ello, posiblemente podría constituirse en un potencial estresor, no tienen creencias problemáticas acerca de las emociones propias o ajenas.

### **Contrastación de la hipótesis específica 5**

$H_0$ : No existe relación entre la dimensión influencia del líder y los esquemas emocionales en el personal administrativo de la Red Prestacional Almenara de Lima en el año 2022.

$H_5$ : Existe relación entre la dimensión influencia del líder y los esquemas emocionales en el personal administrativo de la Red Prestacional Almenara de Lima en el año 2022.

**Tabla 24***Relación entre Influencia del Líder y Esquemas Emocionales*

			<b>INFLUENCIA DEL LÍDER</b>	<b>ESQUEMAS EMOCIONALES</b>
Rho de Spearman	INFLUENCIA DEL LÍDER	Coficiente de correlación	1.000	.443**
		Sig. (bilateral)	.	<.001
		N	131	131
	ESQUEMAS EMOCIONALES	Coficiente de correlación	.443**	1.000
		Sig. (bilateral)	<.001	.
		N	131	131

Fuente: Escalas de estrés laboral OIT-OMS y esquemas emocionales LESS, evaluados al personal administrativo de la Red Prestacional Almenara, Lima 2022

Ubicando en la tabla 19 de correlación, donde  $R_s = 0.443$ , lo cual muestra una correlación positiva moderada entre la dimensión Influencia del Líder y los Esquemas Emocionales.

- Nivel de significancia

Nuestro nivel de significancia es de 5%

Alfa =5%

- Estadígrafo de prueba

El estadístico de prueba que utilizaremos son las No Paramétricas que consta del Rho Spearman con variables ordinales

- Criterio de decisión

Se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa si  $p < 0,05$

Se rechaza la hipótesis alternativa y se acepta la hipótesis nula si  $p > 0,05$

- Lectura del p valor

$p < 0.001$

- Decisión estadística

Puesto que  $p < 0.001$  entonces  $< 0.001 < 0,05$ , en consecuencia, se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se acepta la hipótesis alternativa ( $H_a$ ).

- Conclusión Estadística

Considerando que el Rho Spearman hallado fue 0.443, con una significación bilateral  $< 0.001$  ( $p$  valor  $< 0.05$ ) entre la dimensión Influencia del Líder y los Esquemas Emocionales. Por consiguiente se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa, concluyendo estadísticamente que existe relación entre las variables de estudio, a un nivel de significancia del 5%. Infiriendo que existe una relación de respeto entre los jefes de oficina y los trabajadores administrativos, así como, la preocupación de los supervisores por el bienestar del personal a cargo y no tienen creencias problemáticas acerca de las emociones propias o ajenas.

### **Contrastación de la hipótesis específica 6**

$H_0$ : No existe relación entre la dimensión falta de cohesión y los esquemas emocionales en el personal administrativo de la Red Prestacional Almenara de Lima en el año 2022.

$H_6$ : Existe relación entre la dimensión falta de cohesión y los esquemas emocionales en el personal administrativo de la Red Prestacional Almenara de Lima en el año 2022.

**Tabla 25***Relación entre Falta de Cohesión y Esquemas Emocionales*

		FALTA DE COHESION	ESQUEMAS EMOCIONALES
Rho de Spearman	FALTA DE COHESIÓN	Coficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	.
		N	131
	ESQUEMAS EMOCIONALES	Coficiente de correlación	.572**
		Sig. (bilateral)	<.001
		N	131

Fuente: Escalas de estrés laboral OIT-OMS y esquemas emocionales LESS, evaluados al personal administrativo de la Red Prestacional Almenara, Lima 2022

Ubicando en la tabla 19 de correlación, donde  $R_s = 0.572$ , lo cual muestra una correlación positiva moderada entre la dimensión Falta de Cohesión y los Esquemas Emocionales.

- Nivel de significancia

Nuestro nivel de significancia es de 5%

Alfa =5%

- Estadígrafo de prueba

El estadístico de prueba que utilizaremos son las No Paramétricas que consta del Rho Spearman con variables ordinales

- Criterio de decisión

Se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa si  $p < 0,05$

Se rechaza la hipótesis alternativa y se acepta la hipótesis nula si  $p > 0,05$

- Lectura del p valor

$$p = <0.01$$

- Decisión estadística

Puesto que  $p = <0.01$  entonces  $<0.01 < 0,05$ , en consecuencia, se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se acepta la hipótesis alternativa ( $H_a$ ).

- Conclusión Estadística

Considerando que el Rho Spearman hallado fue 0.572, con una significación bilateral  $<0.001$  ( $p$  valor  $< 0.05$ ) entre la dimensión Falta de Cohesión y los Esquemas Emocionales. Por consiguiente se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa, concluyendo estadísticamente que existe relación entre las variables de estudio, a un nivel de significancia del 5%. Infiriendo que el personal administrativo se siente parte de grupos de trabajo, que aportan al logro de los objetivos institucionales y no tienen creencias problemáticas acerca de las emociones propias o ajenas..

### **Contrastación de la hipótesis específica 7**

$H_0$ : No existe relación entre la dimensión respaldo del grupo y los esquemas emocionales en el personal administrativo de la Red Prestacional Almenara de Lima en el año 2022.

$H_7$ : Existe relación entre la dimensión respaldo del grupo y los esquemas emocionales en el personal administrativo de la Red Prestacional Almenara de Lima en el año 2022.

**Tabla 26***Relación entre Respaldo del Grupo y Esquemas Emocionales*

			<b>RESPALDO DE GRUPO</b>	<b>ESQUEMAS EMOCIONALES</b>
Rho de Spearman	RESPALDO DEL GRUPO	Coefficiente de correlación	1.000	.531**
		Sig. (bilateral)	.	<.001
		N	131	131
	ESQUEMAS EMOCIONALES	Coefficiente de correlación	.531**	1.000
		Sig. (bilateral)	<.001	.
		N	131	131

Fuente: Escalas de estrés laboral OIT-OMS y esquemas emocionales LESS, evaluados al personal administrativo de la Red Prestacional Almenara, Lima 2022

Ubicando en la tabla 19 de correlación, donde  $R_s = 0.531$ , lo cual muestra una correlación positiva moderada entre la dimensión Respaldo del Grupo y los Esquemas Emocionales.

- Nivel de significancia

Nuestro nivel de significancia es de 5%

Alfa =5%

- Estadígrafo de prueba

El estadístico de prueba que utilizaremos son las No Paramétricas que consta del Rho Spearman con variables ordinales

- Criterio de decisión

Se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa si  $p < 0,05$

Se rechaza la hipótesis alternativa y se acepta la hipótesis nula si  $p > 0,05$

- Lectura del p valor

$$p = <0.01$$

- Decisión estadística

Puesto que  $p = <0.01$  entonces  $<0.01 < 0,05$ , en consecuencia, se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se acepta la hipótesis alternativa ( $H_a$ ).

- Conclusión Estadística

Considerando que el Rho Spearman hallado fue 0.531, con una significación bilateral  $<0.001$  ( $p$  valor  $< 0.05$ ) entre la dimensión Respaldo del Grupo y los Esquemas Emocionales. Por consiguiente se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa, concluyendo estadísticamente que existe relación entre las variables de estudio, a un nivel de significancia del 5%. Infiriendo que existe en los trabajadores una adecuada percepción del soporte de equipo a la consecución de las metas profesionales y no tienen creencias problemáticas acerca de las emociones propias o ajenas.

## ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

A continuación, realizaremos la interpretación, análisis y contrastación, en función de los hallazgos encontrados en el capítulo anterior, aceptamos la hipótesis alternativa general que establece que hay correlación positiva moderada entre el estrés laboral y los esquemas emocionales en el personal administrativo de la Red Prestacional Almenara en el año 2022.

### **Análisis y discusión de la hipótesis general**

En el estudio el objetivo general fue establecer la relación entre el estrés laboral y los esquemas emocionales, en los resultados se observa que existe una correlación positiva moderada, ( $R_s = 0.536$ ,  $p < 0.05$ ), lo que nos indica que a menor estrés laboral, menor es la presencia esquemas emocionales desadaptativos, pero también puede darse, que a mayor estrés laboral, mayor posibilidad de presencia de esquemas emocionales desadaptativos.

Apoiados en la teoría de Ivancevich y Matteson (1987), autores de la escala de Estrés Laboral OIT – OMS, que se utilizó en el presente estudio, describen el estrés laboral como un estado cognitivo que se encuentra dentro de la percepción de los trabajadores, para adaptarse a las demandas de su entorno laboral y depende de la autovaloración en su entorno, considerando que el estrés no es solo una función de las necesidades ambientales, sino también de la percepción que los trabajadores tienen de estos requisitos, sus diferencias individuales y de su capacidad para adaptarse a ellos.

Si el estresor se prolonga en el tiempo y existe la posibilidad de que pueda ser contrarrestado o neutralizado, comienza el estado de resistencia. Es este el período de adaptación óptima, donde el organismo ha activado los sistemas más adecuados para vencer la amenaza específica planteada por el estresor. Si la exposición al estresor continua, la energía de adaptación del organismo comienza a agotarse, y así se pone en marcha la etapa final de este proceso, denominada “agotamiento”. Cuanto más a menudo se active el síndrome de

adaptación general, más negativas serán para el individuo las consecuencias en términos de fatiga, enfermedad y envejecimiento.

Con relación a tal teoría, si el 63.4% del personal administrativo (tabla 3), tiene un bajo nivel de estrés, se corrobora que un mayor porcentaje cumple con esta correspondencia: “necesidades ambientales” – “respuestas adaptativas” – “diferencias individuales”, propuestas por Ivancevich y Matteson, por lo tanto, inferimos que tienen una respuesta adecuada, impulsada por adecuadas reacciones fisiológicas, mentales y de conducta, ante las funciones y responsabilidades laborales asignadas, mientras que el 36.6%, no cumplen con la correspondencia.

Apoyados en la teoría de Leahy (2017), representante del modelo de esquemas emocionales y autor de la Escala LESS, nos refiere que una emoción sigue una secuencia, comenzando con la aparición de un evento, seguido de una experiencia emocional. Esto puede ir seguido de una evaluación de "lo que está sucediendo", una consideración de las metas y valores relevantes de uno, un examen de las acciones o interpretaciones alternativas, así como la decisión de emprender acciones. Además, la conciencia de una emoción puede seguir una secuencia de movimientos: el personal administrativo reconoce su emoción, la interpreta, considera valores y objetivos, así como las alternativas para regularla.

En relación con la teoría de Leahy, si el 64.1% (tabla 3), tiene esquemas emocionales adaptativos, se corrobora que un mayor porcentaje del personal administrativo de la Red Prestacional Almenara evalúa adecuadamente sus emociones, las interpreta, las valora y cuenta con estrategias para lidiar con ellas; mientras que, 35.9% tienen esquemas emocionales desadaptativos o disfuncionales, evidenciando un inadecuado manejo de evaluación y estrategias de control de sus emociones.

Apoyados en la teoría de Lazarus y Folkman (1984), quienes consideran que el estrés es una relación existente entre un individuo y su entorno, que se valora amenazante o desbordante dependiendo de sus recursos y que pone en riesgo su bienestar. En concordancia con el planteamiento de Ivancevich y Matteson, consideran que los factores estresantes provocan la autovaloración cognitiva, dependiendo de su capacidad adaptativa, así como de la agudeza o frecuencia repetitiva del estresor, podría darse una de las siguientes situaciones: inversión del estado anterior, aumento de la capacidad de adaptación, disfunción funcional, alteración emocional, alteración física, alteración psicósomática o enfermedad psiquiátrica..

El modelo de evaluación del estrés desarrollado por Lazarus propone que los individuos experimentan estrés como resultado de la evaluación de las presiones externas (o factores estresantes) que enfrentan. Tales evaluaciones de la capacidad para el afrontamiento sugieren que hay un componente cognitivo en el estrés, pero el énfasis en el modelo de Lazarus está en las fuentes externas de dificultad. El modelo de esquema emocional propone que los individuos pueden diferir en las evaluaciones de su propia experiencia de estrés. Por ejemplo, pueden evaluar su estrés (ansiedad, frustración) junto con varias dimensiones como la duración, la comprensibilidad y el control. Tales valoraciones, que son esquemas o conceptos de emociones, pueden tener en cuenta la respuesta al estrés, aumentando o disminuyendo la experiencia.

Con relación a las teorías planteadas por Ivancevich y Matteson (1987), Leahy (2017) y al modelo desarrollado por Lazarus, podemos corroborar que el 47.3% (tabla 3) del personal administrativo de la Red Prestacional Almenara, tienen una adecuada respuesta física y emocional a las exigencias laborales, así como, no tienen creencias problemáticas acerca de las emociones propias o ajenas. El 36.6% presentan algún nivel de estrés, de ellos el 6.1% es alto nivel de estrés y con esquemas emocionales desadaptativos, lo que evidencia que existe en este

grupo de trabajadores un deterioro causado por las exigencias laborales (OIT, 2016) y la presencia de afectación emocional ante los estresores laborales, pueden causar estados de ansiedad y frustración (Leahy, 2017).

Por lo tanto apoyados en las teorías, podemos evidenciar que en su mayoría, el personal administrativo que se encuentra sometido a agentes estresores, tienen una respuesta apropiada, al igual que al experimentar emociones, evalúa, interpreta, valora y cuenta con estrategias adecuadas para regularlas, corroborando la relación entre el estrés laboral y los esquemas emocionales en el personal administrativo de la Red Prestacional Almenara, 2022.

### **Análisis y discusión de la hipótesis específica 1**

El objetivo fue relacionar la dimensión clima organizacional y los esquemas emocionales, se observa que existe una correlación positiva baja ( $R_s 0.306$ ,  $p < 0.05$ ). Hernández et al. (2020), precisa que el clima organizacional ayuda a comprender la misión y metas de la institución, es importante para saber cómo cada trabajador desde el cargo que asume contribuye al cumplimiento de la misión, visión y de los objetivos institucionales. Apoyados en la teoría de Ivancevich y Matteson (1987), quienes precisan que el clima organizacional son las percepciones compartidas por el personal administrativo respecto al trabajo, la infraestructura en que este se da, las relaciones interpersonales que tienen lugar en torno a él, por lo tanto, los resultados nos indica que el 39.7% del personal administrativo cuenta con suficientes procesos de interacción social expresado por sus motivación, liderazgo, control, toma de decisiones, relaciones interpersonales, cooperación, orientación creencias, percepciones, niveles de participación y actitudes que determinan su satisfacción y nivel de eficacia en el trabajo (Méndez, 2006), en relación a la variable de esquemas emocionales dicho personal no tiene creencias problemáticas acerca de las emociones propias o ajenas, es decir,

hay una adecuada autoevaluación, manejo de conceptos, y estrategias que el personal administrativo emplean sobre sus emociones (Leahy, 2017).

### **Análisis y discusión de la hipótesis específica 2**

Para la relación entre la dimensión estructura organizacional y los esquemas emocionales, se observa que existe una correlación positiva moderada baja ( $R_s 0.435$ ,  $p < 0.05$ ). Apoyados en la teoría de Ivancevich y Matteson (1987), quienes precisan que la estructura organizacional constituye las impresiones que tiene el personal administrativo sobre la normativa, procedimientos, gestiones y otras limitaciones que enfrentan en el desarrollo de sus funciones. En una institución que pondera la burocracia, los agentes estresores se harán presentes, en lugar de un ambiente de trabajo libre, informal y desestructurado. Los resultados nos indica que 36.6% del personal administrativo no se siente presionado de rendir informes a sus superiores, que sienten autonomía, que respetan la cadena de mando; con relación a la variable de esquemas emocionales dicho personal no tiene creencias problemáticas acerca de las emociones propias o ajenas, es decir, hay una adecuada autoevaluación, manejo de conceptos, y estrategias que el personal administrativo emplean sobre sus emociones (Leahy, 2017).

### **Análisis y discusión de la hipótesis específica 3**

Para la relación entre la dimensión territorio organizacional y los esquemas emocionales, se observa que existe una correlación positiva baja ( $R_s 0.264$ ,  $p < 0.05$ ). Apoyados en la teoría de Ivancevich y Matteson (1987), precisan que el espacio donde el personal administrativo se desenvuelve y desarrolla sus funciones, estos espacios son vitales para el logro de los objetivos organizacionales, el trabajador siente que es de suma importancia

no invadir la privacidad de estos porque serán fuentes de estrés laboral. Los resultados nos indica que el 47.3% del personal administrativo siente que se el espacio donde desarrollan sus actividades les otorga libertad para realizar, organizar y cumplir con las funciones encomendadas, la mayoría de trabajadores ha manifestado placer por su espacio de trabajo, en relación a la variable de esquemas emocionales dicho personal no tiene creencias problemáticas acerca de las emociones propias o ajenas, es decir, hay una adecuada autoevaluación, manejo de conceptos, y estrategias que el personal administrativo emplean sobre sus emociones (Leahy, 2017).

#### **Análisis y discusión de la hipótesis específica 4**

Para la relación entre la dimensión tecnología y los esquemas emocionales, se observa que existe una correlación positiva baja ( $R_s 0.387$ ,  $p < 0.05$ ). Apoyados en la teoría de Ivancevich y Matteson (1987), precisan que en esta dimensión se agrupa a todo tipo de recursos que la organización pone a disposición de sus trabajadores para ejercer sus actividades, por tanto, los resultados nos indica que para 33.6% del personal administrativo el factor tecnología, ya sea en conocimiento, destreza o recurso, son considerados importantes para que puedan llevar desarrollar sus labores satisfactoriamente, si bien es cierto, el no contar con ello, posiblemente podría constituirse en un potencial estresor, con relación a la variable de esquemas emocionales dicho personal no tiene creencias problemáticas acerca de las emociones propias o ajenas, es decir, hay una adecuada autoevaluación, manejo de conceptos, y estrategias que el personal administrativo emplean sobre sus emociones (Leahy, 2017).

### **Análisis y discusión de la hipótesis específica 5**

Para la relación entre la dimensión influencia del líder y los esquemas emocionales, se observa que existe una correlación positiva moderada ( $R_s 0.443$ ,  $p < 0.05$ ). Apoyados en la teoría de Ivancevich y Matteson (1987), refieren que el trabajo del líder es fundamental para cumplir con los objetivos que la organización propone y a su vez es determinante en la actitud del trabajador. Los resultados nos indica que para el 47.3% el personal administrativo existe una relación de respeto con sus superiores, así como, sienten que hay preocupación por parte de sus jefes de oficina por el bienestar del personal a cargo; con relación a la variable de esquemas emocionales dicho personal no tiene creencias problemáticas acerca de las emociones propias o ajenas, es decir, hay una adecuada autoevaluación, manejo de conceptos, y estrategias que el personal administrativo emplean sobre sus emociones (Leahy, 2017).

### **Análisis y discusión de la hipótesis específica 6**

Para la relación entre la dimensión falta de cohesión y los esquemas emocionales, se observa que existe una correlación positiva moderada ( $R_s 0.572$ ,  $p < 0.05$ ). Apoyados en la teoría de Ivancevich y Matteson (1987), refieren que mientras haya desunión en el grupo, esté será motivo fundamental para generar estrés y mostrar una disminución en la productividad de los empleados con respecto a sus objetivos. Los resultados indican que 47.3% del personal administrativo siente que son parte de una institución de reconocido prestigio o importancia, se sienten que forman parte de grupos de trabajo, de equipos que aportan al logro de los objetivos institucionales; en relación con la variable de esquemas emocionales dicho personal no tiene creencias problemáticas acerca de las emociones propias o ajenas, es decir, hay una adecuada autoevaluación, manejo de conceptos, y estrategias que el personal administrativo emplean sobre sus emociones (Leahy, 2017).

### **Análisis y discusión de la hipótesis específica 7**

Para la relación entre la dimensión respaldo del grupo y los esquemas emocionales, se observa que existe una correlación positiva moderada ( $R_s 0.531$ ,  $p < 0.05$ ). Apoyados en la teoría de Ivancevich y Matteson (1987), refieren que si un empleado se siente protegido por sus colegas y/o superiores, este manifestará un menor grado de estrés e incluso a no tener estrés; en caso contrario, será una fuente más de estrés. Los resultados indican que el 47.3% del personal administrativo tiene una adecuada percepción del soporte de equipo de trabajo en la consecución de las metas laborales o profesionales; en relación con la variable de esquemas emocionales dicho personal no tiene creencias problemáticas acerca de las emociones propias o ajenas, es decir, hay una adecuada autoevaluación, manejo de conceptos, y estrategias que el personal administrativo emplean sobre sus emociones (Leahy, 2017).

## CONCLUSIONES

Respecto al objetivo general, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa, se determinó que existe relación positiva moderada entre el estrés laboral y los esquemas emocionales, en el personal administrativo de la Red Prestacional Almenara, 2022, considerando lo hallado  $Rho\ Spearman = 0.536$ , con una significación bilateral  $<0.001$  ( $p < 0.05$ ), sin embargo llama la atención la presencia de niveles de estrés, como se puede apreciar en la correlación entre Estrés Laboral y Esquemas Emocionales (tabla 3, figura 5), existe alto nivel de estrés (6.1%), estrés (16.0%) y nivel Intermedio (14.5%), que representa el 36.6% de la muestra, donde además predomina con 19.8% los esquemas emocionales desadaptativos, concluyendo que los trabajadores manifiestan una adecuada respuesta física y emocional a las exigencias laborales y no tienen creencias problemáticas acerca de las emociones propias o ajenas

Respecto a la hipótesis 1, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa, se determinó que existe relación positiva baja entre la dimensión clima organizacional y los esquemas emocionales, en el personal administrativo de la Red Prestacional Almenara de Lima, 2022; considerando lo hallado  $Rho\ Spearman = 0.306$ , con una significación bilateral  $< 0.001$  ( $p < 0.05$ ). En esta correlación (tabla 11, figura 13), se observa presencia de niveles de estrés (60.31%): Estrés (26.7%) y nivel Intermedio (33.6%), el cual es un indicador que la dimensión clima organizacional, también se ubica el estresor más frecuente. Se evidencia además, que del 60.31% del personal con presencia de estrés, el 22.90% presenta esquemas emocionales desadaptativos. Se concluye que los trabajadores administrativos tienen adecuados procesos de interacción social y en los que estos procesos se ven beneficiados por un sistema de valor, actitudes y creencias, así como de su ambiente interno.

Respecto a la hipótesis 2, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa, se determinó que existe relación positiva moderada entre la dimensión estructura organizacional y los esquemas emocionales, en el personal administrativo de la Red Prestacional Almenara de Lima, 2022; considerando lo hallado Rho Spearman = 0.435, con una significación bilateral  $< 0.001$  ( $p < 0.05$ ). En esta correlación (tabla 12, figura 14), se observa presencia de niveles de estrés (54.20%): Alto nivel de estrés (9.2%), estrés (19.8%) y nivel Intermedio (25.2%), el cual es un indicador que la dimensión estructura organizacional, contiene un estresor frecuente. Se evidencia además, que del 54.20% del personal con presencia de estrés, el 26.72% presenta esquemas emocionales desadaptativos. Se concluye que los trabajadores administrativos no se sienten presionados de rendir informes a sus superiores, que sienten autonomía, que respetan la cadena de mando o que cuentan con suficientes herramientas para cumplir con sus labores.

Respecto a la hipótesis 3, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa, se determinó que existe relación positiva baja entre la dimensión territorio organizacional y los esquemas emocionales, en el personal administrativo de la Red Prestacional Almenara de Lima, 2022; considerando lo hallado Rho Spearman = 0.264, con una significación bilateral 0,002 ( $p < 0.05$ ). En esta correlación (tabla 13, figura 9), se observa mayor que predomina el bajo nivel de estrés (67.2%), mientras que menor porcentaje de personal administrativo (32.82%) presenta algún nivel de estrés. Se concluye que los trabajadores administrativos no se sienten presionados de rendir informes a sus superiores, que sienten autonomía, que respetan la cadena de mando, así como no tienen creencias problemáticas acerca de las emociones propias o ajenas.

Respecto a la hipótesis 4, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa, se determinó que existe relación positiva baja entre la dimensión tecnología y los esquemas

emocionales, en el personal administrativo de la Red Prestacional Almenara de Lima, 2022; considerando lo hallado  $Rho \text{ Spearman} = 0.387$ , con una significación bilateral  $\leq 0,001$  ( $p < 0.05$ ). En esta correlación (tabla 14, figura 16), se observa mayor presencia de niveles de estrés (63.4%): Alto nivel (7.6%), estrés (18.3%) y nivel Intermedio (37.4%), el cual es un indicador que en la dimensión tecnología se encuentra el mayor estresor. Se evidencia además, que del 63.4% del personal con presencia de estrés, el 32.8% corresponde a los esquemas emocionales desadaptativos. Se concluye

Respecto a la hipótesis 5, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa, se determinó que existe relación positiva moderada entre la dimensión influencia del líder y los esquemas emocionales, en el personal administrativo de la Red Prestacional Almenara de Lima, 2022; considerando lo hallado  $Rho \text{ Spearman} = 0.443$ , con una significación bilateral  $< 0.001$  ( $p < 0.05$ ). En esta correlación (tabla 15, figura 17), se observa mayor que predomina el bajo nivel de estrés (70.2%), mientras que menor porcentaje de personal administrativo (29.8%) presenta algún nivel de estrés. Se concluye que existe una relación de respeto entre los jefes de oficina y el personal administrativos, así como, existe el interés de los jefes de oficina por el bienestar del personal a cargo y no tienen creencias problemáticas acerca de las emociones propias o ajenas.

Respecto a la hipótesis 6, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa, se determinó que existe relación positiva moderada entre la dimensión falta de cohesión y los esquemas emocionales, en el personal administrativo de la Red Prestacional Almenara de Lima, 2022; considerando lo hallado  $Rho \text{ Spearman} = 0.572$ , con una significación bilateral  $< 0.001$  ( $p < 0.05$ ). En esta correlación (tabla 16, figura 18), se observa mayor que predomina el bajo nivel de estrés (67.2%), mientras que menor porcentaje de personal administrativo (32.82%) presenta algún nivel de estrés. Se concluye que los trabajadores sienten que forman

parte de una institución de prestigio, que forman parte de grupos de trabajo, que aportan al logro de los objetivos institucionales y no tienen creencias problemáticas acerca de las emociones propias o ajenas.

Respecto a la hipótesis 7, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa, se determinó que existe relación positiva moderada entre la dimensión respaldo del grupo y los esquemas emocionales, en el personal administrativo de la Red Prestacional Almenara de Lima, 2022; considerando lo hallado  $Rho\ Spearman = 0.531$ , con una significación bilateral  $<0.001$  ( $p < 0.05$ ). En esta correlación (tabla 17, figura 19), se observa que predomina el bajo nivel de estrés (64.1%), mientras que menor porcentaje de personal administrativo (35.88%) presenta algún nivel de estrés. Se concluye que el personal administrativo tiene adecuada percepción del soporte de equipo en la consecución de las metas profesionales y no tienen creencias problemáticas acerca de las emociones propias o ajenas.

Por lo tanto, podemos concluir que el personal administrativo de la Red Prestacional Almenara, manifiesta una adecuada respuesta física y emocional a las exigencias laborales y no tienen creencias problemáticas acerca de las emociones propias o ajenas, lo que demuestra congruencia con el modelo de Lazarus y Folkman, relacionado con el estrés, ya que éste grupo de trabajadores experimenta bajo nivel de estrés como resultado de la valoración adecuada de los agentes estresores, al igual de la presencia esquemas emocionales adaptativos, evidenciando congruencia con el modelo de Leahy, pues la presencia de estrategias de afrontamiento eficaces, permiten manejar las demandas internas, ambientales y los conflictos entre ellas.

## RECOMENDACIONES

A partir de los resultados obtenidos en el presente estudio, demostrando que existe relación entre el estrés laboral y los esquemas emocionales en el personal administrativo de la Red Prestacional Almenara, se recomienda:

- A la Gerencia de la Red Prestacional Almenara, 63.3% de trabajadores administrativos evidencia niveles estrés en la dimensión tecnología de la variable estrés laboral, consideran vital para el logro de los objetivos organizacionales, ya sea en conocimiento, destreza o recursos, por lo que debe promoverse un diagnóstico situacional, a fin de brindar mejor infraestructura, capacitación y equipamiento de oficina.
- A la Oficina de Bienestar de Personal, en el estudio se evidencia algún nivel de estrés en todas las dimensiones de la variable estrés laboral, por lo que es necesario implementar talleres para potenciar las relaciones laborales, que permita mejorar el clima laboral, identificar las tendencias laborales, potenciar la influencia del líder, desarrollar destrezas y habilidades del personal administrativo.
- A la Oficina de Recursos Humanos, en el estudio se evidencia esquemas emocionales desadaptativos, si un empleado no se encuentra bien emocionalmente, no puede desempeñarse a nivel óptimo, por lo que es necesario implementar talleres y actividades recreativas, que permitan al personal administrativo gestionar adecuadamente sus emociones, para que puedan manejar adecuadamente sus diferentes responsabilidades laborales.
- Al Instituto de Evaluación de Tecnologías en Salud e Investigación IETSI y/o los Órganos de Administración Interna, la presencia de niveles de estrés en la dimensión tecnología de la variable estrés laboral, evidencia la necesidad de conocimiento y actualización sobre la normativa institucional, que requiere el personal administrativo, por lo que se debe

promover capacitaciones de actualización en temas de gestión, el conocimiento es un recurso considerado importante por los trabajadores, para que puedan llevar a cabo su trabajo eficientemente.

- Se recomienda continuar realizando investigaciones tomando en cuenta las variables del presente estudio y considerar su aplicación a otros grupos ocupacionales tanto a nivel del Seguro Social ESSALUD, como de otras instituciones públicas o privadas.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aguirre Morales, M., Cirilo Acero, I., y Brocca Alvarado, P. (2018). Esquemas emocionales y dependencia emocional en estudiantes de Psicología de universidades de Lima Metropolitana. *Catedra Villarreal*, Vol. 6(Num. 2), 145-161.  
doi:<http://dx.doi.org/10.24039/cv201862280>
- Atalaya, M. (31 de 12 de 2001). El estrés laboral y su influencia en el trabajo. *Revista Industrial Data - FII/UNMSM*, 25-36. doi:<https://doi.org/10.15381/idata.v4i2.6754>
- Barradas Alarcón, M., Delgadillo Castillo, R., Gutiérrez Sedano, L., Posadas Tello, M., García Andrade, J., López Gonzáles, J., y Denis Rodríguez, E. (2018). *Estrés y Bournout enfermedades en la vida actual*. Indiana: Palibrio. Obtenido de [https://www.researchgate.net/publication/346360033\\_estres\\_y\\_burnout\\_enfermedades\\_en\\_la\\_vida\\_actual](https://www.researchgate.net/publication/346360033_estres_y_burnout_enfermedades_en_la_vida_actual)
- Borja Chanchicocha , P. (2021). *Inteligencia emocional y estrés laboral en personal de enfermería que labora en áreas críticas de un Hospital de Ecuador, 2021*. Tesis para grado maestría, Universidad César Vallejo, Lima. Recuperado el 01 de 12 de 2021, de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/72914?locale-attribute=es>
- Brocca Alvarado, P., y Grimaldo Muchotrigo, M. (2018). Esquemas emocionales en un grupo de pacientes depresivos de un hospital de la ciudad de Lima. *Anuari de Psicologia*, 173-192. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12727/1146>
- Carhuayo Gonzales, A. (2021). *Regulación emocional y estrés laboral en el personal de salud del hospital Hipólito Unanue de Tacna, 2021*. Tesis para obtener el título

profesional de Licenciada en Psicología, Universidad César Vallejo, Lima. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/73875>

Carmiña García, C. (Noviembre de 2018). Estrés crónico: ejemplo de interacción entre.

*Revista CON-CIENCIA*, 6(97-108), 99. Obtenido de

<http://www.scielo.org.bo/scielo.php?pid=S2310->

02652018000200010yscript=sci\_arttext

Carrasco Chirito, J. (2021). *Estrés laboral en los trabajadores administrativos nombrados y contratados de un hospital del distrito de Pueblo Libre - Lima, 2021*. Tesis para obtener el título profesional de Licenciado en Psicología, Universidad César Vallejo, Lima. Recuperado el 20 de 12 de 2021, de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/70577>

Cladellas Pros, R., Castelló-Tarrida, A., y Parrado-Romero, E. (febrero de 2018).

Satisfacción, salud y estrés laboral del profesorado universitario según su situación contractual. *Revista de Salud Pública*, 20(1). Obtenido de

<https://doi.org/10.15446/rsap.v20n1.53569>

Colegio de Psicólogos del Perú. (16 de Julio de 2018). *Código de Ética y Deontología -*

*Colegio de Psicólogos del Perú*. Recuperado el 15 de Diciembre de 2021, de Colegio de Psicólogos del Perú. Consejo Directivo Regional I Lima:

[http://api.cpsp.io/public/documents/codigo\\_de\\_etica\\_y\\_deontologia.pdf](http://api.cpsp.io/public/documents/codigo_de_etica_y_deontologia.pdf)

Cuesta Santos, A. (Mayo de 2020). Evaluación de la satisfacción laboral según la ISO 9001:

2015. *Revista Cofin Habana*, 14(1). Obtenido de

[http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2073-60612020000100006](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2073-60612020000100006)

Dias Ewerton, N., y País Ribeiro, J. (Agosto de 2019). El modelo de afrontamiento de

Folkman y Lazarus: aspectos históricos y conceptuales. *Revista Psicología y Salud*,

55-56. Obtenido de

<https://www.redalyc.org/journal/6098/609863969005/609863969005.pdf>

Echevarría Jiménez, M. (2018). *Estilos de manejo de conflicto y estrés laboral en personal de salud de un Hospital del distrito de Surquillo, 2018*. Tesis para obtener el título profesional de licenciada en psicología, Universidad César Vallejo. Recuperado el 15 de 12 de 2021, de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/25488>

Espinoza Ortiz, A., Pernas Álvarez, I., y González Maldonado, R. (2018). Consideraciones teórico metodológicas y prácticas acerca del estrés. *Revista Humanidades Médicas*, 18(3). Obtenido de [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttextypid=S1727-81202018000300697](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttextypid=S1727-81202018000300697)

ESSALUD. (2018). *Reglamento de Organización y Funciones del Seguro Social de Salud*. Recuperado el 11 de 02 de 2022, de Portal Institucional de ESSALUD: [http://www.essalud.gob.pe/transparencia/pdf/ROF\\_Institucional\\_Sistematizado\\_2002\\_2018.pdf](http://www.essalud.gob.pe/transparencia/pdf/ROF_Institucional_Sistematizado_2002_2018.pdf)

ESSALUD. (03 de 06 de 2019). Directiva que regula el desarrollo de la investigación en ESSALUD. *Directiva N° 003-IETSI-ESSALUD-2021*. Lima, Perú. Obtenido de [www.compendionormativo.essalud.gob.pe](http://www.compendionormativo.essalud.gob.pe)

Estrada Romero, D. (2021). *Engagement y estrés laboral en el personal de salud que labora en el área COVID – 19 del Hospital Sub Regional de Andahuaylas*. Tesis para obtener el grado académico de Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud, Universidad César Vallejo, Lima. Recuperado el 10 de 12 de 2021, de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/57032>

Eyzaguirre Campana, L., y Tipacti Gómez, A. (2021). *Inteligencia emocional y estrés laboral en el personal de recursos humanos en una clínica de salud ocupacional Ica, 2020.*

Tesis para obtener el título profesional de Licenciada en Psicología, Lima.

Recuperado el 22 de 12 de 2021, de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/61992>

Faustino, B., y Branco Vasco, A. (20 de 03 de 2021). Emotional schemas mediate the relationship between emotion regulation and symptomatology. *Current Psychology*, 1-7. doi:<https://doi.org/10.1007/s12144-021-01560-7>

García Moran, M., y Gil-Lacruz, M. (2016). El estrés en el ámbito de los profesionales.

*Persona*, 19, 11-30. Obtenido de

<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=147149810001>

González de Rivera y Revuelta, J. L. (1994). Estrés, homeostasis y enfermedad. (A. Seva, Ed.) *Psicología Médica*, 1. Recuperado el 15 de 12 de 2021, de

<https://docplayer.es/11854804-Capitulo-xlv-estres-homeostasis-y-enfermedad.html>

Guillen Gestoso, C., Guil Bozal, R., y Mestre Navas, J. (2000). Estrés Laboral. En C. Guillén Gestoso, *Psicología del trabajo para relaciones laborales* (págs. 269-296). España:

McGraw-Hill Interamericana de España. Recuperado el 05 de 02 de 2022, de

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/libro?codigo=1880>

Hernández Montes, R., Fuentes Pitre, M., y Martínez Arturo, C. (2020). *La influencia del estrés laboral en el desempeño de los trabajadores en la empresa LGM gestión*

*empresarial*. Bogota. Recuperado el 15 de 02 de 2022, de

<https://repositorio.iberio.edu.co/handle/001/1061>

Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., y Baptista Lucio, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. México DF: Mc GRAW-HILL.

- Huang, J., Han, M., Luo, T., Ren, A., y Zhou, X. (2020). Mental health survey of 230 medical staff in a tertiary infectious disease hospital for COVID-19 [Estudio de salud mental de 230 médicos en un hospital terciario de enfermedades infecciosas para COVID-19]. Recuperado el 21 de 04 de 2020, de <https://europepmc.org/article/med/32131151>
- Ivancevich, J., y Matteson, M. (1982). *Managing Job Stress and Health*. Nueva York, Estados Unidos de América: Free Press. Recuperado el 20 de 12 de 2021, de <https://cmc.marmot.org/Record/.b23812096>
- Ivancevich, J., y Matteson, M. (1987). *Controlling Work Stress: Effective Human Resource and Management Strategies*. Alabama, Estados Unidos de América: Jossey-Bass. doi:<https://doi.org/10.1177/109019818901600116>
- Johns Hopkins University y Medicine. (10 de 03 de 2022). *Coronavirus COVID-19 Global Cases by the Center for Systems Science and Engineering*. Obtenido de Johns Hopkins Coronavirus Resource Center: <https://coronavirus.jhu.edu/>
- Lazarus, R., y Folkman, S. (1984). *Stress, Appraisal, and Coping* (1ra. ed.). Nueva York, Estados Unidos de América: Springer Publishing Company. Recuperado el 20 de 12 de 2021, de [https://www.academia.edu/37418588/\\_Richard\\_S\\_Lazarus\\_PhD\\_Susan\\_Folkman\\_PhD\\_Stress\\_BookFi\\_](https://www.academia.edu/37418588/_Richard_S_Lazarus_PhD_Susan_Folkman_PhD_Stress_BookFi_)
- Leahy, R. (09 de 02 de 2002). A model of emotional schemas. *Cognitive and Behavioral Practice*, 9(3), 177-190. doi:[https://doi.org/10.1016/S1077-7229\(02\)80048-7](https://doi.org/10.1016/S1077-7229(02)80048-7)
- Leahy, R. (2017). *Terapia do Esquema Emocional - Manual para o terapeuta*. Sao Paulo, Brasil: Artmed Editora Ltda.

Matteson, M., y Ivancevich, J. (1982). *Managing Job Stress and Health*. Nueva York, Estados Unidos de América: Free Press. Recuperado el 20 de 12 de 2021, de <https://cmc.marmot.org/Record/.b23812096>

Méndez Álvarez, C. E. (2006). *Clima organizacional en Colombia : El IMCOC, un método de análisis para su intervención*. Bogota: Centro Editorial, Universidad del Rosario. Obtenido de <https://editorial.urosario.edu.co/gpd-clima-organizacional-en-colombia.html>

Mero Quijije, E. M., Salas Tomalá, Y. G., Acuña Cedeño, L. M., y Bernal Gutiérrez, G. V. (28 de 09 de 2021). Estrés laboral en el personal de salud en tiempos de COVID-19. *Revista Científica Mundo de la Investigación y El Conocimiento*, 368-377. doi:10.26820/recimundo/5.(3).sep.2021.368-377

Ministerio de Salud del Perú. (05 de 03 de 2022). *Plataforma del Estado Peruano*. Obtenido de Sala Situacional COVID-19 Perú: [https://covid19.minsa.gob.pe/sala\\_situacional.asp](https://covid19.minsa.gob.pe/sala_situacional.asp)

Moghtader, L., y Shamloo, M. (2019). The Correlation of Perceived Social Support and Emotional Schemes With Students' Social Anxiety. *Journal Holist Nurs Midwifery*, 106-112. doi:<https://doi.org/10.32598/JHNM.29.2.106>

Muñoz Rivas, F. (2019). *Evaluación del estrés laboral y sus manifestaciones en el personal del centro de salud Quinindé-Esmeraldas*. Quito, Ecuador: Quito/UIDE/2019. Recuperado el 10 de 12 de 2021, de <https://repositorio.uide.edu.ec/handle/37000/4093>

Odrizola, P., Planchuelo, Á., Irurtia, I., y De Luis, R. (15 de 04 de 2020). Psychological symptoms of the outbreak of the COVID-19 crisis and confinement in the population of Spain [Síntomas psicológicos del brote de la crisis COVID -19 y confinamiento en

la población de España]. Valladolid, España. Recuperado el 22 de 04 de 2020, de <https://psyarxiv.com/mq4fg/>

Organización Internacional del Trabajo. (2016). *Estrés en el trabajo: un reto colectivo*. Turín Italia: Centro Internacional de Formación de la OIT. Recuperado el 25 de 12 de 2021, de <https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/2016/490658.pdf>

Organización Mundial de la Salud. (2008). *Sensibilizando sobre el Estrés Laboral en los Países en Desarrollo*. Francia.

Organización Mundial de la Salud. (11 de 03 de 2020). *Alocución de apertura del Director General de la OMS en la rueda de prensa sobre la COVID-19 celebrada el 11 de marzo de 2020*. Recuperado el 09 de 04 de 2020, de OMS Sitio Web Mundial: <https://www.who.int/es/dg/speeches/detail/who-director-general-s-opening-remarks-at-the-media-briefing-on-covid-19---11-march-2020>

Patlán Pérez, J. (Abril de 2019). ¿Qué es el estrés laboral y cómo medirlo? *Revista Salud Uninorte*, 35(1). Obtenido de [http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0120-55522019000100156](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-55522019000100156)

Páucar Valenzuela, S., y Valladolid Barra de Vicente, J. (2021). *El Estrés Laboral y su relación con el Síndrome de Burnout en las Enfermeras que Laboran en el Servicio de Cuidados Intensivos del Hospital Edgardo Rebagliati Martins*. Tesis para optar el título profesional de licenciada en Psicología, Universidad Norbert Wiener, Lima. Recuperado el 15 de 12 de 2021, de <http://repositorio.uwiener.edu.pe/xmlui/handle/123456789/4505>

Presidencia del Consejo de Ministros del Perú. (15 de Marzo de 2020). *Decreto Supremo que declara Estado de Emergencia Nacional por las graves circunstancias que afectan la vida de la Nación a consecuencia del brote del COVID-19*. Recuperado el 17 de 02 de 2022, de gob.pe - Plataforma Digital Única del Estado Peruano:

[https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/566448/DS044-PCM\\_1864948-2.pdf](https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/566448/DS044-PCM_1864948-2.pdf)

Reyes Neyra, G. E., Arce Delgado, R. S., Cruz Sotomayor, A., y Portilla Paucara, N. A. (21 de Octubre de 2021). Salud mental, bienestar psicológico y estrés en personal de salud en el contexto de la COVID-19. (U. C. Pablo, Ed.) *Revista de Psicología*, 11(1), 189-205. Obtenido de <https://revistas.ucsp.edu.pe/index.php/psicologia/issue/view/130>

Rocco, L. (Noviembre de 2010). Características metodológicas de la investigación social en Internet. *Revista Electrónica Gestión de las Personas y Tecnología*, 3(9), 68-75.

Recuperado el 15 de 10 de 2021, de

<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=477847122007>

Roy, D., Tripathy, S., Kumar, S., Sharma, N., Kumar, S., y Kaushal, V. (Junio de 2020). Study of knowledge, attitude, anxiety y perceived mental healthcare need in Indian population during COVID-19 pandemic [Estudio del conocimiento, la actitud, la ansiedad y la necesidad percibida de atención de la salud mental en la población India]. *Revista asiática de Psiquiatría*, 15. Recuperado el 22 de 01 de 2020, de <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1876201820301945>

Saavedra Zuloeta, Y. R. (2018). *Esquemas emocionales y síntomas depresivos en mujeres víctimas de violencia de pareja de la ciudad de Chiclayo*. Pimentel: Universidad Señor de Sipán. Recuperado el 11 de 04 de 2020, de <http://repositorio.uss.edu.pe/handle/uss/4774>

Salazar Ramírez, J. (2021). *Estrés laboral y resiliencia en tiempos de pandemia en personal médico de un hospital regional nivel III de la ciudad de Arequipa, 2021*. Tesis para obtener el título profesional de: licenciado en Psicología, Lima. Recuperado el 15 de 02 de 2022, de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/59131>

Sauter L., S., Murphy R., L., Hurrell J., J., y Levi, L. (s.f.). Factores Psicosociales y de Organización. En *Enciclopedia de Salud y Seguridad en el Trabajo* (págs. 34.23 - 34.24). Madrid: Chantal Dufresne. Recuperado el 01 de 03 de 2022

Seguro Social de Salud. (04 de 02 de 2022). *Gerencia Central de Seguros y Prestaciones Económicas: Estadística Institucional*. Recuperado el 11 de 02 de 2022, de Portal Institucional de ESSALUD: <http://www.essalud.gob.pe/estadistica-institucional/>

Silva Rojas, A. (2022). *Estrés laboral y su influencia en el desempeño de los trabajadores administrativos de una gerencia de salud de Lambayeque*. Tesis para obtener grado de Maestría en Gestión Pública, Lambayeque. Recuperado el 06 de 03 de 2022, de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/79924>

Velázquez, H., Niño, D., Castro, C., Athena, F., y Briseño, O. (febrero-julio de 2019). Identification of emotional schemes and their association with symptoms of anxiety and depression in Mexican adults. *Revista Latinoamericana de Medicina Conductual*, 9(2). Recuperado el 10 de 12 de 2021, de <http://www.revistas.unam.mx/index.php/rlmc/index>

Yuhong, D., Guangyuan, H., Huihua, X., Hong, Q., y Xianglin, Y. (06 de 03 de 2020). Psychological impact of the coronavirus disease 2019 (COVID-19) . *Outbreak on healthcare workers in China [Impacto psicológico del brote de la enfermedad por coronavirus 2019 (COVID-19) en trabajadores de la salud en China]*. China.

Recuperado el 22 de 04 de 2020, de

<https://www.medrxiv.org/content/10.1101/2020.03.03.20030874v1.abstract>

# **ANEXOS**

## Anexo 1: Matriz de consistencia

TITULO	PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLE DE ESTUDIO	METODOLOGÍA
El estrés laboral y los esquemas emocionales en el personal administrativo de una Red Prestacional de la Ciudad Lima 2022	<p><b>Problema General:</b> ¿Cuál es la relación entre el estrés laboral y los esquemas emocionales en el personal administrativo de la Red Prestacional Almenara de Lima en el año 2022?</p> <p><b>Problemas Específicos:</b> ¿Cuál es la relación entre la dimensión clima organizacional y los esquemas emocionales en el personal administrativo de la Red Prestacional Almenara de Lima en el año 2022?</p>	<p><b>Objetivo general:</b> Establecer la relación entre el estrés laboral y los esquemas emocionales en el personal administrativo de la Red Prestacional Almenara de Lima en el año 2022.</p> <p><b>Objetivos Específicos:</b> Establecer la relación entre la dimensión clima organizacional y los esquemas emocionales en el personal administrativo de la Red Prestacional Almenara de Lima en el año 2022.</p>	<p><b>Hipótesis general:</b> HI Existe relación entre el estrés laboral y los esquemas emocionales en el personal administrativo de la Red Prestacional Almenara de Lima en el año 2022</p> <p><b>Hipótesis Específicas:</b> He<sub>1</sub> Existe relación entre la dimensión clima organizacional y los esquemas emocionales en el personal administrativo de la Red Prestacional Almenara de Lima en el año 2022.</p>	<p><u>Variable 1:</u> <b>Estrés Laboral</b></p> <p><u>Dimensiones:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Clima organizacional</li> <li>▪ Estructura organizacional</li> <li>▪ Territorio organizacional</li> <li>▪ Tecnología</li> <li>▪ Influencia del líder</li> <li>▪ Falta de cohesión</li> <li>▪ Respaldo del grupo</li> </ul> <p><u>Variable 2:</u> <b>Esquemas Emocionales</b></p> <p><u>Dimensiones:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Validación</li> <li>▪ Comprensibilidad</li> <li>▪ Culpa y vergüenza</li> </ul>	<p>Tipo de investigación: Básica</p> <p>Nivel de investigación: Relacional</p> <p>Diseño de investigación: No experimental Transversal</p> <p>Población: 199 trabajadores administrativos.</p> <p>Muestra 131 trabajadores administrativos</p> <p>Técnica de muestreo probabilístico estratificado</p>
	¿Cuál es la relación entre la dimensión estructura organizacional y los esquemas emocionales en el personal administrativo de la Red Prestacional Almenara de Lima en el año 2022?	Establecer la relación entre la dimensión estructura organizacional y los esquemas emocionales en el personal administrativo de la Red Prestacional Almenara de Lima en el año 2022.	He <sub>2</sub> Existe relación entre la dimensión estructura organizacional y los esquemas emocionales en el personal administrativo de la Red Prestacional Almenara de Lima en el año 2022.		
	¿Cuál es la relación entre la dimensión territorio organizacional y los esquemas emocionales en el personal administrativo de la Red Prestacional Almenara de Lima en el año 2022?	Establecer la relación entre la dimensión territorio organizacional y los esquemas emocionales en el personal administrativo de la Red Prestacional Almenara de Lima en el año 2022.	He <sub>3</sub> Existe relación entre la dimensión territorio organizacional y los esquemas emocionales en el personal administrativo de la Red Prestacional Almenara de Lima en el año 2022.		

TÍTULO	PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLE DE ESTUDIO	METODOLOGÍA
	Red Prestacional Almenara de Lima en el año 2022?	Red Prestacional Almenara de Lima en el año 2022.	Prestacional Almenara de Lima en el año 2022.	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Visión simple de las emociones</li> <li>▪ Valores</li> </ul>	
	¿Cuál es la relación entre la dimensión tecnología y los esquemas emocionales en el personal administrativo de la Red Prestacional Almenara de Lima en el año 2022?	Establecer la relación entre la dimensión tecnología y los esquemas emocionales en el personal administrativo de la Red Prestacional Almenara de Lima en el año 2022.	He <sub>4</sub> Existe relación entre la dimensión tecnología y los esquemas emocionales en el personal administrativo de la Red Prestacional Almenara de Lima en el año 2022.	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Control</li> <li>▪ Insensibilidad</li> <li>▪ Racional</li> <li>▪ Duración</li> <li>▪ Consenso</li> <li>▪ Aceptar sentimientos</li> </ul>	
	¿Cuál es la relación entre la dimensión Influencia del líder y los esquemas emocionales en el personal administrativo de la Red Prestacional Almenara de Lima en el año 2022?	Establecer la relación entre la dimensión influencia y los esquemas emocionales en el personal administrativo de la Red Prestacional Almenara de Lima en el año 2022.	He <sub>5</sub> Existe relación entre la dimensión influencia del líder y los esquemas emocionales en el personal administrativo de la Red Prestacional Almenara de Lima en el año 2022.	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Rumiación</li> <li>▪ Expresión</li> <li>▪ Culpar a otros</li> </ul>	
	¿Cuál es la relación entre la dimensión falta de cohesión y los esquemas emocionales en el personal administrativo de la Red Prestacional Almenara de Lima en el año 2022?	Establecer la relación entre la dimensión falta de cohesión y los esquemas emocionales en el personal administrativo de la Red Prestacional Almenara de Lima en el año 2022.	He <sub>6</sub> Establecer la relación entre la dimensión falta de cohesión y los esquemas emocionales en el personal administrativo de la Red Prestacional Almenara de Lima en el año 2022.		
	¿Cuál es la relación entre la dimensión respaldo del grupo y los esquemas emocionales en el personal administrativo de la Red Prestacional Almenara de Lima en el año 2022?	Establecer la relación entre la dimensión respaldo del grupo y los esquemas emocionales en el personal administrativo de la Red Prestacional Almenara de Lima en el año 2022.	He <sub>7</sub> Existe relación entre la dimensión respaldo del grupo y los esquemas emocionales en el personal administrativo de la Red Prestacional Almenara de Lima en el año 2022.		

## Anexo 2: Matriz de operacionalización de variables

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Ítems	Naturaleza de la Variable	Escala de Medición
Estrés Laboral	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 (Ivancevich y Matteson, 1989)	Operacionalmente la variable se evaluó a través de la Escala de Estrés Laboral OIT – OMS	Clima organizacional	1, 10, 11, 20	Cualitativa	Ordinal
			Estructura organizacional	2, 12, 16, 24		
			Territorio organizacional	3, 15, 22		
			Tecnología	4, 14, 25		
			Influencia del líder	5, 6, 13, 17		
			Falta de cohesión	7, 9, 18, 21		
			Respaldo del grupo	8, 19, 23		
Esquemas Emocionales	Se refiere tanto a los esquemas o creencias personales acerca de las emociones propias o ajenas, como a las creencias problemáticas acerca de las mismas (Leahy, 2017)	Operacionalmente la variable se evaluó a través de la escala de Esquemas Emocionales de Leahy	Validación	8, 16*, 49*	Cualitativa	Ordinal
			Comprensibilidad	5*, 10*, 33*, 45*		
			Culpa y vergüenza	4, 14, 26, 31		
			Visión simple de las emociones	18, 35, 38, 47		
			Valores	21, 25*, 42		
			Control	7*, 27*, 44*		
			Insensibilidad	15, 32		
			Racional	17, 46, 30		
			Duración	13, 29*		
			Consenso	3*, 19*, 39, 41		
			Aceptar sentimientos	2*, 12*, 20*, 40, 50*, 9*, 28*		
			Rumiación	1*, 36*, 37, 24, 48		
			Expresión	6, 23		
			Culpar a otros	11, 34		

\* Ítems puntuados de forma inversa

### Anexo 3: Matriz de operacionalización del instrumento

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	REACTIVOS	ESCALA VALORATIVA	CRITERIOS DE VALIDEZ Y CONFIABILIDAD	ESCALA DE MEDICIÓN	INSTRUMENTO
Estrés Laboral	Clima organizacional	Misión y metas de la Organización Estrategia de la Organización Las políticas generales dirección y objetivos	1. La gente no comprende la misión y metas de la organización. 10. La estrategia de la organización no es bien comprendida. 11. Las políticas generales iniciadas por la gerencia impiden el buen desempeño. 20. La organización carece de dirección y objetivo.	<p>Para valorar las puntuaciones se empleó la escala de tipo Likert donde:</p> <p>1 = Nunca 2 = Raras veces 3 = Ocasionalmente 4 = Algunas veces 5 = Frecuentemente 6 = Generalmente 7 = Siempre</p> <p>Niveles del estrés:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Alto nivel de estrés &gt; 154</li> <li>▪ Estrés 118-153</li> <li>▪ Nivel intermedio 91-117</li> <li>▪ Bajo nivel de estrés &lt;90</li> </ul>	<p>La validación del instrumento se concretó mediante el juicio de expertos, para cuyo efecto se acudió a la opinión de profesionales especialistas en la temática. Para que el instrumento sea válido se requiere un acuerdo adecuado entre los expertos en la cual se obtuvo 0.92 y teniendo en consideración la tabla para la interpretación significa que la Escala de Estrés Laboral presenta una validez y concordancia excelentes.</p> <p>Para determinar la confiabilidad del instrumento se realizó a través del coeficiente de Alfa de Cronbach y se interpretó de acuerdo con los siguientes valores: No es confiable -1 a 0, baja confiabilidad 0.01 a 0.49, moderada confiabilidad 0.50 a 0.75, fuerte confiabilidad 0.76 a 0.89, Alta confiabilidad 0.90 a</p>	ORDINAL	Escala de Estrés Laboral OIT – OMS, Ivancevich y Matteson (1989)
	Estructura organizacional	Rendir informes Control sobre el trabajo La estructura formal La cadena de mando	2. La forma de rendir informes entre superior y subordinado me hace sentir presionado. 12. Una persona a mi nivel tiene poco control sobre el trabajo. 16. La estructura formal tiene demasiado papeleo. 24. La cadena de mando no se respeta.				
	Territorio organizacional	Espacio privado de trabajo	3. No estoy en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo. 15. No se tiene derecho a un espacio privado de trabajo. 22. Me siento incómodo al trabajar con miembros de otras unidades de trabajo.				
	Tecnología	Conocimiento técnico Uso de tecnología	4. El equipo disponible para llevar a cabo el trabajo a tiempo es limitado. 14. No se dispone de conocimiento técnico para seguir siendo competitivo. 25. No se cuenta con la tecnología para hacer un trabajo de importancia.				
	Influencia del líder	Supervisión	5. Mi supervisor no da la cara por mí ante los jefes. 6. Mi supervisor no me respeta.				

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	REACTIVOS	ESCALA VALORATIVA	CRITERIOS DE VALIDEZ Y CONFIABILIDAD	ESCALA DE MEDICIÓN	INSTRUMENTO
			13. Mi supervisor no se preocupa de mi bienestar personal. 17. Mi supervisor no tiene confianza en el desempeño de mi trabajo.				
	Falta de cohesión	Grupo de trabajo Estatus o prestigio dentro de la Organización	7. No soy parte de un grupo de trabajo de colaboración estrecha. 9. Mi equipo no disfruta de estatus o prestigio dentro de la organización. 18. Mi equipo se encuentra desorganizado. 21. Mi equipo me presiona demasiado.				
	Respaldo del grupo	Respaldo de metas profesionales	8. Mi equipo no respalda mis metas profesionales. 19. Mi equipo no me brinda protección en relación con injustas demandas de trabajo que me hacen los jefes. 23. Mi equipo no me brinda ayuda técnica cuando es necesario.				

VARIABLE	DIMENSIONES	REACTIVOS	ESCALA VALORATIVA	CRITERIOS DE VALIDEZ Y CONFIABILIDAD	ESCALA DE MEDICIÓN	INSTRUMENTO
Esquemas Emocionales	Validación	8. Los demás entienden y aceptan mis sentimientos. 16* A nadie le importan realmente mis sentimientos. 49* No quiero que nadie conozca algunos de mis sentimientos.	<p>Para valorar las puntuaciones se empleó la escala de tipo Likert donde:</p> <p>1= Muy falso para mi 2= Algo falso para mí 3= Verdadero para mi 4= Muy verdadero para mi</p> <p>Interpretación en cada dimensión:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Funcional / Adaptativo &lt; 3</li> <li>▪ Disfuncional / Desadaptivo &gt; 5</li> </ul>	<p>La validación del instrumento se concretó mediante el juicio de expertos, para cuyo efecto se acudió a la opinión de profesionales especialistas en la temática. Para que el instrumento sea válido se requiere un acuerdo adecuado entre los expertos en la cual se obtuvo 0.92 y teniendo en consideración la tabla para la interpretación significa que la Escala de Esquemas Emocionales presenta una validez y concordancia excelentes.</p> <p>Para determinar la confiabilidad del instrumento se realizó a través del coeficiente de Alfa de Cronbach y se interpretó de acuerdo con los siguientes valores: No es confiable -1 a 0, baja confiabilidad 0.01 a 0.49, moderada confiabilidad 0.50 a 0.75, fuerte confiabilidad 0.76 a 0.89, alta confiabilidad 0.90 a 1.</p>	ORDINAL	Escala de Esquemas Emociones de (LESS), Leahy (2017), adaptado en Perú por Brocca (2014)
	Comprensibilidad	5* Hay cosas de mí mismo que simplemente no las entiendo. 10* Mis sentimientos no tienen sentido para mí. 33* Creo que mis sentimientos son extraños o raros. 45* Mis sentimientos parecen salir de la nada.				
	Culpa y vergüenza	4. Hay sentimientos que es incorrecto tenerlos. 14. Siento vergüenza de mis sentimientos. 26. Quiero que la gente crea que soy diferente con respecto a mi forma verdadera de sentir. 31. No debería tener algunos de los sentimientos que tengo.				
	Visión simple de las emociones	18. Es insoportable para mí tener sentimientos contradictorios. (como cuando me gusta y disgusta la misma persona) 35. Me pone molesto o confunde tener sentimientos opuestos sobre alguien. 38. Me gusta tener completamente claro lo que siento por otro/a. 47. Me gusta tener completamente claro lo que siento con respecto a mí mismo.				
	Valores	21. Cuando me siento desanimado trato de pensar en las cosas más importantes de la vida, en aquellas que más valoro. 25* Pienso que soy una persona superficial (poco profunda). 42. Existen valores elevados, a los cuales yo aspiro alcanzar.				

VARIABLE	DIMENSIONES	REACTIVOS	ESCALA VALORATIVA	CRITERIOS DE VALIDEZ Y CONFIABILIDAD	ESCALA DE MEDICIÓN	INSTRUMENTO
	Control	7* Si me permitiera tener ciertos sentimientos, tendría miedo de perder el control. 27* Me preocupa no poder ser capaz de controlar mis sentimientos. 44* Me preocupa que, si tuviera ciertos sentimientos, podría volverme loco/a.				
	Insensibilidad	15. Las cosas que le molestan a otras personas, a mí no me molestan. 32. Con frecuencia me siento “adormecido” emocionalmente, como si no tuviera sentimientos.				
	Racional	17. Es más importante para mí ser razonable y práctico, que sensible y abierto a mis sentimientos. 46. Considero que es importante ser racional y lógico en casi todo. 30. No puedes confiar en tus sentimientos para que te digan lo que es bueno para ti.				
	Duración	13. A veces tengo miedo de que, si me permito tener un sentimiento intenso, este no se me vaya. 29* Los sentimientos más intensos duran un corto periodo de tiempo.				
	Consenso	3* A menudo pienso que reacciono con sentimientos que otros no tendrían. 19* Soy mucho más sensible que otras personas. 39. Todas las personas tienen sentimientos como los que yo tengo. 41* Pienso que yo tengo el mismo tipo de sentimientos que tienen otras personas.				

VARIABLE	DIMENSIONES	REACTIVOS	ESCALA VALORATIVA	CRITERIOS DE VALIDEZ Y CONFIABILIDAD	ESCALA DE MEDICIÓN	INSTRUMENTO
	Aceptar sentimientos	<p>2* Cuando tengo un sentimiento que me molesta, trato de pensar en los motivos por los cuales este sentimiento no es importante.</p> <p>12* Pienso que no soy realmente consciente de algunos sentimientos que tengo.</p> <p>20* Trato de deshacerme inmediatamente de los sentimientos desagradables.</p> <p>40. Acepto mis sentimientos.</p> <p>50* Aunque no quiero admitir que tengo ciertos sentimientos sé que los tengo.</p> <p>9* No puedes permitirte tener ciertos sentimientos, como los sentimientos sobre sexo o violencia.</p> <p>28* Hay que evitar tener ciertos sentimientos.</p>				
	Rumiación	<p>1* Cuando me siento mal, trato de pensar en formas diferentes de ver las cosas.</p> <p>36* Cuando tengo un sentimiento que me molesta trato de pensar o hacer otra cosa.</p> <p>37. Cuando estoy desanimado, me detengo a pensar en cual mal me siento.</p> <p>24. Con frecuencia me pregunto ¿Qué anda mal conmigo?</p> <p>48. Me concentro mucho en mis sensaciones físicas.</p>				
	Expresión	<p>6. Creo que es importante permitirme llorar para sacar mis sentimientos a fuera.</p> <p>23. Siento que puedo expresar mis sentimientos abiertamente.</p>				
	Culpar a otros	<p>11. Si otras personas cambiaran yo me sentiría mucho mejor.</p> <p>34. Otras personas me hacen tener sentimientos desagradables.</p>				

#### Anexo 4: Instrumento de investigación y constancia de su aplicación

### PROTOCOLO

#### ESCALA DE ESTRÉS LABORAL ORGANIZACIONAL (OIT/OMS) ADAPTACIÓN PERÚ

Marcar con el número correspondiente según su apreciación

1	NUNCA
2	RARA VEZ
3	OCASIONALMENTE

4	ALGUNAS VECES
5	FRECUENTEMENTE
6	GENERALMENTE
7	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 supervisor no dé la cara por mí ante los jefes me estresa.	
6	El que mi supervisor no me respete me estresa.	
7	El que no sea parte de un equipo de trabajo que colabore estrechamente me causa estrés.	
8	El que mi equipo de trabajo no me respalde en mis metas me causa estrés.	
9	El que mi equipo de trabajo no tenga prestigio ni valor dentro de la empresa me causa estrés.	
10	El que la forma en que trabaja la empresa no sea clara me estresa.	
11	El que las políticas generales de la gerencia impidan mi buen desempeño me estresa.	
12	El que las personas que están a mi nivel dentro de la empresa tengamos poco control sobre el trabajo me causa estrés.	
13	El que mi supervisor no se preocupe por mi bienestar me estresa.	
14	El no tener el conocimiento técnico para competir dentro de la empresa me estresa.	
15	El no tener un espacio privado en mi trabajo me estresa.	
16	El que se maneje mucho papeleo dentro de la empresa me causa estrés.	
17	El que mi supervisor no tenga confianza en el desempeño de mi trabajo me causa estrés.	
18	El que mi equipo de trabajo se encuentre desorganizado me estresa.	
19	El que mi equipo no me brinde protección en relación con las injustas demandas de trabajo que me hacen los jefes me causa estrés.	
20	El que la empresa carezca de dirección y objetivos me causa estrés.	
21	El que mi equipo de trabajo me presione demasiado me causa estrés.	
22	El que tenga que trabajar con miembros de otros departamentos me estresa.	
23	El que mi equipo de trabajo no me brinde ayuda técnica cuando lo necesito me causa estrés.	
24	El que no respeten a mis superiores, a mí y a los que están debajo de mí, me causa estrés.	
25	El no contar con la tecnología adecuada para hacer un trabajo de calidad me causa estrés.	

## PROTOCOLO

### ESCALA DE ESQUEMAS EMOCIONALES DE LEAHY (LESS)

Adaptación (Brocca, 2014)

Estamos interesados en conocer cómo reaccionas y actúas en relación a tus sentimientos o emociones. Por ejemplo, cómo reaccionas y qué haces ante el enojo, la tristeza, la ansiedad, o los sentimientos sexuales. Todos diferimos en cómo nos ocupamos de estos sentimientos, por lo que no existen respuestas correctas o incorrectas. Por favor lea con cuidado cada uno de los enunciados y elija la columna correspondiente según su apreciación considerando cómo usted ha manejado sus sentimientos en el último mes. Marque con una (X) la alternativa elegida:

1	Muy falso para mí
2	Algo falso para mí
3	Algo Verdadero para mi
4	Muy verdadero para mi

N°	Enunciados	Muy falso para mi	Algo falso para mi	Algo verdadero para mi	Muy verdadero para mi
1	Cuando me siento mal, trato de pensar en formas diferentes de ver las cosas.				
2	Cuando tengo un sentimiento que me molesta, trato de pensar en los motivos por los cuales este sentimiento no es importante.				
3	A menudo pienso que reacciono con sentimientos que otros no tendrían.				
4	Hay sentimientos que son incorrectos tenerlos.				
5	Hay cosas de mí mismo que simplemente no las entiendo.				
6	Creo que es importante permitirme llorar para sacar mis sentimientos a fuera.				
7	Si me permitiera tener ciertos sentimientos, tendría miedo de perder el control.				
8	Los demás entienden y aceptan mis sentimientos.				
9	No puedes permitirme tener ciertos sentimientos, como los sentimientos sobre sexo o violencia.				
10	Mis sentimientos no tienen sentido para mí.				
11	Si otras personas cambiaran, yo me sentiría mucho mejor.				
12	Pienso que no soy realmente consciente, de algunos sentimientos que tengo.				
13	A veces tengo miedo, de que si me permito tener un sentimiento intenso, este no se me vaya.				
14	Siento vergüenza de mis sentimientos.				
15	Las cosas que le molestan a otras personas, a mí no me molestan.				
16	A nadie le importa realmente mis sentimientos.				
17	Es más importante para mí ser razonable y práctico, que sensible y abierto a mis sentimientos.				

Nº	Enunciados	Muy falso para mi	Algo falso para mi	Algo verdadero para mi	Muy verdadero para mi
18	Es insoportable para mí tener sentimientos contradictorios, como cuando me gusta y disgusta la misma persona.				
19	Soy mucho más sensible que otras personas.				
20	Trato de deshacerme inmediatamente de los sentimientos desagradables.				
21	Cuando me siento desanimado, trato de pensar en cosas más importantes en la vida aquellas que yo valoro.				
23	Cuando me siento deprimido o triste, cuestiono mis valores.				
24	Siento que puedo expresar mis sentimientos abiertamente.				
25	Con frecuencia me pregunto ¿Qué anda mal conmigo?				
26	Pienso que soy una persona superficial (poco profunda).				
27	Quiero que la gente crea que soy diferente con respecto a mi forma verdadera de sentir.				
28	Me preocupa no poder ser capaz de controlar mis sentimientos.				
29	Hay que evitar tener ciertos sentimientos.				
30	Los sentimientos más intensos duran un corto periodo de tiempo.				
31	No puedes confiar en tus sentimientos para que te digan lo que es bueno para ti.				
32	No debería tener algunos de los sentimientos que tengo.				
33	Con frecuencia me siento "adormecido" emocionalmente, como si no tuviera sentimientos.				
34	Creo que mis sentimientos son extraños o raros.				
35	Otras personas me hacen tener sentimientos desagradables.				
36	Me pone molesto o confunde tener sentimientos opuestos sobre alguien.				
37	Cuando tengo un sentimiento que me molesta, trato de pensar o hacer otra cosa.				
38	Cuando estoy desanimado, me detengo a pensar en cual mal me siento.				
39	Me gusta tener absolutamente claro lo que siento por alguien				
40	Todas las personas tienen sentimientos como los que yo tengo.				
41	Acepto mis sentimientos.				
42	Pienso que yo tengo el mismo tipo de sentimientos que tienen otras personas.				
44	Existen valores elevados, a los cuales yo aspiro alcanzar.				
45	Considero que los sentimientos que tengo ahora, no tienen nada que ver con la forma en que me criaron.				
46	Me preocupa que, si tuviera ciertos sentimientos, podría volverme loco/a.				
47	Mis sentimientos parecen salir de la nada.				
48	Considero que es importante ser racional y lógico en casi todo.				
49	Me gusta tener completamente claro lo que siento con respecto a mí mismo.				
50	Me enfoco mucho en mis emociones o mis sensaciones físicas.				



"Decenio de la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"  
"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

CARTA N° 785 GRPA-ESSALUD-2022

Lima, 06 MAR. 2022

Investigador Principal:  
**DANTE ALFREDO RAMÓN ROJAS**  
Presente. -

**Asunto: Autorización de proyecto de investigación observacional**

**Referencia: NOTA N° 184 OlyD-GRPA-ESSALUD-2022**

De mi consideración:

Mediante la presente me dirijo a usted en atención al documento de la referencia en el cual usted solicita la autorización para desarrollar el proyecto de investigación "Estrés laboral y esquemas emocionales en el personal administrativo de una Red Prestacional de la Ciudad Lima 2022". El presente estudio se llevará a cabo en las siguientes Oficinas: Administración, Recursos Humanos, Abastecimiento y Control Patrimonial, Ingeniería Hospitalaria, Soporte Informático y la Oficina de Gestión y Desarrollo del Hospital Nacional Guillermo Almenara Irigoyen - EsSalud, asimismo cuenta con carta de aceptación para la realización de la investigación.



Al respecto, habiendo el mencionado proyecto de investigación sido evaluado como aprobado por el Comité Institucional de Ética en Investigación del Hospital Nacional Guillermo Almenara Irigoyen - EsSalud, los cuales velan por el cumplimiento de las directrices metodológicas y éticas correspondientes, incluyendo las Buenas Prácticas Clínicas, los principios de protección de los sujetos de investigación contenidos en la Declaración de Helsinki, y de la Directiva N° 003-IETSI-ESSALUD-2019 "Directiva que regula el desarrollo de la investigación en Salud" y habiendo cumplido con presentar la documentación correspondiente, incluido el documento de aprobación del comité respectivo y el proyecto de investigación observacional, esta Gerencia **AUTORIZA** la realización del protocolo de investigación observacional señalado.

Sin otro particular, quedo de usted.

Muy atentamente,

  
DR. MARCO A. MESTANZA PAREDES  
GERENTE  
RED PRESTACIONAL ALMENARA  
ESSALUD

JBSM/JQQ/ed  
NIT: 753-2022-037  
CPRY N° 22  
Papel 0: 122 (001) 100  
[www.essalud.gob.pe](http://www.essalud.gob.pe) | Av. Grau 800  
La Victoria- Lima 13, Perú



T. 3242983

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"  
"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

**NOTA N° 29 CIEI-01-D-GRPA-ESSALUD-2022**

Lima, 25 de febrero del 2022

Doctor:  
**JOSÉ QUIÑONES LOZANO**  
Jefe de la Oficina de Investigación y Docencia  
Red Prestacional Almenara - EsSalud  
Presente. –

**Asunto: Revisión por parte del Comité Institucional de Ética en Investigación a Estudio Observacional**

Es grato dirigirme a usted muy cordialmente y a la vez informarle que el Comité Institucional de Ética en Investigación, ha evaluado el proyecto de investigación:

**05-2022 Estrés laboral y esquemas emocionales en el personal administrativo de una Red Prestacional de la Ciudad Lima 2022.**

Autor: Dante Alfredo Ramón Rojas

Este Comité acordó **APROBARLO**, el estudio se llevará a cabo en las siguientes Oficinas: Administración, Recursos Humanos, Abastecimiento y Control Patrimonial, Ingeniería Hospitalaria, Soporte Informático y la Oficina de Gestión y Desarrollo del Hospital Nacional Guillermo Almenara Irigoyen - EsSalud, que emitió la correspondiente carta en la que da el visto bueno a la realización del estudio.

Así mismo, se recuerda que el equipo de investigación deberá:

- Cumplir lo establecido por la Declaración de Helsinki y las Directivas de investigación de EsSalud velando en todo momento por un tratamiento responsable y ético de los datos y de las personas involucradas en la investigación.
- Ejecutar la investigación cumpliendo estrictamente con lo estipulado en el protocolo de investigación remitido a este Comité.
- Remitir las publicaciones respectivas.

Sin otro particular, me despido de usted.

Atentamente,



COMITÉ INSTITUCIONAL DE ÉTICA EN INVESTIGACIÓN  
Dr. GENETRIO MOLERO CASTRO  
PRESIDENTE

DMC/ecf  
NET: 753-2022-032

SOLICITUD PARA EVALUACION DE PROTOCOLO DE INVESTIGACION

Lima. 19. Enero 2022

Doctor:  
JOSÉ DUARTE QUIÑONES LOZANO  
Jefe de la Oficina de Investigación y Docencia  
Red Prestacional Almenara  
Presente. -

**Asunto: Solicitud de evaluación y aprobación de proyecto de investigación**

De mi consideración:

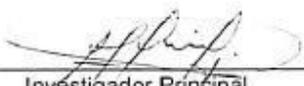
Es grato dirigirme a usted para saludarlo cordialmente y a su vez solicitarle la evaluación del Proyecto de investigación denominado "El estrés laboral y los esquemas emocionales en el personal administrativo de una Red Prestacional de la Ciudad Lima 2022" por parte del Comité Institucional de Ética en Investigación, así como la presentación ante la Gerencia para su aprobación.

Se trata de un estudio tipo observacional, cuyo investigador principal pertenece a la Oficina de Gestión y Desarrollo, Oficina de Planeamiento Programación y Racionalización de la Red Prestacional Almenara.

El proyecto se llevará a cabo en las Oficinas de: Administración, Recursos Humanos, Tesorería y Contabilidad, Abastecimiento y Control Patrimonial, Ingeniería Hospitalaria y Servicios Generales, Soporte Informático y la Oficina de Gestión y Desarrollo de la Red Prestacional Almenara – EsSalud.

Sin otro particular, hago propicia la ocasión para renovarle los sentimientos de mi especial consideración.

Atentamente,

  
Investigador Principal  
DANTE ALFREDO RAMON ROJAS  
DNI: 21120377

NIT: 753-2022 032



**CARTA DE ACEPTACION PARA LA REALIZACION DE LA INVESTIGACION POR  
EL JEFE DE LA OFICINA DE GESTION Y DESARROLLO DE LA RED  
PRESTACIONAL ALMENARA**

Doctor:  
**RICARDO ANTONIO FARFAN CUETO**  
Gerente  
Red Prestacional Almenara  
Presente. -

De mi consideración:

El Jefe de la Oficina de Administración RPA, donde se ejecutará el estudio titulado "El estrés laboral y los esquemas emocionales en el personal administrativo de una Red Prestacional de la Ciudad Lima 2022", Investigador Principal el Bach. Dante Alfredo Ramón Rojas, trabajador del régimen laboral 728, con código de Planilla N° 4727622, tiene el agrado de dirigirse a usted para manifestarle mi visto bueno para que el proyecto señalado previamente se ejecute en la Oficina de Gestión y Desarrollo RPA.

Este proyecto deberá contar además con la evaluación del Comité institucional de Ética en Investigación y la aprobación correspondiente por su despacho antes de su ejecución.

Sin otro particular, quedo de Usted.

Atentamente,

  
Eduardo JOAN D. CANCHARI PACHECO  
Jefe de la Oficina de Gestión y Desarrollo  
RED PRESTACIONAL ALMENARA  
ESSALUD

**CARTA DE ACEPTACION PARA LA REALIZACION DE LA INVESTIGACION POR  
EL JEFE DE LA OFICINA DE ADMINISTRACION DE LA RED PRESTACIONAL  
ALMENARA**

Doctor:  
**RICARDO ANTONIO FARFAN CUETO**  
Gerente  
Red Prestacional Almenara  
Presente. -

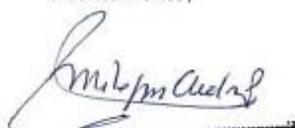
De mi consideración:

El Jefe de la Oficina de Administración RPA, donde se ejecutará el estudio titulado "**El estrés laboral y los esquemas emocionales en el personal administrativo de una Red Prestacional de la Ciudad Lima 2022**", Investigador Principal el **Bach. Dante Alfredo Ramón Rojas**, trabajador del régimen laboral 728, con código de Planilla N° 4727622, tiene el agrado de dirigirse a usted para manifestarle mi visto bueno para que el proyecto señalado previamente se ejecute en la Oficina de Administración RPA.

Este proyecto deberá contar además con la evaluación del Comité institucional de Ética en Investigación y la aprobación correspondiente por su despacho antes de su ejecución.

Sin otro particular, quedo de Usted.

Atentamente,



**CPC. C. MILAGROS AVALOS PACHECO**  
Jefe de la Oficina de Administración  
RED PRESTACIONAL ALMENARA  
ESSALUD

**CARTA DE ACEPTACION PARA LA REALIZACION DE LA INVESTIGACION POR  
EL JEFE DE LA OFICINA DE RECURSOS HUMANOS DE LA RED PRESTACIONAL  
ALMENARA**

Doctor:  
**RICARDO ANTONIO FARFAN CUETO**  
Gerente  
Red Prestacional Almenara  
Presente. -

De mi consideración:

El Jefe de la Oficina de Administración RPA, donde se ejecutará el estudio titulado "El estrés laboral y los esquemas emocionales en el personal administrativo de una Red Prestacional de la Ciudad Lima 2022", Investigador Principal el Bach. Dante Alfredo Ramón Rojas, trabajador del régimen laboral 728, con código de Planilla N° 4727622, tiene el agrado de dirigirse a usted para manifestarle mi visto bueno para que el proyecto señalado previamente se ejecute en la Oficina de Recursos Humanos RPA.

Este proyecto deberá contar además con la evaluación del Comité institucional de Ética en Investigación y la aprobación correspondiente por su despacho antes de su ejecución.

Sin otro particular, quedo de Usted.

Atentamente,

RED PRESTACIONAL ALMENARA  
  
D.E. JOHANNA ROJAS RIVERA  
Jefe de la Oficina de Recursos Humanos  
ESSALUD

**CARTA DE ACEPTACION PARA LA REALIZACION DE LA INVESTIGACION POR  
EL JEFE DE LA OFICINA DE OFICINA DE ABASTECIMIENTO Y CONTROL  
PATRIMONIAL DE LA RED PRESTACIONAL ALMENARA**

Doctor:  
**RICARDO ANTONIO FARFAN CUETO**  
Gerente  
Red Prestacional Almenara  
Presente. -

De mi consideración:

El Jefe de la Oficina de Administración RPA, donde se ejecutará el estudio titulado "**El estrés laboral y los esquemas emocionales en el personal administrativo de una Red Prestacional de la Ciudad Lima 2022**", Investigador Principal el **Bach. Dante Alfredo Ramón Rojas**, trabajador del régimen laboral 728, con código de Planilla N° 4727622, tiene el agrado de dirigirse a usted para manifestarle mi visto bueno para que el proyecto señalado previamente se ejecute en la Oficina de Abastecimiento y Control Patrimonial RPA.

Este proyecto deberá contar además con la evaluación del Comité institucional de Ética en Investigación y la aprobación correspondiente por su despacho antes de su ejecución.

Sin otro particular, quedo de Usted.

Atentamente,



Abog. JOSEPH STEINBERTRAN  
Jefe de la Oficina de Abastecimiento  
y Control Patrimonial  
RED PRESTACIONAL ALMENARA  
ESSALUD

[ ]

**CARTA DE ACEPTACION PARA LA REALIZACION DE LA INVESTIGACION POR  
EL JEFE DE LA OFICINA DE INGENIERÍA HOSPITALARIA Y SERVICIOS  
GENERALES DE LA RED PRESTACIONAL ALMENARA**

Doctor:  
**RICARDO ANTONIO FARFAN CUETO**  
Gerente  
Red Prestacional Almenara  
Presente. -

De mi consideración:

El Jefe de la Oficina de Administración RPA, donde se ejecutará el estudio titulado "El estrés laboral y los esquemas emocionales en el personal administrativo de una Red Prestacional de la Ciudad Lima 2022", Investigador Principal el **Bach. Dante Alfredo Ramón Rojas**, trabajador del régimen laboral 728, con código de Planilla N° 4727622, tiene el agrado de dirigirse a usted para manifestarle mi visto bueno para que el proyecto señalado previamente se ejecute en la Oficina de Ingeniería Hospitalaria y Servicios Generales RPA.

Este proyecto deberá contar además con la evaluación del Comité institucional de Ética en Investigación y la aprobación correspondiente por su despacho antes de su ejecución.

Sin otro particular, quedo de Usted.

Atentamente,

  
**RED PRESTACIONAL ALMENARA**  
Ing. **ALCIDÉS GARAY POMA**  
Jefe de la Oficina de Ingeniería Hospitalaria  
y Servicios Generales  
R.P.A. 110

**CARTA DE ACEPTACION PARA LA REALIZACION DE LA INVESTIGACION POR  
EL JEFE DE LA OFICINA DE OFICINA DE SOPORTE INFORMÁTICO DE LA RED  
PRESTACIONAL ALMENARA**

Doctor:  
**RICARDO ANTONIO FARFAN CUETO**  
Gerente  
Red Prestacional Almenara  
Presente. -

De mi consideración:

El Jefe de la Oficina de Administración RPA, donde se ejecutará el estudio titulado "El estrés laboral y los esquemas emocionales en el personal administrativo de una Red Prestacional de la Ciudad Lima 2022", Investigador Principal el **Bach. Dante Alfredo Ramón Rojas**, trabajador del régimen laboral 728, con código de Planilla N° 4727622, tiene el agrado de dirigirse a usted para manifestarle mi visto bueno para que el proyecto señalado previamente se ejecute en la Oficina de Soporte Informático RPA.

Este proyecto deberá contar además con la evaluación del Comité institucional de Ética en Investigación y la aprobación correspondiente por su despacho antes de su ejecución.

Sin otro particular, quedo de Usted.

Atentamente,

  
ING. CESAR A. JARA ORTIZ  
Jefe de la Oficina de Soporte Informático  
RED PRESTACIONAL ALMENARA  
ESSALUD

## Anexo 5: Confiabilidad y Validez del Instrumento

### Confiabilidad de coeficiente alfa de Cronbach de la variable Estrés Laboral

#### ESTRÉS LABORAL

SUJETOS	CLIMA ORGANIZACIONAL				ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL				TERRITORIO ORGANIZACIONAL			TECNOLOGÍA			INFLUENCIA DEL LÍDER			FALTA DE COHESIÓN			RESPALDO DEL GRUPO			TOTAL FILAS		
	1	10	11	25	2	12	16	24	3	15	22	4	14	25	5	6	13	17	7	9	18	21	8		19	23
1	7	5	5	6	6	5	6	4	7	6	4	6	5	6	7	6	6	5	6	4	6	5	5	6	5	139
2	2	4	6	6	4	6	5	6	5	6	6	4	5	6	5	4	6	6	5	6	7	5	4	5	7	131
3	5	4	4	2	1	1	1	2	4	1	2	6	1	2	1	1	1	1	1	1	2	2	1	2	2	51
4	5	5	5	4	5	5	7	2	6	2	1	5	2	4	5	6	6	2	7	5	2	5	5	4	2	107
5	1	1	4	2	7	1	7	1	3	1	1	7	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	50
6	5	4	2	6	2	2	6	2	2	1	2	6	2	6	2	1	1	1	1	2	2	3	2	2	1	66
7	4	4	5	4	2	2	7	2	1	2	1	7	2	4	6	2	2	2	4	2	4	2	1	2	2	76
8	2	5	5	2	1	2	2	1	1	2	2	6	2	2	1	1	2	3	1	5	3	3	5	2	2	63
9	3	4	4	2	6	2	6	2	3	2	2	4	2	2	2	1	2	2	2	2	5	5	3	3	2	73
10	4	2	7	5	2	1	7	1	2	7	3	7	1	5	6	1	6	1	3	1	2	1	1	1	1	78
11	5	4	5	6	4	2	7	5	3	3	2	7	6	6	2	2	2	2	2	2	6	2	1	2	3	91
12	3	3	3	3	2	3	3	3	1	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	68
13	4	2	2	1	4	2	2	1	3	2	1	5	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1	1	1	45
14	2	1	3	6	4	1	4	7	2	1	1	7	1	6	1	1	1	7	2	7	1	1	1	7	1	76
15	5	5	5	4	4	5	5	3	3	5	3	6	2	4	6	6	5	4	5	4	5	3	4	4	3	108
16	4	2	2	2	4	2	3	2	2	2	2	4	2	2	4	1	2	2	2	4	2	2	1	2	2	59
17	3	3	1	3	1	1	2	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	34
18	4	2	2	7	6	3	7	3	4	4	2	4	3	7	5	2	4	2	1	1	2	2	1	2	2	82
19	4	4	3	2	3	4	3	1	2	3	1	4	2	2	2	1	1	1	3	2	2	1	3	2	1	57
20	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	91
21	1	1	5	1	1	1	7	1	1	2	1	7	1	1	1	3	1	3	1	4	1	4	1	1	1	52
22	6	4	4	4	1	2	4	2	1	2	2	6	2	4	1	3	2	1	1	2	6	2	2	3	4	71
23	3	5	3	2	4	2	7	2	2	3	2	4	2	2	2	2	6	2	2	2	2	2	1	1	2	67
24	6	2	4	1	2	1	6	1	1	1	1	1	1	1	4	7	1	1	1	1	1	3	1	1	1	51
25	6	4	4	4	1	2	4	2	1	2	2	6	2	4	1	3	2	1	1	2	6	2	2	3	4	71
26	3	4	4	4	4	2	6	2	4	2	2	4	2	4	2	1	2	2	2	2	6	2	2	3	4	75
27	2	1	3	4	4	2	4	2	2	1	2	7	2	4	1	1	2	7	2	7	1	2	1	7	4	75
28	4	4	3	2	3	4	3	1	2	3	1	4	2	2	2	1	1	1	3	2	2	1	3	2	1	57
29	6	1	5	2	1	1	7	2	1	2	2	6	1	2	2	3	1	3	1	4	1	2	1	1	2	60
30	4	3	3	7	3	2	3	3	2	2	2	4	2	7	2	1	6	2	3	3	2	2	3	2	2	75
TOTAL COLU	116	97	114	108	96	73	145	71	76	78	60	152	65	108	80	70	79	73	72	88	90	73	65	79	71	2199
PROMEDIO	3.867	3.233	3.800	3.600	3.200	2.433	4.833	2.367	2.533	2.600	2.000	5.067	2.167	3.600	2.667	2.333	2.633	2.433	2.400	2.933	3.000	2.433	2.167	2.633	2.367	73.3
DESVIACION	1.548	1.382	1.349	1.850	1.750	1.431	1.931	1.520	1.570	1.610	1.114	1.680	1.289	1.850	1.918	1.807	1.938	1.775	1.653	1.760	1.948	1.251	1.416	1.712	1.474	23.650

$$S_i^2 = 67,04$$

$$S_i^2 = 559,3$$

K=

25

$$\alpha = \left[ \frac{K}{K-1} \right] \left[ 1 - \frac{\sum_{i=1}^K S_i^2}{S^2} \right]$$

NUMERO DE ITEMS DE LA ESCALA

ALFA DE CRONBACH

0.92

debe ser mayor a .80, para aceptar confiabilidad

## Confiabilidad de coeficiente alfa de Cronbach de la variable Esquemas Emocionales

ESQUEMAS EMOCIONALES																																			TOTAL FILAS																
SUJETOS	VALIDACIÓN			COMPRESIBILIDAD			CULPA Y VERGÜENZA			VISIÓN SIMPLE DE LAS EMOCIONES			VALORES			CONTROL			INSENSIBILIDAD			RACIONAL			DURACIÓN			CONSENSO			ACEPTAR SENTIMIENTOS					RUMIACION				EXPRESION		CULPAR A OTROS		TOTAL FILAS							
	8	16	49	5	10	33	45	4	14	26	31	18	35	38	47	21	25	42	7	27	44	15	32	17	46	30	13	29	3	19	39	41	2	12	20	40	50	9	28	1	36	37	24		48	6	23	11	34		
1	3	4	2	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	2	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	150
2	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	161
3	3	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	3	3	4	2	2	1	1	1	3	1	2	3	3	1	2	1	2	2	2	2	4	1	2	3	2	1	2	4	4	3	3	2	4	4	1	1	97		
4	3	3	1	3	3	3	4	2	3	3	1	1	3	3	3	2	2	1	1	1	4	1	4	3	2	2	2	4	1	2	2	4	3	3	2	3	1	2	4	2	2	3	2	3	2	4	3	2	119		
5	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	59				
6	4	1	2	1	1	1	2	2	1	1	1	3	2	4	1	4	2	1	3	2	1	3	1	3	2	1	1	3	1	2	4	4	2	1	2	4	2	3	1	2	2	3	1	3	4	4	1	1	101		
7	3	2	3	3	1	1	2	4	1	1	2	2	2	4	4	4	1	4	3	2	2	4	2	4	4	2	2	3	3	3	2	2	3	3	4	4	4	3	1	3	4	3	4	4	4	4	3	3	136		
8	3	4	2	1	1	3	2	1	1	3	3	2	3	2	3	2	2	1	3	2	2	3	3	2	3	1	3	1	2	2	2	1	1	3	1	3	1	3	1	3	3	3	3	3	1	4	3	3	109		
9	3	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	3	3	2	3	3	2	2	3	2	2	4	4	2	2	2	3	2	3	3	2	2	3	3	2	1	2	3	2	2	2	3	3	2	3	2	3	113	
10	4	1	1	2	1	1	1	3	1	1	1	2	1	3	4	4	1	4	1	1	1	1	1	2	3	1	1	4	1	2	3	3	4	1	4	4	3	1	2	4	3	2	1	2	4	4	1	1	102		
11	2	2	3	2	3	3	2	2	2	1	3	2	1	3	3	3	2	4	2	2	2	2	4	2	3	3	3	3	2	4	2	3	3	2	4	4	3	2	2	4	3	2	1	3	3	2	1	1	122		
12	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	2	1	1	2	1	2	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	2	1	2	1	2	1	3	1	1	64			
13	2	1	1	2	1	1	1	4	1	1	1	1	1	3	3	4	1	4	2	1	1	2	1	4	4	1	2	1	3	2	2	2	2	2	3	3	1	1	3	3	2	2	3	4	3	1	1	97			
14	4	3	2	4	3	2	2	4	4	3	3	4	2	3	2	4	3	2	2	3	2	3	2	4	3	3	1	3	4	4	2	2	3	4	3	2	2	3	4	4	3	4	1	2	4	4	1	1	139		
15	4	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	3	3	3	2	4	2	2	2	3	2	3	4	3	1	3	2	2	3	3	3	1	2	3	3	2	2	3	3	3	1	3	3	3	1	2	113		
16	4	1	2	1	1	1	2	2	1	1	1	1	2	3	4	3	1	2	2	2	1	2	1	2	3	2	1	2	2	3	3	3	1	2	3	4	2	1	1	2	2	2	2	3	2	2	96				
17	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	4	4	1	1	1	1	1	1	1	4	1	1	1	3	1	1	1	4	4	1	1	4	1	1	1	4	1	1	4	1	4	1	1	83			
18	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	1	4	4	4	1	4	2	2	1	1	1	4	3	1	2	3	1	4	3	4	1	3	2	4	3	1	1	3	3	4	1	4	4	3	2	3	109			
19	2	3	1	3	2	1	2	3	1	1	2	3	2	3	3	3	3	1	1	1	2	2	3	4	2	1	2	3	3	3	3	1	3	4	1	1	3	1	1	1	1	1	1	2	3	2	2	99			
20	1	3	4	3	1	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	1	4	3	3	1	3	4	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	4	3	152		
21	3	1	3	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	4	4	4	2	1	1	1	1	3	1	1	4	1	4	1	2	1	1	1	3	4	1	3	4	2	1	4	4	3	3	4	2	2	3	103			
22	3	1	1	3	1	1	2	3	1	1	1	1	1	4	4	4	1	3	3	1	1	1	1	1	1	1	3	2	2	1	1	4	1	2	1	1	1	1	1	1	3	4	1	3	4	1	3	4	92		
23	2	1	4	4	2	3	3	4	2	1	2	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	2	2	4	3	4	3	3	2	1	4	4	4	4	3	2	3	2	3	4	3	3	4	144		
24	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	2	113				
25	1	3	4	3	1	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	1	4	3	3	1	3	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	152		
26	4	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	4	3	2	2	4	2	3	3	2	2	2	4	2	3	3	1	2	3	2	2	3	2	3	2	3	118			
27	4	3	2	4	3	2	2	3	4	3	3	4	2	3	2	4	3	2	2	3	2	3	2	4	3	3	1	3	3	4	2	2	2	4	3	2	2	3	4	3	3	4	1	2	4	4	1	135			
28	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	1	4	4	4	2	4	2	2	1	1	1	4	3	1	2	3	2	4	3	4	2	3	2	4	2	2	1	4	3	4	1	4	4	3	2	3	113			
29	3	1	3	2	2	1	1	3	1	1	1	2	1	4	4	4	2	1	1	1	1	3	2	1	3	1	4	2	3	1	1	1	3	4	1	3	3	2	1	2	4	3	3	4	2	2	3	105			
30	1	1	2	2	1	2	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	2	1	1	1	2	2	2	1	1	1	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	2	2	3	2	1	2	1	3	2	1	73		
TOTAL COLUMNAS	87	56	62	66	48	53	54	71	53	51	55	65	55	94	92	100	59	79	63	56	54	72	56	85	92	60	57	69	70	74	71	71	70	72	82	87	75	58	62	94	78	77	65	77	92	96	69	65	3369		
PROMEDIO	2.900	1.867	2.067	2.200	1.600	1.767	1.800	2.367	1.767	1.700	1.833	2.167	1.833	3.133	3.067	3.333	1.967	2.633	2.100	1.867	1.800	2.400	1.867	2.833	3.067	2.000	1.900	2.300	2.333	2.467	2.367	2.367	2.333	2.400	2.733	2.900	2.500	1.933	2.067	3.133	2.600	2.567	2.167	2.567	3.067	3.200	2.300	2.167	112.300		
DESVIACION ESTAN	0.995	1.008	0.944	0.961	0.894	0.935	0.714	1.098	1.135	0.952	0.874	1.147	0.791	0.776	1.015	0.959	0.850	1.033	1.062	0.819	0.997	0.968	0.860	1.085	0.907	0.947	1.029	0.877	1.061	1.137	0.765	1.033	1.061	1.133	1.048	1.062	0.974	1.015	0.944	0.937	0.894	0.817	1.053	1.006	1.112	0.664	1.119	0.986	25.736		

$$S^2_{45.61}$$

$$S^2_{662.4}$$

K= 50

NUMERO DE ITEMS DE LA ESCALA

$$\alpha = \left[ \frac{K}{K-1} \right] \left[ 1 - \frac{\sum S_i^2}{S^2} \right]$$

ALFA DE CRONBACH

0.95

debe ser mayor a .80, para aceptar confiabilidad

## Validez de los instrumentos

Jueces expertos consultados:

- Juez 1: Ps. Luís Oscar Velásquez Aguilar  
 C.Ps.P. : 2303  
 Cargo actual: Psicólogo Jefe de Dpto. de Asistencia a la Salud  
 Institución: ESSALUD – Hospital Nacional Guillermo Almenara
- Juez 2: Ps. Oswaldo Zevallos Ipanaque  
 C.Ps.P. : 2815  
 Cargo actual: Psicólogo Clínico Asistencial  
 Institución: H.N. “Daniel A. Carrión” – Callao / DIRESA Callao
- Juez 3: Ps. Mauro Merma Paricahua  
 C.Ps.P. : 3847  
 Cargo actual: Psicólogo Clínico e Investigador  
 Institución: Instituto Nacional de Salud Mental Honorio Delgado - Noguchi

### VALIDEZ DE CRITERIO DE JUECES VARIABLE ESTRÉS LABORAL

N° ITEMS	CANTIDAD DE JUECES			JUECES	ESENCIAL	NO ESENCIAL	CVR	DECISION
	1	2	3					
1	4	4	4	3	3	0	1.00	INCLUIR
2	4	4	4	3	3	0	1.00	INCLUIR
3	4	4	4	3	3	0	1.00	INCLUIR
4	4	4	4	3	3	0	1.00	INCLUIR
5	4	4	4	3	3	0	1.00	INCLUIR
6	4	4	4	3	3	0	1.00	INCLUIR
7	4	4	4	3	3	0	1.00	INCLUIR
8	4	4	4	3	3	0	1.00	INCLUIR
9	4	4	4	3	3	0	1.00	INCLUIR
10	4	4	4	3	3	0	1.00	INCLUIR
11	4	4	4	3	3	0	1.00	INCLUIR
12	4	4	4	3	3	0	1.00	INCLUIR
13	4	4	4	3	3	0	1.00	INCLUIR
14	4	4	4	3	3	0	1.00	INCLUIR
15	4	4	4	3	3	0	1.00	INCLUIR
16	4	4	4	3	3	0	1.00	INCLUIR
17	4	4	4	3	3	0	1.00	INCLUIR
18	4	4	4	3	3	0	1.00	INCLUIR
19	4	4	4	3	3	0	1.00	INCLUIR
20	4	4	4	3	3	0	1.00	INCLUIR
21	4	4	4	3	3	0	1.00	INCLUIR
22	4	4	4	3	3	0	1.00	INCLUIR
23	4	4	4	3	3	0	1.00	INCLUIR
24	4	4	4	3	3	0	1.00	INCLUIR
25	4	4	4	3	3	0	1.00	INCLUIR
<b>TOTAL</b>							<b>25.00</b>	
<b>CVI</b>							<b>1.000</b>	

**VALIDEZ DE CRITERIO DE JUECES  
VARIABLE ESQUEMAS EMOCIONALES**

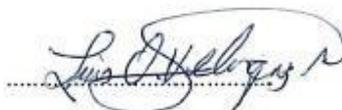
N° ITEMS	CANTIDAD DE JUECES			JUECES	ESENCIAL	NO ESENCIAL	CVR	DECISION
	1	2	3					
1	4	4	4	3	3	0	1.00	INCLUIR
2	4	4	4	3	3	0	1.00	INCLUIR
3	4	4	4	3	3	0	1.00	INCLUIR
4	4	4	4	3	3	0	1.00	INCLUIR
5	4	4	4	3	3	0	1.00	INCLUIR
6	4	4	4	3	3	0	1.00	INCLUIR
7	4	4	4	3	3	0	1.00	INCLUIR
8	4	4	4	3	3	0	1.00	INCLUIR
9	4	4	4	3	3	0	1.00	INCLUIR
10	4	4	4	3	3	0	1.00	INCLUIR
11	4	4	4	3	3	0	1.00	INCLUIR
12	4	4	4	3	3	0	1.00	INCLUIR
13	4	4	4	3	3	0	1.00	INCLUIR
14	4	4	4	3	3	0	1.00	INCLUIR
15	4	4	4	3	3	0	1.00	INCLUIR
16	4	4	4	3	3	0	1.00	INCLUIR
17	4	4	4	3	3	0	1.00	INCLUIR
18	4	4	4	3	3	0	1.00	INCLUIR
19	4	4	4	3	3	0	1.00	INCLUIR
20	4	4	4	3	3	0	1.00	INCLUIR
21	4	4	4	3	3	0	1.00	INCLUIR
22	4	4	4	3	3	0	1.00	INCLUIR
23	4	4	4	3	3	0	1.00	INCLUIR
24	4	4	4	3	3	0	1.00	INCLUIR
25	4	4	4	3	3	0	1.00	INCLUIR
26	4	4	4	3	3	0	1.00	INCLUIR
27	4	4	4	3	3	0	1.00	INCLUIR
28	4	4	4	3	3	0	1.00	INCLUIR
29	4	4	4	3	3	0	1.00	INCLUIR
30	4	4	4	3	3	0	1.00	INCLUIR
31	4	4	4	3	3	0	1.00	INCLUIR
32	4	4	4	3	3	0	1.00	INCLUIR
33	4	4	4	3	3	0	1.00	INCLUIR
34	4	4	4	3	3	0	1.00	INCLUIR
35	4	4	4	3	3	0	1.00	INCLUIR
36	4	4	4	3	3	0	1.00	INCLUIR
37	4	4	4	3	3	0	1.00	INCLUIR
38	4	4	4	3	3	0	1.00	INCLUIR
39	4	4	4	3	3	0	1.00	INCLUIR
40	4	4	4	3	3	0	1.00	INCLUIR
41	4	4	4	3	3	0	1.00	INCLUIR
42	4	4	4	3	3	0	1.00	INCLUIR
43	4	4	4	3	3	0	1.00	INCLUIR
44	4	4	4	3	3	0	1.00	INCLUIR
45	4	4	4	3	3	0	1.00	INCLUIR
46	4	4	4	3	3	0	1.00	INCLUIR
47	4	4	4	3	3	0	1.00	INCLUIR
48	4	4	4	3	3	0	1.00	INCLUIR
49	4	4	4	3	3	0	1.00	INCLUIR
50	4	4	4	3	3	0	1.00	INCLUIR
<b>TOTAL</b>							<b>50.00</b>	
<b>CVI</b>							<b>1.000</b>	

## Juez 1: Ps. Luís Oscar Velásquez Aguilar

### Juicio de experto

Yo, **LUIS OSCAR VELASQUEZ AGUILAR**, con Documento Nacional de Identidad N° 10007046, certifico que realicé el juicio de experto a los instrumentos presentados por los bachilleres: Ramón Rojas Dante y Flores Aristizabal Astrid, en la investigación titulada: "ESTRÉS LABORAL Y ESQUEMAS EMOCIONALES EN EL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE UNA RED PRESTACIONAL DE LA CIUDAD LIMA 2022".

Lima, diciembre del 2021



.....  
Jig. Ps. Luis Oscar Velásquez Aguilar  
C.P.P. 2303  
Instituto de Departamento de Asistencia a la Salud  
H. N. G. A. L. - PsSalud

## INFORME DE VALIDACIÓN

Nombre y apellidos del Juez : **LUIS OSCAR VELA SQUEZ AGUILAR**  
Formación académica : **MAGISTER EN PSICOLOGIA CLINICA Y FAMILIA**  
Áreas de experiencia laboral : **CLINICA**  
Tiempo : **35 AÑOS**  
Cargo actual : **PSICOLOGO JEFE DE DPTO. DE ASISTENCIA A LA SALUD**  
Institución : **ESSALUD – HOSPITAL NACIONAL GUILLERMO ALMENARA**

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el Instrumento de evaluación denominado Escala de Estrés Laboral OIT/OMS; que forma parte de la investigación titulada: “ESTRÉS LABORAL Y ESQUEMAS EMOCIONALES EN EL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE UNA RED PRESTACIONAL DE LA CIUDAD LIMA 2022”.  
Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones

CRITERIOS DE EVALUACIÓN	DEFICIENTE	BUENO	EXCELENTE
<b>Suficiencia de los ítems</b> (Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de ésta).			X
<b>Relevancia</b> (El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido).			X
<b>Coherencia</b> (El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo).			X
<b>Claridad de los ítems</b> (El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas).			X

## INFORME DE VALIDACIÓN

Nombre y apellidos del Juez : **LUIS OSCAR VELASQUEZ AGUILAR**  
Formación académica : **MAGISTER EN PSICOLOGICA CLINICA Y FAMILIA**  
Áreas de experiencia laboral : **CLINICA**  
Tiempo : **35 AÑOS**  
Cargo actual : **PSICOLOGO JEFE DE DEPARTAMENTO**  
Institución : **ESSALUD- HOSPITAL NACIONAL GUILLERMO ALMENARA**

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el Instrumento de evaluación denominado Escala de Esquemas Emocionales de Leahy; que forma parte de la investigación titulada: "ESTRÉS LABORAL Y ESQUEMAS EMOCIONALES EN EL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE UNA RED PRESTACIONAL DE LA CIUDAD LIMA 2022".

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones

CRITERIOS DE EVALUACIÓN	DEFICIENTE	BUENO	EXCELENTE
<b>Suficiencia de los Ítems</b> (Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de ésta).			X
<b>Relevancia</b> (El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido).			X
<b>Coherencia</b> (El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo).			X
<b>Claridad de los ítems</b> (El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas).			X

Juez 2: Ps. Oswaldo Zevallos Ipanaque

## Constancia

Juicio de experto

Yo, *OSWALDO ZEVALLOS*, con Documento Nacional de Identidad N°, certifico que realicé el juicio de experto a los instrumentos presentados por los bachilleres: Ramón Rojas Dante y Flores Aristizabal Astrid, en la investigación titulada: "ESTRÉS LABORAL Y ESQUEMAS EMOCIONALES EN EL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE UNA RED PRESTACIONAL DE LA CIUDAD LIMA 2022".

Lima, diciembre del 2021



Mg. Oswaldo Zevallos Ipanaque  
C.P.S. N.º 2016  
PSICÓLOGO CLÍNICO

**Sello y Firma del Experto**

## INFORME DE VALIDACIÓN

Nombre y apellidos del Juez : Ps. OSWALDO ZEVALLOS IPANAQUE  
Formación académica : UP "San Martín de Porres"- U. N "F. Villarreal"- UN "E.G. Valle"  
Áreas de experiencia laboral : Psicología Clínica, Educativa y Comunitaria  
Tiempo : 30 años  
Cargo actual : Psicólogo Clínico asistencial  
Institución : H.N. "Daniel A. Carrión" – Callao – DIRESA Callao

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el Instrumento de evaluación denominado Escala de Estrés Laboral OIT/OMS; que forma parte de la investigación titulada: "ESTRÉS LABORAL Y ESQUEMAS EMOCIONALES EN EL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE UNA RED PRESTACIONAL DE LA CIUDAD LIMA 2022".

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones

CRITERIOS DE EVALUACIÓN	DEFICIENTE	BUENO	EXCELENTE
<b>Suficiencia de los Ítems</b> (Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de ésta).			X
<b>Relevancia</b> (El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido).			X
<b>Coherencia</b> (El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo).			X
<b>Claridad de los ítems</b> (El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas).			X

### INFORME DE VALIDACIÓN

Nombre y apellidos del Juez : Ps. OSWALDO ZEVALLOS IPANAQUE

Formación académica : UP "San Martín de Porres" - U. N "F. Villarreal" - UN "E.G. Valle"

Áreas de experiencia laboral : Psicología Clínica, Educativa y Comunitaria

Tiempo : 30 años

Cargo actual : Psicólogo Clínico asistencial

Institución : H.N. "Daniel A. Carrión" – Callao – DIRESA Callao

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el Instrumento de evaluación denominado Escala de Esquemas Emocionales de Leahy; que forma parte de la investigación titulada: "ESTRÉS LABORAL Y ESQUEMAS EMOCIONALES EN EL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE UNA RED PRESTACIONAL DE LA CIUDAD LIMA 2022".

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones

CRITERIOS DE EVALUACIÓN	DEFICIENTE	BUENO	EXCELENTE
<b>Suficiencia de los Ítems</b> (Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de ésta).			X
<b>Relevancia</b> (El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido).			X
<b>Coherencia</b> (El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo).			X
<b>Claridad de los ítems</b> (El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas).			X

## Constancia

Juicio de experto

Yo, **Mauro Merma Paricahua**, con Documento Nacional de Identidad N° 09309359, certifico que realicé el juicio de experto a los instrumentos presentados por los bachilleres: Ramón Rojas Dante y Flores Aristizabal Astrid, en la investigación titulada: "ESTRÉS LABORAL Y ESQUEMAS EMOCIONALES EN EL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE UNA RED PRESTACIONAL DE LA CIUDAD LIMA 2022".

Lima, diciembre del 2021



.....  
**Mauro Merma Paricahua**  
**Doctor en Psicología**

## INFORME DE VALIDACIÓN

Nombre y apellidos del Juez : Psc. MAURO MERMA PARICAHUA  
Formación académica : Doctor en Psicología  
Áreas de experiencia laboral : Clínica - comunitaria  
Tiempo : 27 años  
Cargo actual : Psicólogo Clínico e Investigador  
Institución : Instituto Nacional de Salud Mental Honorio Delgado-  
Hideyo Noguchi

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el Instrumento de evaluación denominado Escala de Estrés Laboral OIT/OMS; que forma parte de la investigación titulada: "ESTRÉS LABORAL Y ESQUEMAS EMOCIONALES EN EL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE UNA RED PRESTACIONAL DE LA CIUDAD LIMA 2022".  
Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones

CRITERIOS DE EVALUACIÓN	DEFICIENTE	BUENO	EXCELENTE
<b>Suficiencia de los Ítems</b> (Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de ésta).			X
<b>Relevancia</b> (El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido).			X
<b>Coherencia</b> (El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo).			X
<b>Claridad de los ítems</b> (El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas).			X

## INFORME DE VALIDACIÓN

Nombre y apellidos del Juez : Psc. MAURO MERMA PARICAHUA

Formación académica : Doctor en Psicología

Áreas de experiencia laboral : Clínica - Comunitaria

Tiempo : 27 años

Cargo actual : Psicólogo Clínico e Investigador

Institución : Instituto Nacional de Salud Mental Honorio Delgado Hideyo-  
Noguchi

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el Instrumento de evaluación denominado Escala de Esquemas Emocionales de Leahy; que forma parte de la investigación titulada: "ESTRÉS LABORAL Y ESQUEMAS EMOCIONALES EN EL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE UNA RED PRESTACIONAL DE LA CIUDAD LIMA 2022".

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones

CRITERIOS DE EVALUACIÓN	DEFICIENTE	BUENO	EXCELENTE
<b>Suficiencia de los Ítems</b> (Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de ésta).			X
<b>Relevancia</b> (El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido).			X
<b>Coherencia</b> (El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo).			X
<b>Claridad de los ítems</b> (El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas).			X

## Anexo 6: La Data de Procesamiento de Datos

### Data de la variable Estrés Laboral

ESTRÉS LABORAL																										
CLIMA ORGANIZACIONAL				ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL				TERRITORIO			TECNOLOGÍA			INFLUENCIA DEL LÍDER				FALTA DE COHESIÓN				RESPALDO DEL GRUPO				
UBICACIÓN	9	18	19	33	10	20	24	32	11	23	30	12	22	33	13	14	21	25	15	17	26	29	16	27	31	
	ÍTEM																									
SUJETOS	1	10	11	25	2	12	16	24	3	15	22	4	14	25	5	6	13	17	7	9	18	21	8	19	23	TOTAL FILAS
1	7	5	5	6	6	5	6	4	7	6	4	6	5	6	7	6	6	5	6	4	6	5	5	6	5	139
2	2	4	6	6	4	6	5	6	5	6	6	4	5	6	5	4	6	6	5	6	7	5	4	5	7	131
3	5	4	4	2	1	1	1	2	4	1	2	6	1	2	1	1	1	1	1	1	2	2	1	2	2	51
4	5	5	5	4	5	5	7	2	6	2	1	5	2	4	5	6	6	2	7	5	2	5	5	4	2	107
5	1	1	4	2	7	1	7	1	3	1	1	7	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	50
6	5	4	2	6	2	2	6	2	2	1	2	6	2	6	2	1	1	1	1	2	2	3	2	2	1	66
7	4	4	5	4	2	2	7	2	1	2	1	7	2	4	6	2	2	2	4	2	4	2	1	2	2	76
8	6	5	5	6	7	6	6	7	7	6	6	6	6	6	7	7	6	5	7	5	5	5	5	6	6	149
9	3	4	4	2	6	2	6	2	3	2	2	4	2	2	2	1	2	2	2	2	5	5	3	3	2	73
10	4	2	7	5	2	1	7	1	2	7	3	7	1	5	6	1	6	1	3	1	2	1	1	1	1	78
11	5	4	5	6	4	2	7	5	3	3	2	7	6	6	2	2	2	2	2	2	6	2	1	2	3	91
12	5	5	5	5	6	5	5	5	7	5	6	5	5	5	5	5	6	6	5	5	5	6	5	5	5	132
13	4	2	2	1	4	2	2	1	3	2	1	5	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1	1	1	45
14	2	1	3	6	4	1	4	7	2	1	1	7	1	6	1	1	1	7	2	7	1	1	1	7	1	76
15	5	5	4	4	4	5	5	3	3	5	3	6	2	4	6	6	5	4	5	4	5	3	4	4	3	108
16	4	2	2	2	4	2	3	2	2	2	2	4	2	2	4	1	2	2	2	4	2	2	1	2	2	59
17	3	3	7	3	7	7	6	7	7	7	7	7	7	3	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	158
18	4	2	2	7	6	3	7	3	4	4	2	4	3	7	5	2	4	2	1	1	2	2	1	2	2	82
19	6	6	5	6	5	6	5	7	6	5	7	6	6	6	6	7	7	5	6	6	7	5	6	7	151	
20	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	91
21	1	1	5	1	1	1	7	1	1	2	1	7	1	1	1	3	1	3	1	4	1	4	1	1	1	52
22	6	4	4	4	1	2	4	2	1	2	2	6	2	4	1	3	2	1	1	2	6	2	2	3	4	71
23	3	5	3	2	4	2	7	2	2	3	2	4	2	2	2	2	6	2	2	2	2	1	1	2	67	
24	6	6	5	7	6	7	6	7	7	6	7	7	7	7	5	7	7	7	7	7	7	3	7	7	7	162
25	6	4	4	4	1	2	4	2	1	2	2	6	2	4	1	3	2	1	1	2	6	2	2	3	4	71
26	3	4	4	4	4	2	6	2	4	2	2	4	2	4	2	1	2	2	2	2	6	2	2	3	4	75
27	2	1	3	4	4	2	4	2	2	1	2	7	2	4	1	1	2	7	2	7	1	2	1	7	4	75
28	6	6	5	6	5	6	5	7	6	5	7	6	6	6	6	7	7	7	5	6	6	7	5	6	7	151
29	6	1	5	2	1	1	7	2	1	2	2	6	1	2	2	3	1	3	1	4	1	2	1	1	2	60
30	7	5	5	6	6	5	6	4	7	6	4	6	5	6	7	6	6	5	6	4	6	5	5	6	5	139
31	2	4	6	6	4	6	5	6	5	6	6	4	5	6	5	4	6	6	5	6	7	5	4	5	7	131
32	5	4	4	2	1	1	1	2	4	1	2	6	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	2	51
33	5	5	5	4	5	5	7	2	6	2	1	5	2	4	5	6	6	2	7	5	2	5	5	4	2	107
34	1	1	4	2	7	1	7	1	3	1	1	7	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	50
35	5	4	2	6	2	2	6	2	2	1	2	6	2	6	2	1	1	1	1	2	2	3	2	2	1	66
36	4	4	5	4	2	2	7	2	1	2	1	7	2	4	6	2	2	2	4	2	4	2	1	2	2	76
37	6	5	5	6	7	6	6	7	7	6	6	6	6	6	7	7	6	5	7	5	5	5	5	6	6	149
38	3	4	4	2	6	2	6	2	3	2	2	4	2	2	2	1	2	2	2	2	5	5	3	3	2	73
39	4	2	7	5	2	1	7	1	2	7	3	7	1	5	6	1	6	1	3	1	2	1	1	1	1	78
40	5	4	5	6	4	2	7	5	3	3	2	7	6	6	2	2	2	2	2	2	6	2	1	2	3	91
41	5	5	5	5	6	5	5	5	7	5	6	5	5	5	5	5	6	6	5	5	6	5	5	5	5	132
42	4	2	2	1	4	2	2	1	3	2	1	5	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	45
43	2	1	3	6	4	1	4	7	2	1	1	7	1	6	1	1	1	7	2	7	1	1	7	1	7	76
44	5	5	5	4	4	5	5	3	3	5	3	6	2	4	6	6	5	4	5	4	5	3	4	4	3	108
45	4	2	2	2	4	2	3	2	2	2	2	4	2	2	4	1	2	2	2	4	2	2	1	2	2	59
46	3	3	7	3	7	7	6	6	7	7	7	7	6	3	7	7	7	7	7	7	7	7	6	6	6	153
47	4	2	2	7	6	3	7	3	4	4	2	4	3	7	5	2	4	2	1	1	2	2	1	2	2	82

UBICACIÓN	CLIMA ORGANIZACIONAL				ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL				TERRITORIO			TECNOLOGÍA			INFLUENCIA DEL LÍDER				FALTA DE COHESIÓN				RESPALDO DEL GRUPO			TOTAL FILAS
	9	18	19	33	10	20	24	32	11	23	30	12	22	33	13	14	21	25	15	17	26	29	16	27	31	
SUJETOS	ÍTEMS																							TOTAL FILAS		
	1	10	11	25	2	12	16	24	3	15	22	4	14	25	5	6	13	17	7	9	18	21	8		19	23
48	6	6	5	6	5	6	5	7	6	5	7	6	6	6	6	7	7	7	5	6	6	7	5	6	7	151
49	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	91
50	1	1	5	1	1	1	7	1	1	2	1	7	1	1	1	3	1	3	1	4	1	4	1	1	1	52
51	6	4	4	4	1	2	4	2	1	2	2	6	2	4	1	3	2	1	1	2	6	2	2	3	4	71
52	3	5	3	2	4	2	7	2	2	3	2	4	2	2	2	2	6	2	2	2	2	2	1	1	2	67
53	6	6	5	7	6	7	6	7	7	5	7	7	7	7	5	7	7	7	7	7	7	3	7	7	7	161
54	6	4	4	4	1	2	4	2	1	2	2	6	2	4	1	3	2	1	1	2	6	2	2	3	4	71
55	3	4	4	4	4	2	6	2	4	2	2	4	2	4	2	1	2	2	2	2	6	2	2	3	4	75
56	2	1	3	4	4	2	4	2	2	1	2	7	2	4	1	1	2	7	2	7	1	2	1	7	4	75
57	6	6	5	6	5	6	5	7	6	5	7	6	6	6	6	7	7	7	5	6	6	7	5	6	7	151
58	6	1	5	2	1	1	7	2	1	2	2	6	1	2	2	3	1	3	1	4	1	2	1	1	2	60
59	7	5	5	6	6	5	6	4	7	6	4	6	5	6	7	6	6	5	6	4	6	5	5	6	5	139
60	2	4	6	6	4	6	5	6	5	6	6	4	5	6	5	4	6	6	5	6	7	5	4	5	7	131
61	5	4	4	2	1	1	1	2	4	1	2	6	1	2	1	1	1	1	1	1	2	2	1	2	2	51
62	5	5	5	4	5	5	7	2	6	2	1	5	2	4	5	6	6	2	7	5	2	5	5	4	2	107
63	1	1	4	2	7	1	7	1	3	1	1	7	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	50
64	5	4	2	6	2	2	6	2	2	1	2	6	2	6	2	1	1	1	1	2	2	3	2	2	1	66
65	4	4	5	4	2	2	7	2	1	2	1	7	2	4	6	2	2	4	2	4	2	4	2	1	2	76
66	6	5	5	6	7	6	6	7	7	6	6	6	6	6	7	7	6	5	7	5	5	5	5	6	6	149
67	3	4	4	2	6	2	6	2	3	2	2	4	2	2	2	1	2	2	2	2	5	5	3	3	2	73
68	4	2	7	5	2	1	7	1	2	7	3	7	1	5	6	1	6	1	3	1	2	1	1	1	1	78
69	5	4	5	6	4	2	7	5	3	3	2	7	6	6	2	2	2	2	2	2	6	2	1	2	3	91
70	5	5	5	5	6	5	5	5	7	5	6	5	5	5	5	6	6	5	5	5	6	5	5	5	5	132
71	4	2	2	1	4	2	2	1	3	2	1	5	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1	1	1	45
72	2	1	3	6	4	1	4	7	2	1	1	7	1	6	1	1	1	7	2	7	1	1	1	7	1	76
73	5	5	5	4	4	5	5	3	3	5	3	6	2	4	6	6	5	4	5	4	5	3	4	4	3	108
74	4	2	2	2	4	2	3	2	2	2	2	4	2	2	4	1	2	2	2	4	2	2	1	2	2	59
75	3	3	7	3	7	7	6	7	7	7	7	7	7	3	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	158
76	4	2	2	7	6	3	7	3	4	4	2	4	3	7	5	2	4	2	1	1	2	2	1	2	2	82
77	4	4	3	2	3	4	3	1	2	3	1	4	2	2	2	1	1	1	3	2	2	1	3	2	1	57
78	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	91
79	1	1	5	1	1	1	7	1	1	2	1	7	1	1	1	3	1	3	1	4	1	4	1	1	1	52
80	6	4	4	4	1	2	4	2	1	2	2	6	2	4	1	3	2	1	1	2	6	2	2	3	4	71
81	3	5	3	2	4	2	7	2	2	3	2	4	2	2	2	2	6	2	2	2	2	2	1	1	2	67
82	6	6	5	7	6	7	6	6	7	6	6	7	7	7	5	7	7	7	6	7	6	3	7	7	7	158
83	6	4	4	4	1	2	4	2	1	2	2	6	2	4	1	3	2	1	1	2	6	2	2	3	4	71
84	3	4	4	4	4	2	6	2	4	2	2	4	2	4	2	1	2	2	2	2	6	2	2	3	4	75
85	2	1	3	4	4	2	4	2	2	1	2	7	2	4	1	1	2	7	2	7	1	2	1	7	4	75
86	4	4	3	2	3	4	3	1	2	3	1	4	2	2	2	1	1	1	3	2	2	1	3	2	1	57
87	6	1	5	2	1	1	7	2	1	2	2	6	1	2	2	3	1	3	1	4	1	2	1	1	2	60
88	7	5	5	6	6	5	6	4	7	6	4	6	5	6	7	6	6	5	6	4	6	5	5	6	5	139
89	2	4	6	6	4	6	5	6	5	6	6	4	5	6	5	4	6	6	5	6	7	5	4	5	7	131
90	5	4	4	2	1	1	1	2	4	1	2	6	1	2	1	1	1	1	1	2	2	1	2	2	2	51
91	5	5	5	4	5	5	7	2	6	2	1	5	2	4	5	6	6	2	7	5	2	5	5	4	2	107
92	1	1	4	2	7	1	7	1	3	1	1	7	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	50
93	5	4	2	6	2	2	6	2	2	1	2	6	2	6	2	1	1	1	1	2	2	3	2	2	1	66
94	6	6	5	6	6	6	7	6	7	6	7	7	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	7	6	6	154
95	2	5	5	2	1	2	2	1	1	2	2	6	2	2	1	1	2	3	1	5	3	3	5	2	2	63
96	3	4	4	2	6	2	6	2	3	2	2	4	2	2	2	1	2	2	2	2	5	5	3	3	2	73

UBICACION	CLIMA ORGANIZACIONAL				ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL				TERRITORIO			TECNOLOGÍA			INFLUENCIA DEL LÍDER				FALTA DE COHESIÓN				RESPALDO DEL GRUPO			TOTAL FILAS
	9	18	19	33	10	20	24	32	11	23	30	12	22	33	13	14	21	25	15	17	26	29	16	27	31	
SUJETOS	ÍTEMES																							TOTAL FILAS		
	1	10	11	25	2	12	16	24	3	15	22	4	14	25	5	6	13	17	7	9	18	21	8		19	23
97	4	2	7	5	2	1	7	1	2	7	3	7	1	5	6	1	6	1	3	1	2	1	1	1	1	78
98	5	4	5	6	4	2	7	5	3	3	2	7	6	6	2	2	2	2	2	2	6	2	1	2	3	91
99	3	3	3	3	2	3	3	3	1	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	68
100	4	2	2	1	4	2	2	1	3	2	1	5	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1	1	1	45
101	2	1	3	6	4	1	4	7	2	1	1	7	1	6	1	1	1	7	2	7	1	1	1	7	1	76
102	5	5	5	4	4	5	5	3	3	5	3	6	2	4	6	6	5	4	5	4	5	3	4	4	3	108
103	4	2	2	2	4	2	3	2	2	2	2	4	2	2	4	1	2	2	2	4	2	2	1	2	2	59
104	3	3	7	3	7	7	6	7	7	7	7	7	7	3	7	7	6	7	7	7	7	7	7	7	7	157
105	4	2	2	7	6	3	7	3	4	4	2	4	3	7	5	2	4	2	1	1	2	2	1	2	2	82
106	4	4	3	2	3	4	3	1	2	3	1	4	2	2	2	1	1	3	2	2	1	3	2	2	1	57
107	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	91
108	1	1	5	1	1	1	7	1	1	2	1	7	1	1	1	3	1	3	1	4	1	4	1	1	1	52
109	6	4	4	4	1	2	4	2	1	2	2	6	2	4	1	3	2	1	1	2	6	2	2	3	4	71
110	3	5	3	2	4	2	7	2	2	3	2	4	2	2	2	2	6	2	2	2	2	2	1	1	2	67
111	6	6	5	7	6	7	6	7	7	7	7	7	7	5	7	7	7	7	7	7	7	3	7	7	7	163
112	6	4	4	4	1	2	4	2	1	2	2	6	2	4	1	3	2	1	1	2	6	2	2	3	4	71
113	3	4	4	4	4	2	6	2	4	2	2	4	2	4	2	1	2	2	2	2	6	2	2	3	4	75
114	2	1	3	4	4	2	4	2	2	1	2	7	2	4	1	1	2	7	2	7	1	2	1	7	4	75
115	4	4	3	2	3	4	3	1	2	3	1	4	2	2	2	1	1	1	3	2	2	1	3	2	1	57
116	6	1	5	2	1	1	7	2	1	2	2	6	1	2	2	3	1	3	1	4	1	2	1	1	2	60
117	7	5	5	6	6	5	6	4	7	6	4	6	5	6	7	6	6	5	6	4	6	5	5	6	5	139
118	2	4	6	6	4	6	5	6	5	6	6	4	5	6	5	4	6	6	5	6	7	5	4	5	7	131
119	5	4	4	2	1	1	1	2	4	1	2	6	1	2	1	1	1	1	1	1	2	2	1	2	2	51
120	5	5	5	4	5	5	7	2	6	2	1	5	2	4	5	6	6	2	7	5	2	5	5	4	2	107
121	1	1	4	2	7	1	7	1	3	1	1	7	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	50
122	5	4	2	6	2	2	6	2	2	1	2	6	2	6	2	1	1	1	1	2	2	3	2	2	1	66
123	4	4	5	4	2	2	7	2	1	2	1	7	2	4	6	2	2	2	4	2	4	2	1	2	2	76
124	2	5	5	2	1	2	2	1	1	2	2	6	2	2	1	1	2	3	1	5	3	3	5	2	2	63
125	3	4	4	2	6	2	6	2	3	2	2	4	2	2	2	1	2	2	2	2	5	5	3	3	2	73
126	4	2	7	5	2	1	7	1	2	7	3	7	1	5	6	1	6	1	3	1	2	1	1	1	1	78
127	5	4	5	6	4	2	7	5	3	3	2	7	6	6	2	2	2	2	2	2	6	2	1	2	3	91
128	3	3	3	3	2	3	3	3	1	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	68
129	4	2	2	1	4	2	2	1	3	2	1	5	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	45
130	2	1	3	6	4	1	4	7	2	1	1	7	1	6	1	1	1	7	2	7	1	1	1	7	1	76
131	5	5	5	4	4	5	5	3	3	5	3	6	2	4	6	6	5	4	5	4	5	3	4	4	3	108
TOTAL COLUMNA	533	461	551	523	508	402	685	412	448	422	366	740	373	523	429	389	435	418	401	461	480	396	353	438	405	11552
PROMEDIO	4.069	3.519	4.206	3.992	3.878	3.069	5.229	3.145	3.420	3.221	2.794	5.649	2.847	3.992	3.275	2.969	3.321	3.191	3.061	3.519	3.664	3.023	2.695	3.344	3.092	88.18
DESVIACION ESTANDAR	1.609	1.541	1.357	1.821	1.918	1.934	1.735	2.057	2.042	1.958	1.936	1.215	1.915	1.821	2.219	2.201	2.254	2.216	2.108	2.009	2.125	1.730	1.913	2.056	2.002	34.56

$$S^2 = 92.63$$

$$\alpha = \left[ \frac{K}{K-1} \right] \left[ 1 - \frac{\sum S_i^2}{S^2} \right]$$

ALFA DE CRONBACH

0.96

debe ser mayor a .80, para aceptar confiabilidad

$$S^2 = 1194.2$$







SUJETOS	VALIDACIÓN				COMPRESIBILIDAD				CULPA Y VIRGENZA				VISION SIMPLE DE LAS EMOCIONES				VALORES				CONTROL				INSENSIBILIDAD				RACIONAL				DURACIÓN				CONSENSO				ACEPTAR SENTIMIENTOS				RUMIACION				EXPRESION				CUPARA OTROS			
	8	16	49	5	10	33	45	4	14	26	31	18	35	38	47	21	25	42	7	27	44	15	32	17	46	30	13	29	3	19	39	41	2	12	20	40	50	9	28	1	36	37	24	48	6	23	11	34	TOTAL FILAS							
77	2	3	1	3	2	1	2	3	1	1	1	2	3	2	3	3	3	3	1	1	1	2	2	3	4	2	1	2	3	3	3	3	3	1	3	4	1	1	1	3	1	3	1	1	1	1	2	3	2	90						
78	3	3	4	3	1	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	1	4	3	3	1	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	154						
79	1	1	3	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	4	4	4	2	1	1	1	1	3	1	1	4	1	4	1	2	1	1	1	3	4	1	3	4	2	1	4	4	3	3	4	2	2	3	101							
80	1	1	1	3	1	1	2	3	1	1	1	1	1	1	4	4	4	1	3	3	1	1	1	2	3	1	1	1	3	2	2	1	2	1	3	4	1	2	1	1	1	3	2	1	3	4	1	3	90							
81	2	1	4	4	2	3	3	4	2	1	2	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	2	2	4	3	4	3	3	3	2	1	4	4	4	4	3	2	3	2	3	4	2	3	4	3	3	4	144								
82	3	3	4	3	2	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	1	4	3	3	1	4	3	3	1	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	156							
83	3	3	4	3	1	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	1	4	3	3	1	4	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	154								
84	0	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	4	3	2	2	2	4	2	3	3	2	2	4	3	3	3	1	2	3	2	2	3	2	3	2	114								
85	0	3	2	4	3	2	2	3	4	3	3	4	3	3	2	4	3	2	2	2	3	2	4	3	3	1	3	3	4	2	2	2	4	3	2	2	3	4	3	3	4	1	2	4	4	1	1	131								
86	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	1	4	4	4	2	4	2	2	1	1	1	4	3	1	2	3	2	4	3	4	2	3	4	2	2	1	4	3	4	1	4	4	3	2	3	111							
87	1	1	3	2	2	1	1	3	1	1	1	2	1	4	4	4	2	1	1	1	1	3	2	1	3	1	4	2	3	1	1	1	3	4	1	3	3	2	1	2	4	3	3	3	4	2	2	3	103							
88	1	4	2	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	2	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	148								
89	1	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	159								
90	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	3	3	4	2	2	1	1	1	3	1	2	3	1	2	1	2	2	2	4	1	2	3	2	1	2	4	4	3	3	2	4	4	1	1	95							
91	1	3	1	3	3	3	3	4	2	3	3	1	1	3	3	3	2	2	1	1	1	4	1	4	3	2	2	2	4	1	2	2	4	1	2	4	3	3	2	3	1	2	4	2	2	3	2	4	3	117						
92	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	55									
93	0	1	2	1	1	1	2	2	1	1	1	3	2	4	1	4	2	1	3	2	1	3	1	3	2	1	1	3	1	2	4	2	1	2	4	2	3	1	2	2	3	1	3	4	4	1	1	97								
94	1	2	3	3	1	1	2	4	1	1	2	2	2	4	4	4	1	4	3	2	2	4	2	4	4	2	2	3	3	2	2	3	3	4	4	4	4	3	1	3	4	3	4	4	4	3	3	134								
95	1	4	2	1	1	3	2	1	1	3	3	2	3	2	3	2	2	2	1	3	2	2	3	2	3	2	3	1	3	1	2	2	2	1	1	3	1	3	1	3	3	3	3	3	1	4	3	3	107							
96	1	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	3	3	3	2	3	3	2	2	3	2	4	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	3	111							
97	0	1	1	2	1	1	1	1	3	1	1	2	1	3	4	4	1	4	1	1	1	1	1	2	3	1	1	4	1	2	3	3	4	1	4	4	3	1	2	4	3	2	1	2	4	4	1	1	96							
98	2	2	3	2	3	1	2	2	1	1	3	2	1	3	3	3	2	4	2	2	2	2	4	2	3	3	3	3	2	4	2	3	3	2	4	2	3	2	2	4	3	2	2	4	3	2	1	3	3	2	122					
99	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	2	1	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	1	98									
100	2	1	1	2	1	1	1	4	1	1	1	1	1	1	3	4	1	4	2	1	1	1	3	1	4	1	4	1	2	1	2	1	3	2	1	4	1	1	3	3	1	1	3	2	2	3	1	1	97							
101	0	3	2	4	3	2	2	4	4	3	3	4	2	3	2	4	3	2	2	3	2	3	2	4	3	3	1	3	4	4	2	2	3	4	4	3	3	4	1	2	4	4	3	3	4	1	2	4	1	135						
102	0	2	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	3	3	3	2	4	2	2	2	2	3	2	3	4	3	1	3	2	2	3	3	3	3	1	2	3	2	2	3	3	3	1	3	3	1	2	109							
103	0	1	2	1	1	1	2	2	1	1	1	1	2	3	4	3	1	2	2	2	1	2	1	2	3	2	1	2	2	3	3	3	1	2	3	4	2	1	1	2	2	2	2	3	2	2	3	2	92							
104	3	3	4	3	1	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	1	4	3	3	1	4	3	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	156						
105	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	1	4	4	4	1	4	2	2	1	1	1	4	3	1	2	3	1	4	3	4	1	3	2	4	3	1	1	3	3	4	1	4	4	3	2	3	107							
106	2	3	1	3	2	1	2	3	1	1	1	2	3	2	3	3	3	3	1	1	1	2	2	3	4	2	1	2	3	3	3	1	3	4	1	1	1	3	1	3	1	1	1	1	2	3	2	99								
107	3	3	4	3	1	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	1	4	3	3	1	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	154							
108	1	3	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	4	4	4	2	1	1	1	1	3	1	4	1	4	1	2	1	1	3	4	1	3	4	1	2	1	4	3	3	3	4	4	2	2	3	101								
109	1	1	3	1	3	1	1	2	3	1	1	1	1	4	4	4	1	3	3	1	1	1	2	3	1	1	1	3	2	2	1	2	1	3	4	1	2	1	1	1	3	2	1	3	4	1	3	90								
110	2	1	4	4	2	3	3	4	2	1	2	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	2	2	4	3	4	3	3	3	2	1	4	4	4	4	3	2	3	2	3	4	2	3	4	3	3	144								
111	1	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	159							
112	3	3	4	3	1	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	1	4	3	3	1	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	154							
113	0	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	4	3	2	2	2	4	2	3	2	2	3	3	3	1	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	114							
114	0	3	2	4	3	2	2	3	3	3	4	2	3	2	4	3	2	2	3	2	3	2	4	3	3	1	3	3	4	2	2	2	4	3	2	2	3	4	3	3	4	1	2	4	3	4	1	1	131							
115	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	1	4	4	4	2	4	2	2	1	1																																		

Obtención de resultados de la variable Esquemas Emocionales

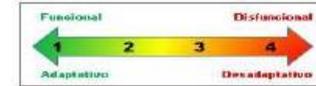
**ESQUEMAS EMOCIONALES  
CALIFICACION**



SUJETOS	VALIDACIÓN	COMPRESIBILIDAD	CULPA Y VERGÜENZA	VISIÓN SIMPLE DE LAS EMOCIONES	VALORES	CONTROL	INSENSIBILIDAD	RACIONAL	DURACIÓN	CONSENSO	ACEPTAR SENTIMIENTOS	RUMIACION	EXPRESION	CULPAR A OTROS	NIVEL	PUNTUACION
1	2.3	3.0	3.0	3.0	1.7	2.7	3.5	3.3	2.0	2.0	2.9	2.0	0.5	3.0	Adaptativo	2.5
2	2.3	3.3	3.5	3.5	3.0	3.7	3.0	3.7	3.0	3.8	3.3	3.2	3.5	3.5	Desadaptativo	3.3
3	1.3	1.0	1.3	2.0	2.7	1.0	2.0	2.7	1.5	1.8	2.1	3.2	4.0	1.0	Adaptativo	2.0
4	1.7	3.0	3.0	2.0	2.3	1.0	2.5	3.0	2.0	2.3	2.6	2.6	2.5	3.5	Adaptativo	2.4
5	0.7	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.6	3.5	1.0	Adaptativo	1.2
6	1.0	1.3	1.3	2.5	2.3	2.0	2.0	2.0	2.0	2.8	2.1	2.2	4.0	1.0	Adaptativo	2.0
7	2.0	1.8	2.0	3.0	3.0	2.3	3.0	3.3	2.5	2.5	3.1	3.6	4.0	3.0	Desadaptativo	2.8
8	2.3	1.8	2.0	2.5	2.0	2.0	2.5	2.7	2.0	1.8	1.9	3.0	2.5	3.0	Adaptativo	2.3
9	1.7	1.8	1.8	2.5	2.7	2.3	2.5	3.3	2.0	2.8	2.1	2.2	3.0	2.5	Adaptativo	2.4
10	0.7	1.3	1.5	2.5	3.0	1.0	1.0	2.0	2.5	2.3	2.7	2.4	4.0	1.0	Adaptativo	2.0
11	2.3	2.5	2.0	2.3	3.0	2.0	3.0	2.7	3.0	2.8	2.9	2.6	3.0	1.5	Desadaptativo	2.5
12	2.0	1.3	1.0	1.5	1.3	1.3	1.5	1.3	1.0	1.3	1.3	1.6	2.0	1.0	Adaptativo	1.4
13	1.3	1.3	1.8	2.0	3.0	1.3	1.5	3.0	1.5	2.3	2.1	2.4	3.5	1.0	Adaptativo	2.0
14	1.7	2.8	3.5	2.8	3.0	2.3	2.5	3.3	2.0	3.0	3.0	3.0	3.0	2.5	Desadaptativo	2.7
15	1.3	1.8	1.8	2.3	3.0	2.0	2.5	3.3	2.0	2.5	2.3	2.6	3.0	1.5	Adaptativo	2.3
16	1.0	1.3	1.3	2.5	2.0	1.7	1.5	2.3	1.5	2.8	2.0	2.0	3.0	2.0	Adaptativo	1.9
17	2.3	3.3	3.5	3.5	3.0	3.7	3.0	3.7	3.0	3.8	3.3	3.2	3.5	3.5	Desadaptativo	3.3
18	1.0	1.0	1.0	3.3	3.0	1.7	1.0	2.7	2.5	3.0	2.1	3.0	3.5	2.5	Adaptativo	2.2
19	2.0	2.0	1.5	2.5	3.0	1.0	2.0	3.0	1.5	3.0	2.0	1.4	1.5	2.5	Adaptativo	2.1
20	3.3	2.5	3.3	3.5	3.3	3.7	3.0	3.3	3.0	2.8	3.1	3.4	3.5	3.5	Desadaptativo	3.2
21	1.7	1.3	1.3	2.5	2.3	1.0	2.0	2.0	2.5	1.3	2.6	3.4	3.0	2.5	Adaptativo	2.1
22	1.0	1.8	1.5	2.5	2.7	1.7	1.0	2.0	1.0	2.0	2.0	1.6	3.5	2.0	Adaptativo	1.9
23	2.3	3.0	2.3	3.3	3.3	3.7	2.5	3.0	3.5	2.3	3.4	2.8	3.5	3.5	Desadaptativo	3.0
24	2.3	3.3	3.5	3.5	3.0	3.7	3.0	3.7	3.0	3.8	3.3	3.2	3.5	3.5	Desadaptativo	3.3
25	3.3	2.5	3.3	3.5	3.3	3.7	3.0	3.3	3.0	2.8	3.1	3.4	3.5	3.5	Desadaptativo	3.2
26	1.3	1.8	2.0	2.5	2.7	2.3	3.0	3.0	2.0	3.0	2.3	2.4	3.0	2.5	Adaptativo	2.4
27	1.7	2.8	3.3	2.8	3.0	2.3	2.5	3.3	2.0	2.8	2.9	2.8	3.0	2.5	Desadaptativo	2.7
28	1.0	1.0	1.0	3.3	3.3	1.7	1.0	2.7	2.5	3.3	2.3	3.2	3.5	2.5	Adaptativo	2.3
29	1.7	1.5	1.5	2.8	2.3	1.0	2.5	1.7	3.0	1.5	2.4	3.0	3.0	2.5	Adaptativo	2.2
30	2.3	3.0	3.0	3.0	3.7	2.7	3.5	3.3	3.0	3.0	3.1	3.2	3.5	3.0	Desadaptativo	3.1
31	2.3	3.3	3.5	3.5	3.0	3.7	3.0	3.7	3.0	3.8	3.3	3.2	3.5	3.5	Desadaptativo	3.3
32	1.3	1.0	1.3	2.0	2.7	1.0	2.0	2.7	1.5	1.8	2.1	3.2	4.0	1.0	Adaptativo	2.0
33	1.7	3.0	3.0	2.0	2.3	1.0	2.5	3.0	2.0	2.3	2.6	2.6	2.5	3.5	Adaptativo	2.4
34	0.7	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.6	3.5	1.0	Adaptativo	1.2
35	1.0	1.3	1.3	2.5	2.3	2.0	2.0	2.0	2.0	2.8	2.1	2.2	4.0	1.0	Adaptativo	2.0
36	2.0	1.8	2.0	3.0	3.0	2.3	3.0	3.3	2.5	2.5	3.1	3.6	4.0	3.0	Desadaptativo	2.8
37	2.3	1.8	2.0	2.5	2.0	2.0	2.5	2.7	2.0	1.8	1.9	3.0	2.5	3.0	Adaptativo	2.3
38	1.7	1.8	1.8	2.5	2.7	2.3	2.5	3.3	2.0	2.8	2.1	2.2	3.0	2.5	Adaptativo	2.4
39	0.7	1.3	1.5	2.5	3.0	1.0	1.0	2.0	2.5	2.3	2.7	2.4	4.0	1.0	Adaptativo	2.0
40	2.3	2.5	2.0	2.3	3.0	2.0	3.0	2.7	3.0	2.8	2.9	2.6	3.0	1.5	Desadaptativo	2.5
41	2.0	1.3	1.0	1.5	1.3	1.3	1.5	1.3	1.0	1.3	1.3	1.6	2.0	1.0	Adaptativo	1.4
42	1.3	1.3	1.8	2.0	3.0	1.3	1.5	3.0	1.5	2.3	2.1	2.4	3.5	1.0	Adaptativo	2.0
43	1.7	2.8	3.5	2.8	3.0	2.3	2.5	3.3	2.0	3.0	3.0	3.0	3.0	2.5	Desadaptativo	2.7
44	1.3	1.8	1.8	2.3	3.0	2.0	2.5	3.3	2.0	2.5	2.3	2.6	3.0	1.5	Adaptativo	2.3
45	1.0	1.3	1.3	2.5	2.0	1.7	1.5	2.3	1.5	2.8	2.0	2.0	3.0	2.0	Adaptativo	1.9
46	0.7	1.0	1.0	2.5	2.0	1.0	1.0	2.0	1.0	1.5	2.3	2.2	2.5	1.0	Adaptativo	1.5

# ESQUEMAS EMOCIONALES

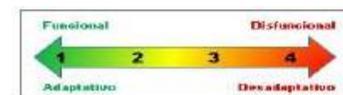
## CALIFICACION



SUJETOS	VALIDACIÓN	COMPRESIBILIDAD	CULPA Y VERGÜENZA	VISIÓN SIMPLE DE LAS EMOCIONES	VALORES	CONTROL	INSENSIBILIDAD	RACIONAL	DURACIÓN	CONSENSO	ACEPTAR SENTIMIENTOS	RUMIACION	EXPRESION	CULPAR A OTROS
47	1.0	1.0	1.0	3.3	3.0	1.7	1.0	2.7	2.5	3.0	2.1	3.0	3.5	2.5
48	2.0	2.0	1.5	2.5	3.0	1.0	2.0	3.0	1.5	3.0	2.0	1.4	1.5	2.5
49	3.3	2.5	3.3	3.5	3.3	3.7	3.0	3.3	3.0	2.8	3.1	3.4	3.5	3.5
50	1.7	1.3	1.3	2.5	2.3	1.0	2.0	2.0	2.5	1.3	2.6	3.4	3.0	2.5
51	1.0	1.8	1.5	2.5	2.7	1.7	1.0	2.0	1.0	2.0	2.0	1.6	3.5	2.0
52	2.3	3.0	2.3	3.3	3.3	3.7	2.5	3.0	3.5	2.3	3.4	2.8	3.5	3.5
53	2.3	3.3	3.5	3.5	3.0	3.7	3.0	3.7	3.0	3.8	3.3	3.2	3.5	3.5
54	3.3	2.5	3.3	3.5	3.3	3.7	3.0	3.3	3.0	2.8	3.1	3.4	3.5	3.5
55	1.3	1.8	2.0	2.5	2.7	2.3	3.0	3.0	2.0	3.0	2.3	2.4	3.0	2.5
56	1.7	2.8	3.3	2.8	3.0	2.3	2.5	3.3	2.0	2.8	2.9	2.8	3.0	2.5
57	1.0	1.0	1.0	3.3	3.3	1.7	1.0	2.7	2.5	3.3	2.3	3.2	3.5	2.5
58	1.7	1.5	1.5	2.8	2.3	1.0	2.5	1.7	3.0	1.5	2.4	3.0	3.0	2.5
59	2.3	3.0	3.0	3.0	3.7	2.7	3.5	3.3	3.0	3.0	3.1	3.2	3.5	3.0
60	2.3	3.3	3.5	3.5	3.0	3.7	3.0	3.7	3.0	3.8	3.3	3.2	3.5	3.5
61	1.3	1.0	1.3	2.0	2.7	1.0	2.0	2.7	1.5	1.8	2.1	3.2	4.0	1.0
62	1.7	3.0	3.0	2.0	2.3	1.0	2.5	3.0	2.0	2.3	2.6	2.6	2.5	3.5
63	0.7	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.6	3.5	1.0
64	1.0	1.3	1.3	2.5	2.3	2.0	2.0	2.0	2.8	2.1	2.2	2.2	4.0	1.0
65	2.0	1.8	2.0	3.0	3.0	2.3	3.0	3.3	2.5	2.5	3.1	3.6	4.0	3.0
66	2.3	1.8	2.0	2.5	2.0	2.0	2.5	2.7	2.0	1.8	1.9	3.0	2.5	3.0
67	1.7	1.8	1.8	2.5	2.7	2.3	2.5	3.3	2.0	2.8	2.1	2.2	3.0	2.5
68	0.7	1.3	1.5	2.5	3.0	1.0	1.0	2.0	2.5	2.3	2.7	2.4	4.0	1.0
69	2.3	2.5	2.0	2.3	3.0	2.0	3.0	2.7	3.0	2.8	2.9	2.6	3.0	1.5
70	2.0	1.3	1.0	1.5	1.3	1.3	1.5	1.3	1.0	1.3	1.3	1.6	2.0	1.0
71	1.3	1.3	1.8	2.0	3.0	1.3	1.5	3.0	1.5	2.3	2.1	2.4	3.5	1.0
72	1.7	2.8	3.5	2.8	3.0	2.3	2.5	3.3	2.0	3.0	3.0	3.0	3.0	2.5
73	1.3	1.8	1.8	2.3	3.0	2.0	2.5	3.3	2.0	2.5	2.3	2.6	3.0	1.5
74	1.0	1.3	1.3	2.5	2.0	1.7	1.5	2.3	1.5	2.8	2.0	2.0	3.0	2.0
75	2.3	3.3	3.5	3.5	3.0	3.7	3.0	3.7	3.0	3.8	3.3	3.2	3.5	3.5
76	1.0	1.0	1.0	3.3	3.0	1.7	1.0	2.7	2.5	3.0	2.1	3.0	3.5	2.5
77	2.0	2.0	1.5	2.5	3.0	1.0	2.0	3.0	1.5	3.0	2.0	1.4	1.5	2.5
78	3.3	2.5	3.3	3.5	3.3	3.7	3.0	3.3	3.0	2.8	3.1	3.4	3.5	3.5
79	1.7	1.3	1.3	2.5	2.3	1.0	2.0	2.0	2.5	1.3	2.6	3.4	3.0	2.5
80	1.0	1.8	1.5	2.5	2.7	1.7	1.0	2.0	1.0	2.0	2.0	1.6	3.5	2.0
81	2.3	3.0	2.3	3.3	3.3	3.7	2.5	3.0	3.5	2.3	3.4	2.8	3.5	3.5
82	3.3	2.8	3.5	3.5	3.3	3.7	3.0	3.3	3.0	2.8	3.1	3.4	3.5	3.5
83	3.3	2.5	3.3	3.5	3.3	3.7	3.0	3.3	3.0	2.8	3.1	3.4	3.5	3.5
84	1.3	1.8	2.0	2.5	2.7	2.3	3.0	3.0	2.0	3.0	2.3	2.4	3.0	2.5
85	1.7	2.8	3.3	2.8	3.0	2.3	2.5	3.3	2.0	2.8	2.9	2.8	3.0	2.5
86	1.0	1.0	1.0	3.3	3.3	1.7	1.0	2.7	2.5	3.3	2.3	3.2	3.5	2.5
87	1.7	1.5	1.5	2.8	2.3	1.0	2.5	1.7	3.0	1.5	2.4	3.0	3.0	2.5
88	2.3	3.0	3.0	3.0	3.7	2.7	3.5	3.3	3.0	3.0	3.1	3.2	3.5	3.0
89	2.3	3.3	3.5	3.5	3.0	3.7	3.0	3.7	3.0	3.8	3.3	3.2	3.5	3.5
90	1.3	1.0	1.3	2.0	2.7	1.0	2.0	2.7	1.5	1.8	2.1	3.2	4.0	1.0
91	1.7	3.0	3.0	2.0	2.3	1.0	2.5	3.0	2.0	2.3	2.6	2.6	2.5	3.5
92	0.7	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.6	3.5	1.0
93	1.0	1.3	1.3	2.5	2.3	2.0	2.0	2.0	2.0	2.8	2.1	2.2	4.0	1.0
94	2.0	1.8	2.0	3.0	3.0	2.3	3.0	3.3	2.5	2.5	3.1	3.6	4.0	3.0

NIVEL	PUNTUACION
Adaptativo	2.2
Adaptativo	2.1
Desadaptativo	3.2
Adaptativo	2.1
Adaptativo	1.9
Desadaptativo	3.0
Desadaptativo	3.3
Desadaptativo	3.2
Adaptativo	2.4
Desadaptativo	2.7
Adaptativo	2.3
Adaptativo	2.2
Desadaptativo	3.1
Desadaptativo	3.3
Adaptativo	2.0
Adaptativo	2.4
Adaptativo	1.2
Adaptativo	2.0
Desadaptativo	2.8
Adaptativo	2.3
Adaptativo	2.4
Desadaptativo	2.5
Adaptativo	1.4
Adaptativo	2.0
Desadaptativo	2.7
Adaptativo	2.3
Adaptativo	1.9
Desadaptativo	3.3
Adaptativo	2.2
Adaptativo	2.1
Desadaptativo	3.2
Desadaptativo	3.0
Adaptativo	1.9
Desadaptativo	3.0
Desadaptativo	3.3
Desadaptativo	3.2
Adaptativo	2.4
Desadaptativo	2.7
Adaptativo	2.3
Adaptativo	2.0
Desadaptativo	2.8

## ESQUEMAS EMOCIONALES CALIFICACION



SUJETOS	VALIDACIÓN	COMPRESIBILIDAD	CULPA Y VERGÜENZA	VISIÓN SIMPLE DE LAS EMOCIONES	VALORES	CONTROL	INSENSIBILIDAD	RACIONAL	DURACIÓN	CONSENSO	ACEPTAR SENTIMIENTOS	RUMIACION	EXPRESION	CULPAR A OTROS	NIVEL	PUNTUACION
95	2.3	1.8	2.0	2.5	2.0	2.0	2.5	2.7	2.0	1.8	1.9	3.0	2.5	3.0	Adaptativo	2.3
96	1.7	1.8	1.8	2.5	2.7	2.3	2.5	3.3	2.0	2.8	2.1	2.2	3.0	2.5	Adaptativo	2.4
97	0.7	1.3	1.5	2.5	3.0	1.0	1.0	2.0	2.5	2.3	2.7	2.4	4.0	1.0	Adaptativo	2.0
98	2.3	2.5	2.0	2.3	3.0	2.0	3.0	2.7	3.0	2.8	2.9	2.6	3.0	1.5	Desadaptativo	2.5
99	2.0	1.3	1.0	1.5	1.3	1.3	1.5	1.3	1.0	1.3	1.3	1.6	2.0	1.0	Adaptativo	1.4
100	1.3	1.3	1.8	2.0	3.0	1.3	1.5	3.0	1.5	2.3	2.1	2.4	3.5	1.0	Adaptativo	2.0
101	1.7	2.8	3.5	2.8	3.0	2.3	2.5	3.3	2.0	3.0	3.0	3.0	3.0	2.5	Desadaptativo	2.7
102	1.3	1.8	1.8	2.3	3.0	2.0	2.5	3.3	2.0	2.5	2.3	2.6	3.0	1.5	Adaptativo	2.3
103	1.0	1.3	1.3	2.5	2.0	1.7	1.5	2.3	1.5	2.8	2.0	2.0	3.0	2.0	Adaptativo	1.9
104	3.3	2.5	3.3	3.5	3.3	3.7	3.0	3.7	3.0	2.8	3.1	3.4	3.5	4.0	Desadaptativo	3.3
105	1.0	1.0	1.0	3.3	3.0	1.7	1.0	2.7	2.5	3.0	2.1	3.0	3.5	2.5	Adaptativo	2.2
106	2.0	2.0	1.5	2.5	3.0	1.0	2.0	3.0	1.5	3.0	2.0	1.4	1.5	2.5	Adaptativo	2.1
107	3.3	2.5	3.3	3.5	3.3	3.7	3.0	3.3	3.0	2.8	3.1	3.4	3.5	3.5	Desadaptativo	3.2
108	1.7	1.3	1.3	2.5	2.3	1.0	2.0	2.0	2.5	1.3	2.6	3.4	3.0	2.5	Adaptativo	2.1
109	1.0	1.8	1.5	2.5	2.7	1.7	1.0	2.0	1.0	2.0	2.0	1.6	3.5	2.0	Adaptativo	1.9
110	2.3	3.0	2.3	3.3	3.3	3.7	2.5	3.0	3.5	2.3	3.4	2.8	3.5	3.5	Desadaptativo	3.0
111	2.3	3.3	3.5	3.5	3.0	3.7	3.0	3.7	3.0	3.8	3.3	3.2	3.5	3.5	Desadaptativo	3.3
112	3.3	2.5	3.3	3.5	3.3	3.7	3.0	3.3	3.0	2.8	3.1	3.4	3.5	3.5	Desadaptativo	3.2
113	1.3	1.8	2.0	2.5	2.7	2.3	3.0	3.0	2.0	3.0	2.3	2.4	3.0	2.5	Adaptativo	2.4
114	1.7	2.8	3.3	2.8	3.0	2.3	2.5	3.3	2.0	2.8	2.9	2.8	3.0	2.5	Desadaptativo	2.7
115	1.0	1.0	1.0	3.3	3.3	1.7	1.0	2.7	2.5	3.3	2.3	3.2	3.5	2.5	Adaptativo	2.3
116	1.7	1.5	1.5	2.8	2.3	1.0	2.5	1.7	3.0	1.5	2.4	3.0	3.0	2.5	Adaptativo	2.2
117	2.3	3.0	3.0	3.0	3.7	2.7	3.5	3.3	3.0	3.0	3.1	3.2	3.5	3.0	Desadaptativo	3.1
118	2.3	3.3	3.5	3.5	3.0	3.7	3.0	3.7	3.0	3.8	3.3	3.2	3.5	3.5	Desadaptativo	3.3
119	1.3	1.0	1.3	2.0	2.7	1.0	2.0	2.7	1.5	1.8	2.1	3.2	4.0	1.0	Adaptativo	2.0
120	1.7	3.0	3.0	2.0	2.3	1.0	2.5	3.0	2.0	2.3	2.6	2.6	2.5	3.5	Adaptativo	2.4
121	0.7	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.6	3.5	1.0	Adaptativo	1.2
122	1.0	1.3	1.3	2.5	2.3	2.0	2.0	2.0	2.0	2.8	2.1	2.2	4.0	1.0	Adaptativo	2.0
123	2.0	1.8	2.0	3.0	3.0	2.3	3.0	3.3	2.5	2.5	3.1	3.6	4.0	3.0	Desadaptativo	2.8
124	2.3	1.8	2.0	2.5	2.0	2.0	2.5	2.7	2.0	1.8	1.9	3.0	2.5	3.0	Adaptativo	2.3
125	1.7	1.8	1.8	2.5	2.7	2.3	2.5	3.3	2.0	2.8	2.1	2.2	3.0	2.5	Adaptativo	2.4
126	0.7	1.3	1.5	2.5	3.0	1.0	1.0	2.0	2.5	2.3	2.7	2.4	4.0	1.0	Adaptativo	2.0
127	2.3	2.5	2.0	2.3	3.0	2.0	3.0	2.7	3.0	2.8	2.9	2.6	3.0	1.5	Desadaptativo	2.5
128	2.0	1.3	1.0	1.5	1.3	1.3	1.5	1.3	1.0	1.3	1.3	1.6	2.0	1.0	Adaptativo	1.4
129	1.3	1.3	1.8	2.0	3.0	1.3	1.5	3.0	1.5	2.3	2.1	2.4	3.5	1.0	Adaptativo	2.0
130	1.7	2.8	3.5	2.8	3.0	2.3	2.5	3.3	2.0	3.0	3.0	3.0	3.0	2.5	Desadaptativo	2.7
131	1.3	1.8	1.8	2.3	3.0	2.0	2.5	3.3	2.0	2.5	2.3	2.6	3.0	1.5	Adaptativo	2.3

## Anexo 7: Consentimiento informado



**UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES**  
**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD**  
**DIRECCIÓN DE LA UNIDAD DE INVESTIGACIÓN**

### CONSENTIMIENTO INFORMADO

Luego de haber sido debidamente informada/o de los objetivos, procedimientos y riesgos hacia mi persona como parte de la investigación denominada "El estrés laboral y los esquemas emocionales en el personal administrativo de la Red Prestacional Almenara de 2022", mediante la firma de este documento acepto participar voluntariamente en el trabajo que se está llevando a cabo conducido por los investigadores responsables: Bach. Astrid Flores Aristizabal y Bach. Dante Alfredo Ramón Rojas.

Se me ha notificado que mi participación es totalmente libre y voluntaria y que aún después de iniciada puedo rehusarme a responder cualquiera de las preguntas o decidir suspender mi participación en cualquier momento, sin que ello me ocasione ningún perjuicio. Asimismo, se me ha dicho que mis respuestas a las preguntas y aportes serán absolutamente confidenciales y que las conocerá sólo el equipo de profesionales involucradas/os en la investigación; y se me ha informado que se resguardará mi identidad en la obtención, elaboración y divulgación del material producido.

Entiendo que los resultados de la investigación me serán proporcionados si los solicito y que todas las preguntas acerca del estudio o sobre los derechos a participar en el mismo me serán respondidas.

Lima, 14 de febrero de 2022.



*(Firma)*  
*(PARTICIPANTE)*

Apellidos: *Nera Renila*  
y nombres: *Glacis Janet.*

- 1. Responsable de investigación**  
Apellidos y nombres: FLORES ARISTIZABAL ASTRID  
D.N.I. N° 42128926  
N° de teléfono/celular: 945889385  
E-mail: alforesa.19@gmail.com  
Firma: *(Firma)*
- 2. Responsable de investigación**  
Apellidos y nombres: RAMON ROJAS DANTE ALFREDO  
D.N.I. N° 21120377  
N° de teléfono/celular: 949853938  
E-mail: upla.dante.ramon@gmail.com  
Firma: *(Firma)*
- 3. Asesor(a) de investigación**  
Apellidos y nombres: Mg. HUAMÁN HUARINGA MASSIEL  
D.N.I. N° 44745034  
N° de teléfono/celular: 964668255  
E-mail: d.huaman@upla.edu.pe



**UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES**  
**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD**  
**DIRECCIÓN DE LA UNIDAD DE INVESTIGACIÓN**

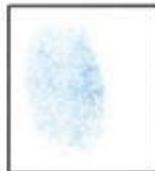
**CONSENTIMIENTO INFORMADO**

Luego de haber sido debidamente informada/o de los objetivos, procedimientos y riesgos hacia mi persona como parte de la investigación denominada "El estrés laboral y los esquemas emocionales en el personal administrativo de la Red Prestacional Almenara de 2022", mediante la firma de este documento acepto participar voluntariamente en el trabajo que se está llevando a cabo conducido por los investigadores responsables: Bach. Astrid Flores Aristizabal y Bach. Dante Alfredo Ramón Rojas.

Se me ha notificado que mi participación es totalmente libre y voluntaria y que aún después de iniciada puedo rehusarme a responder cualquiera de las preguntas o decidir suspender mi participación en cualquier momento, sin que ello me ocasione ningún perjuicio. Asimismo, se me ha dicho que mis respuestas a las preguntas y aportes serán absolutamente confidenciales y que las conocerá sólo el equipo de profesionales involucradas/os en la investigación; y se me ha informado que se resguardará mi identidad en la obtención, elaboración y divulgación del material producido.

Entiendo que los resultados de la investigación me serán proporcionados si los solicito y que todas las preguntas acerca del estudio o sobre los derechos a participar en el mismo me serán respondidas.

Lima, 14 de febrero de 2022.



(PARTICIPANTE)

Apellidos: *Peralta Casabona*  
y nombres: *Claudia Lorena*

**1. Responsable de investigación**

Apellidos y nombres: FLORES ARISTIZABAL ASTRID  
D.N.I. N° 42128926  
N° de teléfono/celular: 945880385  
E-mail: afloresa.19@gmail.com

Firma:

**2. Responsable de investigación**

Apellidos y nombres: RAMON ROJAS DANTE ALFREDO  
D.N.I. N° 21120377  
N° de teléfono/celular: 949853938  
E-mail: upla.dante.ramon@gmail.com

Firma:

**3. Asesor(a) de investigación**

Apellidos y nombres: Mg. HUAMÁN HUARINGA MASSIEL  
D.N.I. N° 44745934  
N° de teléfono/celular: 964668255  
E-mail: d.huaman@upla.edu.pe



**UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES**  
**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD**  
**DIRECCIÓN DE LA UNIDAD DE INVESTIGACIÓN**

**CONSENTIMIENTO INFORMADO**

Luego de haber sido debidamente informada/o de los objetivos, procedimientos y riesgos hacia mi persona como parte de la investigación denominada "El estrés laboral y los esquemas emocionales en el personal administrativo de la Red Prestacional Almenara de 2022", mediante la firma de este documento acepto participar voluntariamente en el trabajo que se está llevando a cabo conducido por los investigadores responsables: Bach. Astrid Flores Aristizabal y Bach. Dante Alfredo Ramón Rojas.

Se me ha notificado que mi participación es totalmente libre y voluntaria y que aún después de iniciada puedo rehusarme a responder cualquiera de las preguntas o decidir suspender mi participación en cualquier momento, sin que ello me ocasione ningún perjuicio. Asimismo, se me ha dicho que mis respuestas a las preguntas y aportes serán absolutamente confidenciales y que las conocerá sólo el equipo de profesionales involucradas/os en la investigación; y se me ha informado que se resguardará mi identidad en la obtención, elaboración y divulgación del material producido.

Entiendo que los resultados de la investigación me serán proporcionados si los solicito y que todas las preguntas acerca del estudio o sobre los derechos a participar en el mismo me serán respondidas.

Lima, 14 de febrero de 2022.



*Fernando Rojas*  
(PARTICIPANTE)

Apellidos: *ROJAS CÁCERES*  
y nombres: *FERNANDO LEO*

**1. Responsable de investigación**

Apellidos y nombres: FLORES ARISTIZABAL ASTRID  
D.N.I. N° 42128926  
N° de teléfono/celular: 945889385  
E-mail: afloresa.19@gmail.com

Firma: *[Firma]*

**2. Responsable de investigación**

Apellidos y nombres: RAMON ROJAS DANTE ALFREDO  
D.N.I. N° 21120377  
N° de teléfono/celular: 949853938  
E-mail: upla.dante.ramon@gmail.com

Firma: *[Firma]*

**3. Asesor(a) de investigación**

Apellidos y nombres: Mg. HUAMAN HUARINGA MASSIEL  
D.N.I. N° 44745934  
N° de teléfono/celular: 964668255  
E-mail: d.huaman@upla.edu.pe



**UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES**  
**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD**  
**DIRECCIÓN DE LA UNIDAD DE INVESTIGACIÓN**

**CONSENTIMIENTO INFORMADO**

Luego de haber sido debidamente informada/o de los objetivos, procedimientos y riesgos hacia mi persona como parte de la investigación denominada "El estrés laboral y los esquemas emocionales en el personal administrativo de la Red Prestacional Almenara de 2022", mediante la firma de este documento acepto participar voluntariamente en el trabajo que se está llevando a cabo conducido por los investigadores responsables: Bach. Astrid Flores Aristizabal y Bach. Dante Alfredo Ramón Rojas.

Se me ha notificado que mi participación es totalmente libre y voluntaria y que aún después de iniciada puedo rehusarme a responder cualquiera de las preguntas o decidir suspender mi participación en cualquier momento, sin que ello me ocasione ningún perjuicio. Asimismo, se me ha dicho que mis respuestas a las preguntas y aportes serán absolutamente confidenciales y que las conocerá sólo el equipo de profesionales involucradas/os en la investigación; y se me ha informado que se resguardará mi identidad en la obtención, elaboración y divulgación del material producido.

Entiendo que los resultados de la investigación me serán proporcionados si los solicito y que todas las preguntas acerca del estudio o sobre los derechos a participar en el mismo me serán respondidas.

Lima, 14 de febrero de 2022.



(PARTICIPANTE)

Apellidos: *Chavez Budinich*  
y nombres: *Juana Cherlinda*

**1. Responsable de investigación**

Apellidos y nombres: FLORES ARISTIZABAL ASTRID  
D.N.I. N° 42128926  
N° de teléfono/celular: 945889385  
E-mail: aflores.19@gmail.com

Firma:

**2. Responsable de investigación**

Apellidos y nombres: RAMON ROJAS DANTE ALFREDO  
D.N.I. N° 21120377  
N° de teléfono/celular: 949853938  
E-mail: upla.dante.ramon@gmail.com

Firma:

**3. Asesor(a) de investigación**

Apellidos y nombres: Mg. HUAMÁN HUARINGA MASSIEL  
D.N.I. N° 44745934  
N° de teléfono/celular: 964668255  
E-mail: d.huaman@upla.edu.pe



**UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES**  
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD  
DIRECCIÓN DE LA UNIDAD DE INVESTIGACIÓN

**CONSENTIMIENTO INFORMADO**

Luego de haber sido debidamente informada/o de los objetivos, procedimientos y riesgos hacia mi persona como parte de la investigación denominada "El estrés laboral y los esquemas emocionales en el personal administrativo de la Red Prestacional Almenara de 2022", mediante la firma de este documento acepto participar voluntariamente en el trabajo que se está llevando a cabo conducido por los investigadores responsables: Bach. Astrid Flores Aristizabal y Bach. Dante Alfredo Ramón Rojas.

Se me ha notificado que mi participación es totalmente libre y voluntaria y que aún después de iniciada puedo rehusarme a responder cualquiera de las preguntas o decidir suspender mi participación en cualquier momento, sin que ello me ocasione ningún perjuicio. Asimismo, se me ha dicho que mis respuestas a las preguntas y aportes serán absolutamente confidenciales y que las conocerá sólo el equipo de profesionales involucradas/os en la investigación; y se me ha informado que se resguardará mi identidad en la obtención, elaboración y divulgación del material producido.

Entiendo que los resultados de la investigación me serán proporcionados si los solicito y que todas las preguntas acerca del estudio o sobre los derechos a participar en el mismo me serán respondidas.

Lima, 14 de febrero de 2022.



(PARTICIPANTE)

Apellidos: *Evoran de la Cruz*  
y nombres: *Diana Solarte*

**1. Responsable de investigación**

Apellidos y nombres: FLORES ARISTIZABAL ASTRID

D.N.I. N° 42128926

N° de teléfono/celular: 945889385

E-mail: *alflores.19@gmail.com*

Firma:

**2. Responsable de investigación**

Apellidos y nombres: RAMON ROJAS DANTE ALFREDO

D.N.I. N° 21120377

N° de teléfono/celular: 949853938

E-mail: *upla.dante.ramon@gmail.com*

Firma:

**3. Asesor(a) de investigación**

Apellidos y nombres: Mg. HUAMÁN HUARINGA MASSIEL

D.N.I. N° 44745934

N° de teléfono/celular: 964668255

E-mail: *d.huaman@upla.edu.pe*

## Anexo 8: Fotos de la Aplicación del Instrumento

Formulario virtual Google Forms, compatible para PC, tablet o celular:

Pantalla 1: Consentimiento informado.



The image shows a Google Forms interface for a consent form. At the top, there is a header with the EsSalud logo and the project title: "Proyecto: 'Estrés laboral y esquemas emocionales en el personal administrativo de una Red Prestacional de la Ciudad Lima 2022'". Below the header, there is a copyright symbol and a paragraph explaining that the respondent will receive a list of questions to answer honestly, with confidentiality guaranteed. A text input field is present, followed by an asterisk and the word "Obligatorio". The main body of the form contains a detailed "CONSENTIMIENTO INFORMADO" paragraph, which states that the respondent is voluntarily participating in a study conducted by Bach. Astrid Flores Aristizabal and Bach. Dante Alfredo Ramón Rojas. It mentions that participation is free and voluntary, and that the respondent can withdraw at any time without harm. It also states that responses will be confidential and that the respondent's identity will be protected. At the bottom of the consent section, there are two radio button options: "SI OTORGO MI CONSENTIMIENTO" (which is selected) and "NO OTORGO MI CONSENTIMIENTO". Below the consent section, there is a "Siguiente" button, a progress bar, and the text "Página 1 de 5" and "Borrar formulario". At the very bottom, there is a disclaimer: "Nunca envíes contraseñas a través de Formularios de Google." and "Google no creó ni aprobó este contenido. Denunciar abuso · Condiciones del Servicio · Política de Privacidad". The Google Forms logo is at the bottom center.

EsSalud  
Para saludable

Proyecto: "Estrés laboral y esquemas emocionales en el personal administrativo de una Red Prestacional de la Ciudad Lima 2022"

©

A continuación encontrarás una lista de pregunta que usted deberá responder con sinceridad, toda respuesta estará bajo una estricta confidencialidad.

\*Obligatorio

CONSENTIMIENTO INFORMADO: Luego de haber sido debidamente informada/o de los objetivos, procedimientos y riesgos hacia mi persona como parte de la investigación, mediante la aceptación de este consentimiento acepto participar voluntariamente en el trabajo que se está llevando a cabo conducido por los investigadores responsables: Bach. Astrid Flores Aristizabal y Bach. Dante Alfredo Ramón Rojas. Se me ha notificado que mi participación es totalmente libre y voluntaria y que aún después de iniciada puedo rehusarme a responder cualquiera de las preguntas o decidir suspender mi participación en cualquier momento, sin que ello me ocasione ningún perjuicio. Asimismo, se me ha dicho que mis respuestas a las preguntas y aportes serán absolutamente confidenciales y que las conocerá sólo el equipo de profesionales involucrados en la investigación; y se me ha informado que se resguardará mi identidad en la obtención, elaboración y divulgación del material producido. En función de lo leído: \*

SI OTORGO MI CONSENTIMIENTO

NO OTORGO MI CONSENTIMIENTO

Siguiente

Página 1 de 5

Borrar formulario

Nunca envíes contraseñas a través de Formularios de Google.

Google no creó ni aprobó este contenido. [Denunciar abuso](#) · [Condiciones del Servicio](#) · [Política de Privacidad](#)

Google Formularios

## Pantalla 2: Datos generales

**Proyecto: "Estrés laboral y esquemas emocionales en el personal administrativo de una Red Prestacional de la Ciudad Lima 2022"**

**\*Obligatorio**

### Información general

Responde todas las preguntas:

¿Es Ud. personal administrativo de la Red Prestacional Almenara? \*

SI

NO

En que modalidad se encuentra realizando sus labores \*

Presencial

Mixta

Remota

Ud. pertenece a la oficina de: \*

Oficina de Administración

Oficina de Recursos Humanos

Oficina de Abastecimiento y Control Patrimonial

Oficina de Ingeniería Hospitalaria y Servicios Generales

Oficina de Soporte Informático

Oficina de Gestión y Desarrollo

¿Cuál es su edad? \*

Tu respuesta

¿Cuál es su sexo? \*

Femenino

Masculino

**Página 2 de 5**

Nunca envíes contraseñas a través de Formularios de Google.

Google no creó ni aprobó este contenido. [Denunciar abuso](#) · [Condiciones del Servicio](#) · [Política de Privacidad](#)

**Google** Formularios

### Pantalla 3: Escala de Estrés Laboral



**Proyecto: "Estrés laboral y esquemas emocionales en el personal administrativo de una Red Prestacional de la Ciudad Lima 2022"**

Ⓜ

🔒

\*Obligatorio

**Escala de Estrés Laboral OITOMG**

En su entorno laboral, indicar con qué frecuencia la condición descrita es una fuente actual de estrés, en la columna correspondiente según su apreciación.

	1	2	3	4	5	6	7
<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>7</b>	
NUNCA	RARA VEZ	OCASIONALMENTE	ALGUNAS VECES	FRECUENTEMENTE	GENERALMENTE	SIEMPRE	

1      2      3      4      5      6      7

El personal no comprende la misión y metas de la institución.  1  2  3  4  5  6  7

La forma de rendir informes entre superior y subordinado me hace sentir presionado.  1  2  3  4  5  6  7

No estoy en condiciones de controlar las actividades que realizo en mi área de trabajo.  1  2  3  4  5  6  7

El equipo biomédico disponible para llevar a cabo el trabajo a tiempo es limitado.  1  2  3  4  5  6  7

Mi supervisor no da la cara por mí ante los jefes.  1  2  3  4  5  6  7

Mi supervisor no me respeta.  1  2  3  4  5  6  7

No soy parte de un grupo de trabajo de colaboración estrecha.  1  2  3  4  5  6  7

Mi grupo de trabajo no respeta mis metas profesionales.  1  2  3  4  5  6  7

Mi supervisor no se preocupa de mi bienestar personal.  1  2  3  4  5  6  7

No se dispone de conocimiento técnico para seguir siendo competitivo.  1  2  3  4  5  6  7

No se tiene derecho a un espacio privado de trabajo.  1  2  3  4  5  6  7

La estructura formal tiene demasiado papel.  1  2  3  4  5  6  7

Mi supervisor no tiene confianza en el desempeño de mi trabajo.  1  2  3  4  5  6  7

Mi grupo de trabajo se encuentra desorganizado.  1  2  3  4  5  6  7

Mi grupo de trabajo no me brinda protección en relación con injustas demandas de trabajo que me hacen los jefes.  1  2  3  4  5  6  7

La institución carece de dirección y objetivo.  1  2  3  4  5  6  7

Mi grupo de trabajo me presiona demasiado.  1  2  3  4  5  6  7

Me siento incómodo al trabajar con personal de otras unidades de trabajo.  1  2  3  4  5  6  7

Mi grupo de trabajo no me brinda ayuda técnica cuando es necesario.  1  2  3  4  5  6  7

La cadena de mando no se respeta.  1  2  3  4  5  6  7

No se cuenta con la tecnología para hacer un trabajo de importancia.  1  2  3  4  5  6  7

Atrás      Siguiendo            **Página 3 de 5**      Borrar formulario

Nunca envíe contraseñas a través de Formularios de Google.

Google no creó ni aprobó este contenido. [Denunciar abuso](#) · [Condiciones de Servicio](#) · [Política de Privacidad](#)

**Google** Formularios

Pantalla 4: Escala de Esquemas Emocionales

**Proyecto: "Estrés laboral y esquemas emocionales en el personal administrativo de la Red Prestacional de la Ciudad Lima 2022"**

**Esquemas Emocionales**

Elaborar ítems para evaluar cómo reaccionas y actúas en relación a los sentimientos o emociones. De ejemplo, cómo reaccionas y qué haces ante el estrés, la tristeza, la ansiedad, o los sentimientos negativos. Tienes la libertad de elegir las opciones de estos sentimientos, pero lo que no están permitidos son reacciones o comportamientos.

De tener las respuestas correctas una de las alternativas y sólo la respuesta correcta según la apreciación de los expertos sobre cómo usted ha manejado sus sentimientos en el último mes.

	1 MUY FALSO PARA MÍ	2 ALGO FALSO PARA MÍ	3 ALGO VERDADERO PARA MÍ	4 MUY VERDADERO PARA MÍ
Cuando me siento mal, trato de pensar en formas diferentes de ver las cosas.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>
Cuando tengo un sentimiento que me molesta, trato de pensar en los motivos por los cuales este sentimiento no es importante.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>
A menudo pienso que reacciono con sentimientos que otros no tendrían.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>
Hay sentimientos que son incontrolables.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>
Hay cosas de mí mismo que simplemente no las entiendo.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>
Creo que es importante permitirme llorar para sacar mis sentimientos a fuera.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>
Si me permitiera tener ciertos sentimientos, tendría miedo de perder el control.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>
Los demás entienden y aceptan mis sentimientos.	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
No puedo permitirme tener ciertos sentimientos, como los sentimientos sobre sexo o violencia.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>
Mis sentimientos no tienen sentido para mí.	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Si otras personas cambiaran, yo me sentiría mucho mejor.	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Pienso que no soy realmente consciente de algunos sentimientos que tengo.	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
A veces tengo miedo de que si me permito tener un sentimiento intenso, esto no sea mi vida.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>
Siempre me regañaba de mis sentimientos.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>
Las cosas que le molestan a otras personas, a mí no me molestan.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>
A nadie le importa realmente mis sentimientos.	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
So más importante para mí ser racional y práctico, que...	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Hay que evitar tener ciertos sentimientos.

Los sentimientos más intensos duran un corto periodo de tiempo.

No puedes confiar en tus sentimientos para que te digan lo que es bueno para ti.

No debería tener algunos de los sentimientos que tengo.

Con frecuencia me siento "abrumado" emocionalmente, como si no tuviera sentimientos.

Creo que mis sentimientos son extraños o raros.

Otras personas me hacen tener sentimientos desagradables.

Me pone molesto o confundido tener sentimientos opuestos sobre alguien.

Cuando tengo un sentimiento que me molesta, trato de pensar o hacer otra cosa.

Cuando estoy desanimado, me detengo a pensar en cuál mal me siento.

Me gusta tener absolutamente claro lo que siento por alguien.

Todas las personas tienen sentimientos como los que yo tengo.

¡Soy yo mis sentimientos!

Pienso que yo tengo el mismo tipo de sentimientos que tienen otras personas.

Existen razones elevadas, a las cuales yo agrego alcanzar.

Considero que los sentimientos que tengo ahora, no tienen nada que ver con la forma en que me criaron.

Me preocupa que, al tener ciertos sentimientos, podría volverme loco/a.

Mis sentimientos parecen salir de la nada.

Considero que es importante ser racional y lógico en todo.

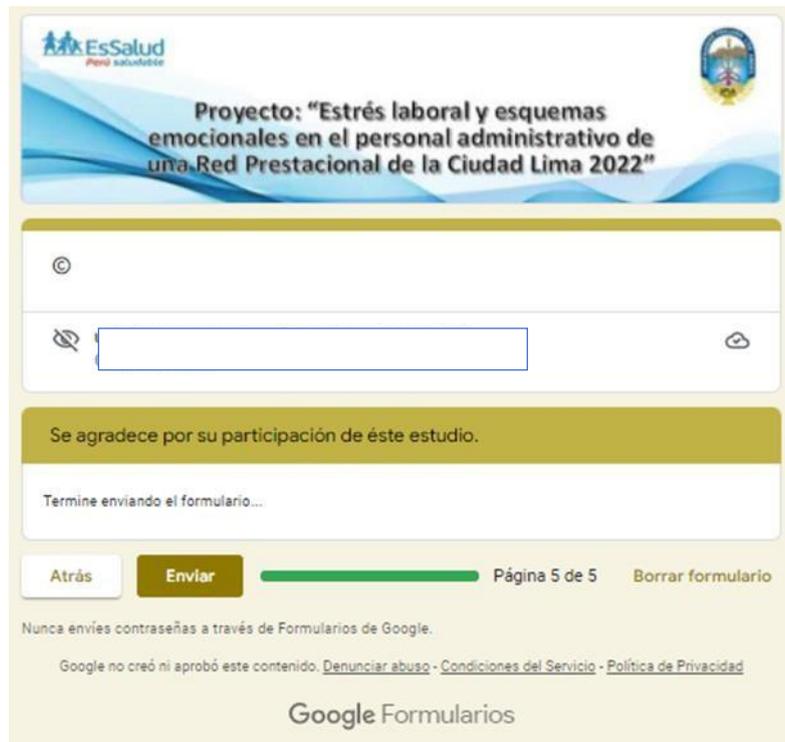
Me gusta tener completamente claro lo que siento con respecto a mí mismo.

Me enfoca mucho en mis emociones o mis sensaciones físicas.

No quiero que nadie conozca algunos de mis sentimientos.

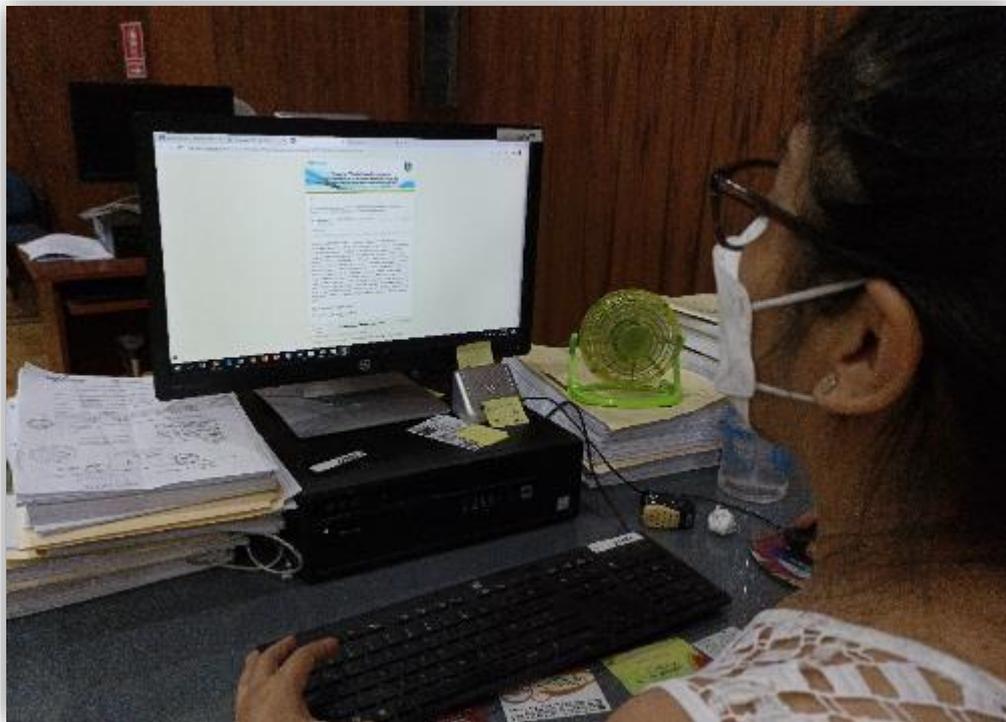
Jamque no quiero admitir que tengo ciertos sentimientos de que los tengo.

## Pantalla 5: Agradecimiento y envío de formulario

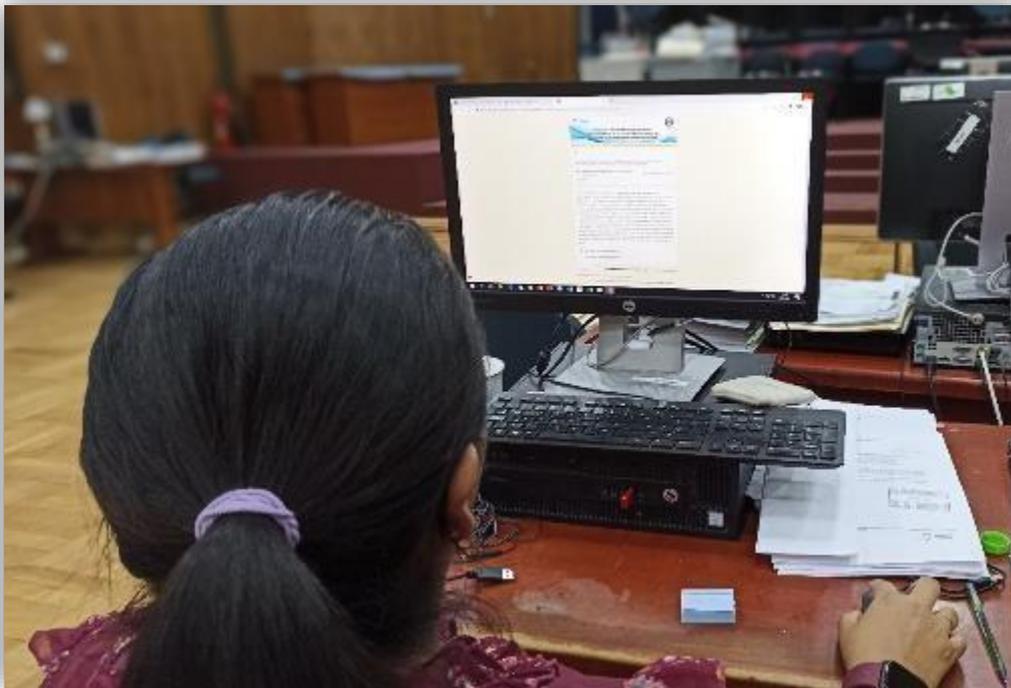


The screenshot shows the final page of a Google Form. At the top, the EsSalud logo is on the left and the Peruvian coat of arms is on the right. The title of the project is "Proyecto: 'Estrés laboral y esquemas emocionales en el personal administrativo de una Red Prestacional de la Ciudad Lima 2022'". Below the title is a text input field with a copyright symbol (©) on the left and a share icon on the right. A green bar contains the text "Se agradece por su participación de éste estudio." Below this is a white box with the text "Termine enviando el formulario...". At the bottom, there are four buttons: "Atrás", "Enviar" (highlighted in green), "Página 5 de 5", and "Borrar formulario". Below the buttons, there is a disclaimer: "Nunca envíe contraseñas a través de Formularios de Google." and a footer with "Google no creó ni aprobó este contenido." and links for "Denunciar abuso", "Condiciones del Servicio", and "Política de Privacidad". The Google Form logo is at the very bottom.

## Encuesta virtual en oficinas de la RPA:



Encuesta virtual en oficinas de la RPA:



Encuesta virtual en oficinas de la RPA:

