



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO MAESTRÍA EN GESTIÓN DE
LOS SERVICIOS DE LA SALUD**

**Clima organizacional y estrés laboral de los profesionales del cuidado
infantil del centro de salud, Ecuador 2022.**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud

AUTORA:

Abad Moreira, Nicole Gisella (orcid.org/0000-0002-1401-269X)

ASESOR:

Mg. Ruiz Barrera, Lazaro (orcid.org/0000-0002-3174-7321)

CO-ASESOR:

Mg. Gamarra Chávez, Carlos Antonio (orcid.org/0000-0002-5625-7820)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Calidad de las Prestaciones Asistenciales y Gestión del Riesgo en Salud

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

PIURA - PERÚ

2023

Dedicatoria

A Dios, por su luz y guía.

A mi abuelita, que sé desde el cielo está presente en cada paso que doy y que hoy estaría muy orgullosa de mis logros.

A mi familia, por brindarme los valores, empuje y deseo de superación para lograr culminar cada nuevo proyecto que me propongo.

A mis bebés Shennoa, Blackie, Draco, Nahla y Mía por su amor y soporte emocional durante este proceso.

A mi mejor amiga Anahí, compañera en esta nueva travesía, siempre siendo mi apoyo emocional y cable a tierra en momentos difíciles.

Nicole Abad Moreira

Agradecimiento

Agradezco de manera muy especial a todos los docentes que me han ayudado a formarme en la profesional que soy hoy en día, a mi tutor de tesis quien siempre ha estado dispuesto a brindar su ayuda en este proceso.

En este último año he conocido personas que se han ganado mi total admiración, su forma de enseñar ha marcado mi vida por lo que mi agradecimiento para con ellos es infinito.

Agradezco culminar esta etapa tan importante de maestría, orgullosa por lo que he logrado, y por todo el aprendizaje adquirido.

Índice de contenidos

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	16
3.1 Tipo y diseño de la investigación	16
3.2 Variables y operacionalización	17
3.3 Población, muestra, muestreo	18
3.3.1 Población	18
3.3.2 Muestra	19
3.3.3 Muestreo	19
3.3.4 Unidad de análisis	20
3.4 Técnica e instrumentos de recolección de datos	20
3.5 Procedimientos	23
3.6 Método de análisis de datos	24
3.7 Aspectos éticos	24
IV. RESULTADOS	26
4.1. Resultados descriptivos	26
4.2 Resultados inferenciales	30
V. DISCUSIÓN	35
VI. CONCLUSIONES	41
VII. RECOMENDACIONES	42
REFERENCIAS	43
ANEXOS	48

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1 Expertos	21
Tabla 2 Prueba de confiabilidad para la variable Clima organizacional	22
Tabla 3 Prueba de confiabilidad para la variable clima organizacional	23
Tabla 4 Distribución de frecuencias de la variable clima organizacional	26
Tabla 5 Distribución de frecuencias de la variable estrés laboral	27
Tabla 6 Distribución de frecuencias de la variable clima organizacional por dimensiones.....	28
Tabla 7 Distribución de frecuencias de la variable de estrés laboral por dimensiones.....	29
Tabla 8 Prueba de normalidad de las variables clima organizacional y estrés laboral.....	30
Tabla 9 Contrastación de hipótesis general	31
Tabla 10 Contrastación de hipótesis específica 1	32
Tabla 11 Contrastación de hipótesis específica 2	33
Tabla 12 Contrastación de hipótesis específica 3	34

Índice de figuras

	Pág.
Figura 1 Diseño del tipo de investigación	17

Resumen

El presente estudio se generó con el propósito de determinar la relación entre las variables clima organizacional y estrés laboral de los profesionales del cuidado infantil en el centro de salud, Ecuador, 2022. Para lo cual, se llevó a cabo un estudio básico, con enfoque cuantitativo, diseño no experimental de corte transversal y nivel correlacional; la población estuvo conformada por 70 profesionales del área de cuidado infantil del centro de salud, a quienes se les aplicó un cuestionario para medir las variables de clima organizacional y estrés laboral. Los resultados muestran que, existe una relación directamente significativa de 0,000 con un efecto bajo entre ambas variables, a su vez la correlación de Rho de Spearman fue de 0,215. En los datos descriptivos se obtuvo que el 92,9% opinan un nivel medio en clima organizacional, mientras que el 95,7% tiene un nivel medio de estrés laboral.

Palabras clave: Clima organizacional, estrés laboral, cansancio emocional, despersonalización, realización personal.

Abstract

The present study was generated with the purpose of determining the relationship between the variables organizational climate and work stress of child care professionals in the health center, Ecuador, 2022. For this purpose, a basic study was carried out, with a quantitative approach, non-experimental cross-sectional design, and correlational level; the population consisted of 70 professionals in the childcare area of the health center, to whom a questionnaire was applied to measure the variables of organizational climate and work stress. The results show that there is a directly significant relationship of 0.000 with a low effect between both variables, while the Spearman's Rho correlation was 0.215. The descriptive data showed that 92.9% have an average level of organizational climate, while 95.7% have an average level of work stress. The descriptive data showed that 92.9% have an average level of organizational climate, while 95.7% have an average level of work stress.

Keywords: Organizational climate, work stress, emotional fatigue, depersonalization, personal fulfillment.

I. INTRODUCCIÓN

El entorno del clima organizacional se refiere no sólo al estado de ánimo típico o a la atmósfera compartida en el lugar de trabajo, como el concepto más antiguo de clima laboral, sino, de forma más general, a las percepciones, descripciones y evaluaciones compartidas de las condiciones o la calidad del entorno interno de la organización. Por lo cual, un clima organizacional positivo puede predecir altos horizontes de satisfacción laboral y la responsabilidad de los empleados con la institución, y hasta cierto punto la productividad general.

Sin embargo, el clima organizacional no puede controlar todos los resultados de complejos procesos de percepción y cognición de los miembros de la organización. Dado que está inseparablemente ligado a la organización, lo cual incluye todas las áreas con las que cuenta, limitándola a controlar a cada y uno de ellos para tener un buen ambiente. Elementos que generan en el personal estrés laboral, al no tener un debido proceso de diseño organizacional y cultura en la empresa.

Frente a esta premisa, en Chile Silva et al. (2020) aseguran que, se ha investigado poco sobre la importancia del clima organizacional para la salud en las instituciones de servicios médicos. Por lo cual, no se ha expuesto de forma clara un modelo de ambiente organizativo percibido por los miembros o profesionales de la salud, dado que, actualmente se puede evidenciar cansancio emocional durante las jornadas diarias y nocturnas. A su vez, con tan largas jornadas dentro de los centros de atención suele provocar en los profesionales despersonalización, provocando similitudes y diferencias del clima organizativo entre departamentos desagrupándolos de manera continua.

Es así que, los grupos de departamentos difieren en cuanto a la percepción del control, la carga de trabajo experimentada, la equidad, el comportamiento del liderazgo y la fiabilidad de la información. Por ello, la percepción de un equilibrio entre las exigencias del trabajo y los recursos se asocia con un menor agotamiento y un mayor compromiso, que sugiere un mayor desarrollo de los sistemas de participación y retroalimentación, una asignación transparente y justa, y una ampliación selectiva de las áreas de control como niveles de intervención para

promover organizaciones de servicios de ambulancia saludables (Soto, Uglde, & Amaguaya, 2020).

De esta manera, el clima organizacional interesa, por un lado, las características de las instituciones de salud que se perciben conscientemente y, por otro, el grado de acuerdo de estas percepciones entre los miembros de la institución que son relevantes para la acción médica.

En este sentido, en México Hernández et al. (2021) reconoció el problema que engloba el clima organizacional dentro del sector de salud y sugirió que el alcance y el enfoque de los métodos de medición deben coincidir con el alcance y el enfoque de los resultados. Para ello, primero hay que identificar el resultado. Ya que los problemas se basan específicamente en el estrés laboral, que logra precisar como el contiguo de resistencias entusiastas, cognitivas, conductuales y fisiológicas a los aspectos adversos y nocivos del contenido del trabajo y el entorno laboral.

En el caso de Ecuador, el sector salubre se ve influenciada por un clima organizacional inadecuado, que afecta directamente el rendimiento de los expertos de la salud, por lo cual son expuestos a padecer de estrés laboral. De esta manera, se produce la desmotivación del personal limitándolos a cumplir las metas establecidas por el sistema de salud ecuatoriano, dado que, la falta de compromiso provoca que exista poca comunicación entre el personal y los jefes de área a los que se encuentran direccionados (Palacios, 2019).

Por tal motivo, estos factores o incidentes tienen mucho que ver con el tipo de clima organizacional que se lleva a cabo. Asimismo, las condiciones de trabajo muchas veces son inadecuadas y el Ministerio de Salud no instituye lineamientos que cada centro de salud a nivel regional pueda contribuir a la calidad del servicio médico para la ciudadanía. Y tras dicha causa, el exceso de carga laboral y el estrés provoca que el personal no esté al 100% identificado con su trabajo.

Por ello, Lapo (2018) asegura que, las interacciones que postula entre las variables personales y organizativas dentro del sistema de salud nacional sí pudieron confirmar la importancia de las interacciones interpersonales y sociales en el clima organizacional. Por lo tanto, subraya la importancia de los aspectos sociales para

la satisfacción personal, implica la necesidad de analizar los factores como motivación y estrés laboral que afecta positiva o negativamente al personal de salud de forma longitudinal.

Sin embargo, en el Centro de salud del cantón Durán estos problemas son frecuentes, en vista de que, los profesionales del cuidado infantil a diario presentan síntomas de estrés laboral, entre ellos el exceso de trabajo que provoca tensión muscular, dolor de cabeza y problemas de salud. Mismos que están relacionadas al clima organizacional que lleva el centro de Salud, por lo que, este no cuenta con buena comunicación, incitando una gestión ineficiente para la salud ocupacional y recursos humanos del Centro.

A su vez, el estrés laboral conjuntamente con el deficiente clima organizacional provoca que las jornadas de trabajo sean excesivas, induciendo al absentismo, aburrimiento y disminución del rendimiento por parte de los profesionales del cuidado infantil.

Frente a lo establecido anteriormente, se formula la siguiente pregunta de investigación: ¿Cuál es la relación entre clima organizacional y estrés laboral de los profesionales del cuidado infantil del centro de salud, Ecuador 2022?; y las preguntas específicas son ¿Cuál es la relación del clima organizacional con el cansancio emocional de los profesionales del cuidado infantil del centro de salud, Ecuador 2022?; ¿Cuál es la relación del clima organizacional en la despersonalización de los profesionales del cuidado infantil en el centro de salud, Ecuador 2022?; y ¿Cuál es la relación del clima organizacional con la realización personal en el trabajo de los profesionales del cuidado infantil en el centro de salud, Ecuador 2022?

Por lo tanto, el trabajo tiene como finalidad trabajar conscientemente y adquirir conocimientos teóricos bajo un enfoque sistemático y estructurado, para establecer la incidencia que tiene el clima organizacional en el estrés laboral del personal de cuidado infantil. En efecto, los resultados obtenidos siempre tienen un objetivo en mente, y puede solucionarse mediante estrategias de mejora, que pueden lograrse a través de búsquedas específicas, pero también por pura casualidad.

Por ello, el presente trabajo propone fortalecer las bases del potencial humano y diseño organizacional del Centro de Salud del cantón Durán, beneficiando al personal y sobre todo disminuir el cansancio emocional, despersonalización y desmotivación a sus labores, otorgando motivación y estrategias para lograr los objetivos propuestos por el Centro y por el Sistema de salud Nacional, incrementando el rendimiento participativo de cooperación y solidaridad entre compañeros.

En consecuencia, se plantea como objetivo principal Determinar la relación entre el clima organizacional y estrés laboral de los profesionales del cuidado infantil en el centro de salud, Ecuador, 2022. Además, los objetivos específicos que permitirán lograr el general son: 1. Analizar la relación del clima organizacional con el cansancio emocional los profesionales del cuidado infantil en el centro de salud, Ecuador, 2022; 2. Identificar la relación del clima organizacional en la despersonalización de los profesionales del cuidado infantil en el centro de salud, Ecuador, 2022; y 3. Conocer la relación del clima organizacional con el realización personal en el trabajo de los profesionales del cuidado infantil en el centro de salud, Ecuador, 2022.

Por consiguiente, las hipótesis de estudio se establece de la siguiente manera: El clima organizacional se relaciona significativamente con el estrés laboral de los profesionales del cuidado infantil en el centro de salud, Ecuador, 2022, en consecuencia, las hipótesis específicas son: 1. El clima organizacional se relaciona significativamente con el cansancio emocional los profesionales del cuidado infantil en el centro de salud, Ecuador, 2022; 2. El clima organizacional se relaciona significativamente en la despersonalización de los profesionales del cuidado infantil en el centro de salud, Ecuador, 2022; y 3. El clima organizacional se relaciona significativamente con la realización personal en el trabajo de los profesionales del cuidado infantil en el centro de salud, Ecuador, 2022.

II. MARCO TEÓRICO

Para llevar a cabo este estudio, se revisan los siguientes estudios afines con las variables de investigación:

A nivel internacional se toma en cuenta el trabajo realizado en Colombia, Chiang et al. (2022) con el objetivo fue conocer el efecto que se genera entre el clima organizacional y cansancio emocional entre dos grupos de funcionarios. Para lo cual, la metodología de tipo correlacional, enfoque cuantitativo, diseño no experimental - transversal y nivel descriptivo. Concluyendo que el cansancio emocional no es afecto directamente por el clima organizacional ya que el resultado de correlación fue de un 17%, donde el cansancio emocional no siempre se ve influenciado en los cambios que se generen en el clima organizacional, ya que el factor se ve incluso alterado por factores personales fuera del ambiente laboral. En tal virtud, el trabajo aporta a la investigación con coeficientes y fiabilidad del modelo de encuesta para conocer las dimensiones a ser utilizadas.

En la Ciudad de Hsinchu, China, Tsui et al. (2019) con el objetivo explorar la relación entre el clima organizacional, el estrés y el desgaste laborales de los hospitales de la ciudad. El estudio de basa en la metodología fue de tipo básico, enfoque cuantitativo, diseño no experimental y nivel descriptivo. Concluyendo que la relación de las variables puede ayudar a los hospitales a crear un lugar de trabajo agradable y saludable, instruir a los gestores de los hospitales sobre cómo mejorar sus climas organizativos y reducir el estrés laboral y el agotamiento en el lugar de trabajo de los profesionales. De esta manera, el trabajo aporta con información relevante acerca de los procesos de mejora para la calidad del servicio de los hospitales a través de los resultados.

En Lituania, Galdikiene et al. (2019) plantean como objetivo describir la asociación entre el estrés percibido por las enfermeras de atención primaria y el clima organizacional en un contexto de equipo. El trabajo se desarrolla con la metodología de tipo correlacional, enfoque cuantitativo, diseño no experimental - transversal y nivel descriptivo. Concluyendo que el estrés se asocia con las enfermeras con la cultura y el clima organizativos. Llegando a concluir que, todos los participantes relacionan al clima organizacional con el estrés, por la mala

gestión que se desarrolla en los hospitales. En este sentido, el trabajo aporta con aquellos lineamientos basados en la percepción de los problemas ocasionados por el estrés al clima organizacional o viceversa.

En Chiclayo-Perú se llevó a cabo un estudio realizado por Díaz et al. (2019) quienes plantearon como objetivo determinar el nivel de relación que tiene el clima organizacional y la despersonalización en los profesionales de salud. El trabajo se basa en la metodología fue de tipo básico, enfoque cuantitativo, diseño no experimental y nivel descriptivo. A su vez, concluyeron que las variables se relacionan de manera significativa, por lo cual, se acepta la hipótesis, es decir, mientras más clima organizacional exista el nivel de despersonalización será mayor. Por lo cual, el trabajo aporta con estrategias de medición y sobre todo con procesos estadísticos importantes para medir y comprobar la hipótesis planteada en la presente investigación.

Por otro lado, en Irán, Abedikooski (2021) tiene como objetivo investigar la relación entre el clima organizacional, el estrés y la satisfacción laborales de las enfermeras que trabajan en la sala de Covid-19 del Hospital. Asimismo, la metodología es de tipo correlacional, enfoque cuantitativo, diseño no experimental - transversal y nivel descriptivo. Concluyendo que el estrés laboral es alto, pero su clima organizacional moderado. Encontrando que no existe una relación significativa entre variables. El trabajo aporta a la presente investigación con el proceso de relación a través de las dimensiones utilizadas como interés, compañerismo, cambios de turnos, clima, entre otros.

A nivel nacional, en Ambato, Moyano, Noroña y Vega (2022) posee como objetivo analizar la relación de los factores psicosociales de riesgo para el clima organizacional y el estrés laboral de los profesionales de salud. En este sentido, la metodología es de tipo básico, enfoque cuantitativo, diseño no experimental y nivel descriptivo. Este proceso concluye que el clima organizacional no resulta un factor directo para el estrés laboral, donde el riesgo de estrés solo se incluyen el estima, exigencias psicológicas y doble presencia, dejando a un lado el clima organizacional. Es así que, el trabajo aporta con aquellos procesos de recolección de información mediante ítems para los cuestionarios e instrumentos de medición.

Portoviejo-Ecuador, Moreira y Rodríguez (2021) tienen como objetivo analizar el clima laboral del personal operativo de Portoviejo y cómo puede influenciar en la realización personal dentro de la institución. Por lo cual, la metodología es de tipo correlacional, enfoque cuantitativo, diseño no experimental - transversal y nivel descriptivo. En base a esto, se concluye que, en la mayoría de las personas encuentra niveles alto de realización personal, lo que demuestra que el clima organizacional al ser adecuado dentro de la institución, favoreciendo al crecimiento personal del profesional. Por tal sentido, el artículo aporta para el desarrollo de la investigación para tomar en cuenta las características de la realización personal y que tanto pueden llegar a repercutir en el clima organizacional.

En Guaranda-Ecuador, Villalba y Pérez (2020) plantean como objetivo investigar los factores que se relacionan con el clima y estrés laborales en los trabajadores de las empresas en la ciudad. Para lo cual, la metodología es de tipo básico, enfoque cuantitativo, diseño no experimental y nivel descriptivo. Llegando a concluir que, los factores de estrés están direccionados a la influencia del líder, segundo al clima organizacional y tercero a la escasa cohesión. Esto alude a que, el clima organizacional incide de manera directa al estrés causado en los trabajadores, por lo tanto, este trabajo aporta con bases teóricas referenciales para identificar y aplicar los cuestionarios necesarios y conocer el nivel de participación de los factores que intervienen en el estrés.

En Quito, Rodríguez (2019) tiene el objetivo de determinar cómo se relaciona el estrés laboral con el ambiente o clima organizacional del personal. Para ello, la metodología es de tipo correlacional, enfoque cuantitativo, diseño no experimental - transversal y nivel descriptivo. Concluyendo que, el factor clima organizacional en un 53% provoca el estrés laboral; el 29% estrés intermedio; el 15% estrés alto y el 3% estrés bajo. Esto aporta a conocer que el personal presenta estrés laboral, por el clima organizacional y por otros factores sociodemográficos. por lo cual, el estudio presenta lineamientos claves como factores asociados al estrés en el cual se incluye el clima organizacional.

En Guayaquil-Ecuador, se lleva a cabo un estudio por parte de Ortiz (2018) planteándose como objetivo determinar la relación entre el estrés y el clima organizacional en el Hospital. El estudio tuvo la metodología de tipo básico, enfoque cuantitativo, diseño no experimental y nivel descriptivo. Este proceso concluye que el clima organizacional es deficiente al no contar con ayuda de sus compañeros de trabajo, repercutiendo en estrés frente a las dificultades presentadas. También, se presenta un nivel alto de independencia en las actividades, es decir, existe un ambiente negativo, dificultando el clima organizacional. Este trabajo, aporta con los lineamientos a tomarse en cuenta en el instrumento de medición del clima laboral para conocer el nivel de estrés con el que cuentan los trabajadores.

Dentro de la teoría del clima organizacional se encuentran en el clásico experimento realizado por Elton Mayo en 1927, en una fábrica de la Compañía eléctrica Wester, situada en el barrio de Hawthorne de Chicago. Así, conocido como el "Experimento Hawthorne", Mayo descubrió que las modificaciones en los entornos físicos y sociales del trabajo pueden provocar importantes cambios emocionales y de comportamiento en los trabajadores, como fatiga, accidentes laborales, rotación de personal y reducción del rendimiento y la productividad (Iglesias, Torres, & Mora, 2020).

En la década siguiente, también empezaron a conocerse los estudios de Kurt Lewin sobre la teoría del campo. Según esta teoría, las actividades psicológicas de un sujeto se producen en una especie de campo psicológico, llamado por el propio Lewin en 1939 el campo vital, que comprende todos los acontecimientos pasados, presentes y futuros que pueden influir en el comportamiento del individuo (Bada, Salas, & Castillo, 2020).

Schneider en el año 2000 describió el entorno como la percepción de los titulares de las actividades, las prácticas y los comportamientos, que son recompensados, apoyados y previstos. Rivera y Rincón (2018) reflejaron este punto de vista al sostener que los climas representan las percepciones de los empleados sobre la política, los procesos y los procedimientos previstos, respaldados y recompensados en relación con los recursos humanos de la organización. El clima

organizacional es una definición de la percepción del entorno de trabajo de los miembros.

En cuanto a enfoque conceptuales el clima organizacional se considera un sistema significativo con importantes consecuencias para la gestión organizacional. Además, el clima organizacional es uno de los principales impulsores de las actitudes y comportamientos de las instituciones individuales y grupales (Arias, Lazo, & Quintana, 2018). Es un espacio que los trabajadores experimentan directa o indirectamente ser un factor importante en las acciones de los empleados.

Por ello, las empresas deben promover la creatividad e innovación mediante el apoyo presupuestario, la valoración y la contratación de capital humano. Algunos piensan que el entorno organizativo es la prueba de que los individuos reciben las normas de sus acciones y los posibles efectos de su conducta asociados a la organización.

Se considera que una empresa es un sistema abierto que cambia y promueve las ideas creativas y que hay suficientes recursos, como el tiempo, el personal y la ayuda de la organización, probablemente considere que el entorno organizativo promueve la actividad creativa y permite arriesgarse a la innovación organizativa. En un mundo abierto se fertiliza la innovación, es decir, el entorno que permite descubrir nuevos caminos. Se evidencian dos elementos fundamentales Puntos de vista del clima organizacional (Canales, López, & Napán, 2021).

El primero es el modelo organizativo. En todo el mundo laboral, el clima que perciben las personas. El segundo es el modo micro que se adapta a una dimensión específica o clima organizacional. Las situaciones de gestión de este tipo han sido los retos de clima a los que se han enfrentado los miembros en las dos últimas décadas, las organizaciones han sido las más implicadas. Para cultivar la innovación, las empresas necesitan un clima organizativo competitivo elevando las ideas (Araya & Medina, 2019).

El clima organizacional es un factor que los practicantes poseen de su entorno laboral. En esta inteligencia influye en el temperamento de la institución. Se logran examinar diferentes elementos o itinerarios para alcanzar la mejora de la

salud. El análisis del clima organizativo se considera aún una experiencia suficiente naciente en el ámbito de la gestión. (Panchi, 2018)

De forma sencilla y eficaz según Iglesias & Torres (2018) entre las características positivas se encuentra se crea un ambiente cómodo de trabajo, incremento de interés, satisfacción laboral, mermar el abastecimiento laboral, y mejorar el nivel de productividad.

Es importante señalar que para Cabrera (2018) las dimensiones del clima organizacional están enfocadas en el entorno de trabajo. Por lo tanto, el potencial humano es todo lo que una entidad humana puede o podría hacer realmente y que constituye una novedad, una invención o un descubrimiento, suponiendo que se cumplan ciertas condiciones en su entorno humano, incluyendo la educación, las técnicas, los marcos conceptuales y morales, así como los marcos socioculturales; el término entidad humana puede referirse tanto al ser humano individual como a la colectividad (el grupo humano en general) o a la humanidad en su conjunto.

De acuerdo con Conrero y Cravero (2020) el potencial humano es todo lo que una entidad humana puede o podría hacer realmente que constituya una novedad, una invención o un descubrimiento, suponiendo que se den ciertas condiciones en su entorno humano, incluyendo la educación, las técnicas, los marcos conceptuales y morales, así como los marcos socioculturales; el término entidad humana puede referirse tanto al ser humano individual como a la colectividad (el grupo humano en general) o a la humanidad en su conjunto, tomada como un todo.

Seguido la dimensión del diseño organizativo permite a la empresa organizarse en las mejores condiciones económicas, éticas y de gestión para alcanzar su objetivo estratégico: generar un crecimiento recurrente y rentable. Para ello, no hay más remedio que centrarse en la experiencia de clientes y empleados.

Según Taipe (2020) el diseño organizativo permite a una empresa organizarse en las mejores condiciones económicas, éticas y de gestión para

alcanzar su objetivo estratégico: generar un crecimiento recurrente y rentable. Para ello, no hay más remedio que centrarse en la experiencia de clientes y empleados.

Por otro lado, la tercera dimensión cultura organizativa se refiere generalmente como el contiguo de dogmas, valores y creencias de una organización, y cómo éstos se vinculan en la conducta de los profesionales (González, Paredes, & Núñez, 2018).

La cultura organizativa de acuerdo con Palafox et al. (2019) afecta a la experiencia de quienes interactúan con la organización, como la experiencia de comprar a un cliente o trabajar con un proveedor. También regula aspectos como el diseño del espacio de trabajo y las prestaciones. En general, son los líderes de la empresa los que establecen la cultura.

El estrés se refiere al mecanismo psicológico utilizado por el organismo para hacer frente a una situación especialmente estresante o considerada como tal. Es un medio de resistencias del cuerpo cuando está sometido a una tensión externa. Está relacionado con una parte más bien psicológica. (Espinoza, 2018)

Las consecuencias del estrés y patologías asociadas puede ser un desencadenante de diversas enfermedades, como las cardiovasculares, los eczemas, las migrañas, etc. Siendo la causa de baja laboral. A menudo se utiliza el término exceso de trabajo y agotamiento. El estrés provoca un desequilibrio en el sistema nervioso: estimula los sistemas nerviosos hipotálamo-hipófisis y suprarrenal. (Ortiz A. , 2020)

El sistema simpático, responsable de muchas actividades independientes de la voluntad, se estimula entonces, provocando una liberación de adrenalina, que a su vez aumenta el ritmo cardíaco. El estrés puede ser temporal y producirse de forma aislada. El estrés también puede ser crónico y perjudicar gravemente la vida cotidiana. (Verduzco & Hernández, 2018)

Las diferentes fases del estrés, consiste en que puede afectar a cualquier persona, ya sea de forma episódica o diaria, convirtiéndose en un verdadero hándicap en la vida cotidiana. El estrés corresponde a un conjunto de reacciones

del organismo que aparecen cuando éste se ve sometido a un cambio brusco de situación: es el llamado síndrome general de adaptación. El cuerpo reacciona contra lo que percibe como una agresión o una presión.

Según Quintero (2020) el trabajo de Hans Selye de 1975, hay tres fases en la reacción al estrés: va desde una fase alarma que pasa por la de defensa o resistencia y llega al agotamiento. A la hora de detectar el estrés, existen cuatro tipos comunes que son diagnosticados por los profesionales de la salud:

Estrés físico: Suele ser la forma más evidente de estrés. Puede presentarse como dolores de cabeza u otros dolores, o puede notar un aumento del ritmo cardíaco. Otros signos comunes son estar enfermo más a menudo de lo habitual o notar tensión en todo el cuerpo.

Estrés mental: Esta forma de estrés es bastante común y fácil de reconocer, suele manifestarse en forma de problemas de memoria, dificultad de concentración o ansiedad.

Estrés conductual: Este tipo de estrés puede ser más difícil de diagnosticar por sí mismo se manifiesta como un cambio en los hábitos actuales, como comer más o menos de lo habitual, los patrones de sueño, el retraimiento social y la evitación de las responsabilidades habituales.

Estrés emocional: Esta es otra forma que es difícil de diagnosticar, cuando el cuerpo experimenta estrés emocional, tiende a prepararse para luchar o huir, lo que puede manifestarse de forma furtiva. Los signos de estrés emocional pueden ir acompañados de un aumento de la agitación o la melancolía.

En cuanto a la segunda variable de estrés laboral, la teoría inicia con la etimología latina de la palabra estrés significa "apretar". Históricamente, el término ha expresado tanto el sufrimiento y las privaciones resultantes de una vida de penurias como una fuerza, una presión de deformación, a largo plazo. En la actualidad, el término estrés es una fuente de ambigüedad y confusión debido a su polisemia (Bada, Salas, & Castillo, 2020). El estrés en el trabajo se refiere a un proceso que a menudo se confunde con sus antecedentes estresores) las

respuestas fisiológicas, psicológicas o de comportamiento a los estresores y las consecuencias a nivel individual y organizativo.

Según el enfoque teórico, el estrés se define como una reacción del organismo a un estresor como en el enfoque biológico lineal del padre del estrés, tratándose de un desequilibrio entre las exigencias psicológicas y la latitud de decisión modelo de Karasek, los esfuerzos y las recompensas modelo de Siegrist o las exigencias laborales y los recursos modelo de Demerouti; una relación integradora de la psicología de la salud de Bruchon-Schweitzer (Bareas, 2018).

El estrés laboral es una correspondencia personal entre el individuo y el entorno, una analogía que es estima por el mismo como algo que sobrepasa los recursos y pone en riesgo el bienestar. En las definiciones teóricas se trata de la reacción de estrés se expresa un consenso en torno a la noción de desequilibrio.

Es así como el estrés en lo laboral se produce cuando un profesional aprecia una inestabilidad cuando hace algo en el trabajo y los medios disponibles para responder. Las situaciones de estrés que persisten tener efectos en el personal, jornadas de trabajo perdidas, pérdida de calidad de la fabricación, desmotivación, entre otros (Monterrosa, Ruiz, & Mejía, 2020).

La opinión generalizada es que el buen estrés permite a los empleados rendir al máximo, mientras que el mal estrés enferma a las personas. Sin embargo, científicamente no existe el estrés bueno o malo, sino que es un fenómeno de adaptación del organismo que el entorno hace necesario. Por otra parte, hay que distinguir entre estrés agudo y crónico. (Verduzco, García, & Mercado, 2018)

El estrés agudo corresponde a las reacciones del cuerpo cuando se enfrenta a una amenaza o a un tema concreto (hablar en público, cambio de trabajo, situación inesperada. Cuando la situación termina, los síntomas de estrés cesan poco después. Mientras que, el estrés crónico es la respuesta de nuestro cuerpo a una situación estresante de larga duración: cada día en el trabajo, tenemos la impresión de que lo que se nos pide en el trabajo supera nuestras capacidades. El estrés crónico siempre tiene efectos negativos sobre la salud. (Valderrama & Polino, 2020)

El enfoque de prevención colectiva consiste en reducir las fuentes de estrés en la empresa actuando directamente sobre la organización, las condiciones de trabajo, las relaciones sociales, entre otros.

Pero, para Bustamante y Velarde (2018) el cansancio emocional aquellos mareos, dolores de cabeza o palpitaciones relacionados con la ansiedad tensiones musculares o incluso dolores de espalda trastornos alimentarios relacionados con el estrés, tratándose de una fatiga que puede llevar a la frustración.

Para Rodríguez et al. (2018) el cansancio emocional es un desequilibrio entre lo que se da y lo que se recibe. Donde se busca constantemente un equilibrio mental, emocional y físico, que puede verse afectado por factores externos como el horario de trabajo, motivación, carga laboral, etc. Entonces, El cansancio emocional es un estado de sobrecarga ante el esfuerzo. No se trata sólo de un exceso profesional, sino también de la carga de asumir conflictos, responsabilidades o estímulos de carácter emocional o cognitivo.

Además, la perturbación de despersonalización/desrealización se determina por un sentimiento perseverante o recurrente de alejamiento del adecuado organismo o de los métodos mentales, sintiéndose como un presente exterior de la propia vida.

Por su parte Llerena y Molina (2022) aseguran que, el es un sentimiento firme o recurrente de alejamiento del propio ser o de los métodos cerebrales, sintiéndose como un componente fuera de la propia vida por un sentimiento de alejamiento del propio entorno (desrealización).

La realización personal en el trabajo es un poco de todo eso se trata de la plenitud donde cada ser humano posee su propia concepción de ella, ya que está íntimamente ligada a la motivación que lleva al conocimiento profesional (García & Forero, 2018).

Intriago (2019) ostenta que la plenitud es un sentimiento que vincula el bienestar y los logros. Considerando la culminación de la realización y esta puede ser profesional o personal. Obviamente, ambos van de la mano. De tal manera que,

la realización profesional desarrolla la creatividad individual en el trabajo y mejora la productividad de todo el equipo.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de la investigación

Como cita CONCYTEC (2020) el tipo de investigación básica es un procedimiento mediante el cual se lleva a cabo de forma secuencial una determinada acción relacionada con la investigación y la realización con fines científicos. Por ello, la investigación se basó en una investigación básica que ya el estudio no es aplicativo, por ende, se trató de un estudio que tiene como propósito esclarecer el conocimiento científico.

El diseño de investigación no experimental de corte transversal es una investigación estadística en la que no se manipulan una o varias variables y se mide en un determinado tiempo sin la interposición directa del investigador (Hernández, 2020). Este diseño permitió observar el problema frente a sus causas sin ningún tipo de manipulación de las variables, además fue transversal por el periodo de intervención correspondiente al año 2022.

El enfoque cuantitativo describe la forma más objetiva de toma de datos numéricos y análisis estadísticos. Siendo un término que designa el método de las encuestas o los estudios por cuestionario. Y tiene como objetivo obtener datos numéricos sobre la población respondiendo a una serie de preguntas, a menudo administradas mediante ítems estructurados (Graterol, 2019). La investigación fue de enfoque cuantitativo ya que, se aplicó las encuestas, obteniendo datos numéricos que posteriormente fueron analizados estadísticamente mediante tablas de frecuencia y figuras.

El nivel de correlación mide la relación entre dos variables y calcular su correlación, es decir, el análisis de correlación calcula incluso el nivel de significancia (Hernández, 2020). Aquí se relacionó las variables de estudio clima organizacional y estrés laboral, con sus respectivas dimensiones.

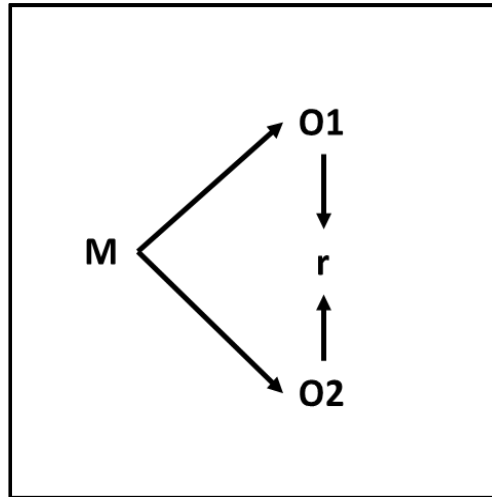


Figura 1 Diseño del tipo de investigación

Donde:

- M: es la muestra correspondiente a los profesionales del cuidado infantil en el centro de salud, Ecuador, 2022
- O1: Observación de la variable estrés laboral en los profesionales del cuidado infantil en el centro de salud, Ecuador, 2022
- O2: Observación de clima organizacional en los profesionales del cuidado infantil en el centro de salud, Ecuador, 2022
- r: relación de las variables

3.2 Variables y operacionalización

El clima organizativo es un conjunto de características estables que describen una determinada organización y que afectan significativamente al comportamiento y las emociones de sus miembros (Panchi, 2018). En cuanto a su definición operacional los centros de salud necesitan un clima organizativo competitivo en el que los encargados de la institución puedan elevar sus ideas. Entre sus dimensiones se encuentra:

- a) Condiciones laborales
- b) Comunicación

c) Involucramiento laboral

Indicadores: Cooperación, retos, trabajo en equipo, relaciones grupales, colaboración, superación de obstáculos, reconocimiento de logros, compromiso, calidad de vida laboral, pertinencia y reparto de funciones.

La escala es ordinal de cinco puntos bajo la escala de Likert (1. Sin importancia, 2. Poca importancia, 3. Relativa importancia, 4. Mucha importancia y 5. Extrema importancia).

El estrés en el trabajo hace referencia a un proceso que frecuentemente se confunde con sus antecedentes estresores que causan cansancio emocional, despersonalización y una baja realización personal (Barradas, 2018). La definición operacional responde a aquellas respuestas fisiológicas, psicológicas o de comportamiento a los estresores y las consecuencias a nivel individual y organizativo. Las dimensiones son:

- a) Cansancio emocional
- b) Despersonalización
- c) Realización personal en el trabajo

Indicadores: Fatiga, frustración, maltrato, despreocupación, motivación y conocimiento profesional.

Escala: Ordinal de cinco puntos bajo la escala de Likert (1. Nunca, 2. Casi nunca, 3. A veces, 4. Casi siempre y 5. Siempre).

3.3 Población, muestra, muestreo

3.3.1 Población

La población está representada por un conjunto de personas que poseen particularidades semejantes y están distribuidas en un solo territorio o lugar, que son aptos para proporcionar una amplia visión de las diferentes características de un objeto de estudio (Pineda, Alvarado, & Canales, 2018). El número total de la

población fue de 70 profesionales del área de cuidado infantil del centro de salud, Ecuador, 2022.

La población, ha sido seleccionada de acuerdo a los siguientes criterios:

Criterio de inclusión:

- Profesionales del área de cuidado infantil del centro de salud de Durán, 2022.
- Profesionales masculino y femenino del área de cuidado infantil centro de salud de Durán, 2022.

Criterios de exclusión:

- Profesionales que no pertenecen al área de cuidado infantil del centro de salud de Durán, 2022.
- Profesionales que no pertenecen al centro de salud de Durán, 2022.

3.3.2 Muestra

La muestra, es el grupo objetivo capaz de representar a la población general cuanto más precisa sea la composición de la muestra para representar a la población en las cuestiones estudiadas, mayor será su representatividad en la investigación (Hernández, 2020). Es necesario mencionar que al ser un número de población totalmente manejable se tomó como muestra a la totalidad N=70 profesionales del área de cuidado infantil.

3.3.3 Muestreo

Para Grudemi (2019) el muestreo no probabilístico permite al investigador elegir muestras apoyadas en su criterio, a base de las causas particularidades semejantes. Es así que, una característica del proceso de selección fue que la estructura de la población de profesionales de cuidado infantil fue intencional, a quienes se seleccionaron por conveniencia.

3.3.4 Unidad de análisis

La unidad de análisis de la investigación es el profesional del cuidado infantil del centro de salud donde se aplicó el cuestionario

3.4 Técnica e instrumentos de recolección de datos

Para Ávila (2020) la técnica de encuesta está compuesta de preguntas que ayuda a la obtención de información a fin de conocer el criterio de la muestra de estudio. Se aplicará las encuestas a los profesionales del cuidado infantil en el centro de salud que laboran en el año fiscal 2022.

El el instrumento de recolección de datos tanto verbales como numéricos que se utiliza en la etapa de recogida de información empírica primaria está asociada a la solución de una serie de tareas específicas que son cruciales para garantizar la fiabilidad de los resultados finales de la investigación (Salas, 2020).

El cuestionario de encuesta de la variable de clima organizacional se validó con expertos, misma que se estuvo compuesta de 25 preguntas correspondiente a las dimensiones (Ver anexo 3). Asimismo, el cuestionario de encuesta de la variable estrés laboral se validó con expertos y se compone de 24 preguntas de acuerdo con las dimensiones (Ver anexo 4).

Ficha técnica de instrumento 1

Nombre: Test que mide la variable de clima organizacional por Jacobo (2021)

Adaptación: Abad Moreira, Nicole Gisella

Dimensiones: 3

Baremos: Sin importancia, poca importancia, relativa importancia, mucha importancia y extrema importancia.

Ficha técnica de instrumento 2

Nombre: Test que mide la variable de estrés laboral por Maslach (1003) MBI para estrés laboral.

Adaptación: Abad Moreira, Nicole Gisella

Dimensiones: 3

Baremos: Nunca, casi nunca, a veces, casi siempre y siempre

3.4.3 Validez y confiabilidad

Validez

La validez de un instrumento es cuando realmente se mide lo que pretendía medir o si los datos recogidos describen realmente las cuestiones que se pretendían investigar. Si los instrumentos de medida miden siempre lo que no es, pueden ser fiables, pero no son válidos (Melgar, 2020).

En este contexto, la validez se lo utilizó para definir los instrumentos que fueron aplicados con el fin de obtener información. En tal sentido, los dos instrumentos estuvieron evaluados por tres expertos que tienen conocimientos en la salud y clima organizacional, quienes proporcionaron criterios de mejora y relevancia para que los cuestionarios sean adecuados al tema. En la siguiente tabla se especifica los expertos a considerar:

Tabla 1

Expertos

Orden	Apellidos y Nombres	Grado	Pertinencia	Relevancia	Claridad
1	Gabriela Fernanda Arboleda Fabara	Magister en gestión de los servicios de salud	X	X	X
2	Jessica Katherine Veloz Camino	Magister en gestión de los servicios de salud	X	X	X
3	Lady Mariuxi Flores González	Magister en gestión de los servicios de salud	X	X	X

Fuente: Datos de tres expertos en gestión de los servicios de salud que intervinieron para la validez de los instrumentos.

Confiabilidad

En el análisis de validez y confiabilidad de los dos instrumentos, se lo ha realizado mediante la prueba piloto aplicado a 7 trabajadores del centro de salud. En el cual, a través del programa estadístico SPSS los valores de Alfa de Cronbach para cada una de las variables son las siguientes:

Tabla 2

Prueba de confiabilidad para la variable Clima organizacional

Escala: ALL VARIABLES

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	7	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	7	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,810	25

Fuente: Procesamiento en SPSS de la base de datos de la aplicación del instrumento al personal de salud

En este caso el resultado del análisis de confiabilidad que se obtuvo mediante la prueba piloto aplicado a 7 profesionales del cuidado infantil en el centro de salud fue aquel valor de Alfa de Cronbach de ,810 para la variable clima organizacional lo que significa que el instrumento es bueno y aplicable de acuerdo con la valoración de la fiabilidad de las interrogantes.

Tabla 3

Prueba de confiabilidad para la variable clima organizacional

Escala: ALL VARIABLES

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	7	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	7	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,811	24

Fuente: Procesamiento en SPSS de la base de datos de la aplicación del instrumento al personal de salud

El resultado del análisis de confiabilidad que se obtuvo mediante la prueba piloto aplicado a 7 profesionales del cuidado infantil en el centro de salud, donde el valor de Alfa de Cronbach fue de ,811 para la variable de estrés laboral lo que significa que el instrumento es bueno y aplicable de acuerdo con la valoración de la fiabilidad de las interrogantes.

3.5 Procedimientos

El procedimiento de investigación estuvo comprendido en las variables clima organizacional y estrés laboral, el procedimiento de indagación inició con la búsqueda de información de acuerdo a teorías y literatura de alto rigor científico, es así, como se optó por recurrir a las revistas indexadas de los últimos cinco años, mismos que fueron analizadas. Asimismo, se buscó el instrumento adecuado para ser utilizado en la investigación, y al tenerlo se efectuó una investigación de campo.

La recolección de los casos se dio previa autorización por parte del director del centro de salud, a quién se le dio a conocer el propósito del estudio y los actores inmersos, a fin de contar con el respaldo de la institución. Para ello, fue necesario una solicitud. Posteriormente, se realizó la validación y confiabilidad de los instrumentos, mismos que estuvieron validados por tres expertos. Tras su confirmación fue pertinente recurrir a una prueba piloto, tomando a 7 representantes de la muestra total, para verificar si el cuestionario es totalmente fiable los casos estuvieron procesados en el SPSS, aquí se hizo uso de del coeficiente alfa de Cronbach, a fin de identificar la fiabilidad estadística necesaria para garantizar la validez y precisión del análisis estadístico para su aplicación, y posterior a ello su aplicación y análisis.

3.6 Método de análisis de datos

Tras haber validado los cuestionarios correspondientes a clima organizacional y estrés laboral con los expertos, se procedió a recolectar la información por medio de los 7 profesionales del cuidado infantil del centro de salud. Las respuestas fueron procesadas en el programa estadístico SPSS, ahí se enlistaron las preguntas y respuestas del pilotaje dando un resultado entre bueno y aceptable, valor que se extrae del coeficiente de alfa de cronbach (Ver Anexo 5 y 6).

En cuanto al procesamiento de los datos que se obtuvieron de la encuesta procedente de la muestra total N=70, se efectuaron las mismas preguntas al grupo de profesionales. Se trata de una actividad de investigación destinada a recoger datos que de igual forma se procesaron en el programa estadístico con el objetivo de obtener el nivel de significancia estadística por medio de la correlación de Pearson, la cual fue analizada e interpretada en tablas y gráficas.

3.7 Aspectos éticos

El valor de los resultados obtenidos no se opuso al cumplimiento de las normas éticas destinadas a proteger a cada uno de los profesionales de salud que participan en el estudio. Las normas éticas coherentes con los requisitos actuales para la realización de toma de datos u opiniones son el resultado de los esfuerzos

de expertos. Por ende, se abordó el ámbito de la protección de los derechos y la seguridad de los sujetos de la investigación, y el autor intelectual del estudio encargado de procesar los datos es quien se encargó de los análisis e interpretaciones estadísticas.

En cuanto a los principios que proporciona el Código de Ética de la Universidad Cesar Vallejo para la investigación, se consideró al principio de beneficencia que hace mención a la ayuda voluntaria de los participantes para la recolección de información dentro del centro de salud. A su vez, el principio de no maleficencia proporcionó veracidad y claridad en los resultados, evitando que los profesionales del cuidado infantil corran el riesgo de algún problema laboral. Juntamente con el principio de independencia y justicia, los profesionales pudieron colaborar de manera voluntaria, y en el caso que formen parte del trabajo no se les irrespetó ningún derecho como la autenticidad, respeto y confidencialidad.

Las bases de datos e investigadoras internacionales y nacionales recopiladas fueron respaldadas éticamente por seguir las directrices de reserva de respetar la autoría del contenido. Además, se hizo uso de la Declaración de Helsinki de la Asociación Médica Mundial, donde se expone que hay recomendaciones como el respeto a los datos informativos bajo confidencialidad de quienes forman parte de la muestra de estudio.

IV. RESULTADOS

4.1. Resultados descriptivos

Tabla 4

Distribución de frecuencias de la variable clima organizacional

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Nivel bajo	5	7,1	7,1
Nivel medio	65	92,9	100,0
Nivel alto	,0	,0	,0
Total	70	100,0	

Fuente: Aplicativo SPSS extraído de la base de datos.

En la tabla 4 se puede evidenciar, los resultados de la distribución de frecuencia sobre la variable clima organizacional en un centro de salud de cuidado infantil, observando que de los 70 profesionales del área de cuidado infantil el 92,9% tienen un nivel medio, mientras que el 7,1 % obtuvieron un nivel bajo, el ,0 % con nula participación en el nivel alto. En este sentido, la variable de acuerdo con la revisión de la literatura fundamentada en bases teóricas se descubrió que las modificaciones en los entornos físicos y sociales del trabajo pueden provocar importantes cambios emocionales y de comportamiento en los trabajadores, como fatiga, accidentes laborales, rotación de personal y reducción del rendimiento y la productividad (Iglesias, Torres, & Mora, 2020). Además, el clima organizacional es uno de los principales impulsores de las actitudes y comportamientos de las instituciones individuales y grupales, es decir, es un conjunto de propiedades del entorno de trabajo que los profesionales experimentan directa o indirectamente ser un factor importante en las acciones de los empleados. Por ello, los centros de salud e instituciones afines deben buscar promover la creatividad e innovación mediante el apoyo presupuestario, la valoración y la contratación de capital humano. Algunos piensan que el entorno organizativo es la prueba de que los individuos reciben las normas de sus acciones y los posibles efectos de su conducta asociados a la organización.

Tabla 5*Distribución de frecuencias de la variable estrés laboral*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Nivel bajo	3	4,3	4,3
Nivel medio	67	95,7	100,0
Nivel alto	,0	,0	,0
Total	70	100,0	

Fuente: Aplicativo SPSS extraído de la base de datos.

En la tabla 5 se puede evidenciar de forma detallada, los resultados de la distribución de frecuencia sobre el estrés laboral, evidenciando que, 95,7% tiene un nivel medio de estrés, el 4,3 % obtuvieron un nivel bajo, mientras que nadie obtuvo el nivel bajo. En este sentido se observa que en su mayoría los profesionales padecen de estrés laboral, que básicamente es una relación particular entre la persona y el entorno, una analogía que pone en riesgo el bienestar. Las consecuencias del estrés y patologías asociadas puede ser un desencadenante de diversas enfermedades, como las cardiovasculares, las irritaciones, las migrañas, etc. El estrés laboral es la principal causa de baja laboral. A menudo se utiliza el término exceso de trabajo y agotamiento. El estrés provoca un desequilibrio en el sistema nervioso: estimula los sistemas nerviosos hipotálamo-hipófisis y suprarrenal. El sistema simpático, responsable de muchas actividades independientes de la voluntad, se estimula entonces, provocando una liberación de adrenalina, que a su vez aumenta el ritmo cardíaco. Entonces, se determina que el estrés puede ser temporal pero también puede ser crónico y perjudicar gravemente la vida cotidiana, aquí el cuerpo reacciona contra lo que percibe como una agresión, desequilibrio o una presión en el entorno de trabajo que se desenvuelve la persona.

Tabla 6*Distribución de frecuencias de la variable clima organizacional por dimensiones*

	V1. Clima organizacional	D1. Condiciones laborales	D2. Toma de decisiones	D3. Comunicación	D4. Involucramiento
Nivel bajo	7,1	5,7	12,9	30,0	10,0
Nivel medio	92,9	94,3	87,1	70,0	90,0
Nivel alto	,0	,0	,0	,0	,0
Total	100	100	100	100	100

Fuente: Aplicativo SPSS extraído de la base de datos.

En la tabla 6 se puede demostrar la distribución de frecuencias de la variable clima organizacional por dimensiones, en la cual existe un nivel medio es la de condiciones laborales con el 94,3% a comparación de las otras, así mismo hay un nivel bajo en cuanto a la comunicación con un 30,0%, finalmente se observa los restantes como la de toma de decisiones e involucramiento en relación con el nivel alto los cuales tiene una nula participación. En este sentido se puede evidenciar que la mayoría de los porcentajes de los profesionales de salud muestran en general un nivel entre medio y alto en función de la aceptabilidad, lo que significa que las malas condiciones de trabajo pueden incluir cosas como: entornos físicamente peligrosos que podrían mejorarse tras evidenciar la problemática que genera. Otro de los factores que genera un deficiente entorno y condiciones laborales es la utilización inadecuada del espacio, como la mala iluminación y las instalaciones no ergonómicas para los empleados. Por lo que, es evidente la cultura de trabajo deficiente que lleva el centro de salud, a la cual se puede sumar otros desafíos como es la falta de competencia sana, políticas incumplidas en el lugar de trabajo, acoso por parte de los compañeros o clientes, estrés inusualmente alto, falta de reconocimiento de los logros o discriminación por motivos de etnia, género, incluso nivel de educación.

Tabla 7*Distribución de frecuencias de la variable de estrés laboral por dimensiones*

	V2. Estrés laboral	D1. Cansancio emocional	D2. Despersonalización	D3. Realización personal en el trabajo
Nivel bajo	4,3	4,3	7,1	,0
Nivel medio	95,7	95,7	91,4	100,0
Nivel alto	,0	,0	,0	,0
Total	100	100	100	100

Fuente: Aplicativo SPSS extraído de la base de datos.

En la tabla 7 se puede presentar los resultados de la distribución de frecuencias de la variable de estrés laboral por dimensiones, en la cual con un nivel medio se encuentra el estrés laboral es la de cansancio emocional con un 95,7 % a comparación de las otras, por consiguiente, con un nivel bajo se encuentra la despersonalización con un 7,1%, el nivel alto de con un cero por ciento de partición del total de encuestados. En lo que respecta a la variable se puede inferir que las cifras con mayor presencia en la tabla de distribución son las dimensiones de cansancio emocional y despersonalización, lo que significa que es un desequilibrio entre lo que se da y lo que se recibe, donde se busca constantemente un equilibrio mental, emocional y físico, que puede verse afectado por factores externos como el horario de trabajo, motivación, carga laboral, etc. Entonces, el cansancio emocional es un estado de sobrecarga ante el esfuerzo. No se trata sólo de un exceso profesional, sino también de la carga de asumir conflictos, responsabilidades o estímulos de carácter emocional o cognitivo. Además, va acompañado de la despersonalización que implica la exclusión del requisito de la personalidad en cuanto al profesional en la relación laboral, por lo que es un trastorno que hace que la persona tenga alterada su percepción de sí mismo. Se caracteriza por sensaciones de irrealidad, apatía, amnesia, impresión de estar separado del cuerpo, pérdida de control, ataque de pánico, depresión, ansiedad, sueño, estrés, fatiga y otros.

4.2 Resultados inferenciales

H0: Los datos estudiados no tiene una distribución normal.

H1: Los datos estudiados corresponde a una distribución normal.

Tabla 8

Prueba de normalidad de las variables clima organizacional y estrés laboral

	Pruebas de normalidad		
	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	Gl	Sig.
Clima organizacional	,537	70	,000
Estrés laboral	,540	70	,000

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

Fuente: Aplicativo SPSS extraído de la base de datos.

En lo que respecta a la tabla 8 se presenta la normalidad de los datos procesados, obtenidos a partir de la base de datos en SPSS versión 24.0, la misma que esta compuesta con el número de profesionales del cuidado infantil del centro de salud, cuya muestra correspondiente es de 70 encuestados, es decir una data muestral superior de 50 unidades de análisis, por lo que se usa el estadístico de Kolmogorov-Smirnov a fin de determinar aquel procesamiento de normalidad de los datos, por lo que el nivel de significancia muestra una cifra de 0,000 que se halla inferior al de 0.05, por lo tanto, se encontró $p=\text{valor}<0.01$ por lo que se rechaza la H_0 y se acepta la H_1 ; entonces se asume que los datos no tienen una distribución no normal, es decir no paramétrica lo que lleva a aplicar el Coeficiente de correlación de rangos de Rho Spearman, y se da paso al uso de la prueba de coeficiente de correlación, es importante entender que es una medida estadística de la fuerza de una relación lineal entre la variable con las respectiva dimensiones, esto es esencial para la contrastación hipotética planteada, mismos que sirven para dar respuesta a los objetivos específicos del estudio.

Contrastación de hipótesis general

H₀: El clima organizacional no se relaciona significativamente con el estrés laboral de los profesionales del cuidado infantil en el centro de salud, Ecuador, 2022.

H₁: El clima organizacional se relaciona significativamente con el estrés laboral de los profesionales del cuidado infantil en el centro de salud, Ecuador, 2022.

Tabla 9

Contrastación de hipótesis general

			Clima organizacional	Estrés laboral
Rho de Spearman	Clima organizacional	Coeficiente de Correlación	,000	,215
		Sig. (bilateral)		,000
		N	70	70
	Estrés laboral	Coeficiente de Correlación	,215	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	
		N	70	70

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

Fuente: Aplicativo SPSS extraído de la base de datos.

De los resultados obtenidos en la tabla 9, se puede evidenciar que existe relación entre la variable clima organizacional y la dimensión estrés laboral, la significancia es igual a ,000 el cual se encuentra por debajo de 0.05. Por otra parte, el coeficiente de correlación es igual a 0,215 siendo un valor positivo bajo, de forma se rechaza la H₀ y se acepta la H₁, donde el clima organizacional se relaciona significativamente con el estrés laboral de los profesionales del cuidado infantil en el centro de salud, Ecuador, 2022. Por ello, de acuerdo a las características de la investigación, se toma en cuenta la prueba del Coeficiente de correlación Spearman.

Contrastación de hipótesis específica 1

H₀: La relación del clima organizacional no se relaciona significativamente con el cansancio emocional de los profesionales del cuidado infantil en el centro de salud, Ecuador, 2022.

H₁: La relación del clima organizacional se relaciona significativamente con el cansancio emocional de los profesionales del cuidado infantil en el centro de salud, Ecuador, 2022.

Tabla 10

Contrastación de hipótesis específica 1

			Clima organizacional	Cansancio emocional
Rho de Spearman	Clima organizacional	Coeficiente de Correlación	1,000	-,059
		Sig. (bilateral)		,000
		N	70	70
	Cansancio emocional	Coeficiente de Correlación	-,059	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	
		N	70	70

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

Fuente: Aplicativo SPSS extraído de la base de datos.

De los resultados obtenidos en la tabla 10, se puede evidenciar la relación entre variable clima organizacional y cansancio emocional, tiene un nivel de significancia igual a ,000 el cual se encuentra por debajo de 0.05, esto quiere decir que existe relación entre las dos variables. Además, el coeficiente de correlación es igual a -.059 es decir que la relación es negativa moderada, por ende, se rechaza la H₀ y se acepta la H₁, donde la relación del clima organizacional se relaciona significativamente con el cansancio emocional de los profesionales del cuidado infantil en el centro de salud, Ecuador, 2022.

Contrastación de hipótesis específica 2

H₀: El clima organizacional no se relaciona significativamente en la despersonalización de los profesionales del cuidado infantil en el centro de salud, Ecuador, 2022.

H₁: El clima organizacional se relaciona significativamente en la despersonalización de los profesionales del cuidado infantil en el centro de salud, Ecuador, 2022.

Tabla 11

Contrastación de hipótesis específica 2

			Clima organizacional	Despersonalización
Rho de Spearman	Clima organizacional	Coeficiente de Correlación	1,000	,127
		Sig. (bilateral)		,000
		N	70	70
	Despersonalización	Coeficiente de Correlación	,127	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	
		N	70	70

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

Fuente: Aplicativo SPSS extraído de la base de datos.

De los resultados obtenidos en la tabla 11, se puede evidenciar que existe relación entre variable clima organizacional y despersonalización al tener un valor de significancia igual a ,000 el cual se encuentra por debajo de 0.05. Además, el coeficiente de correlación es de ,127 siendo una relación positiva muy baja, lo que conlleva a rechazar la H₀ y aceptar la H₁. Concluyendo que, el clima organizacional se relaciona significativamente en la despersonalización de los profesionales del cuidado infantil en el centro de salud, Ecuador, 2022.

Contrastación de hipótesis específica 3

H₀: El clima organizacional no se relaciona significativamente con la realización personal del trabajo de los profesionales del cuidado infantil en el centro de salud, Ecuador, 2022

H₁: El clima organizacional se relaciona significativamente con la realización personal del trabajo de los profesionales del cuidado infantil en el centro de salud, Ecuador, 2022

Tabla 12

Contrastación de hipótesis específica 3

			Clima organizacional	Realización personal
Rho de Spearman	Clima organizacional	Coeficiente de Correlación	1,000	,000
		Sig. (bilateral)		,000
		N	70	70
	Realización personal	Coeficiente de Correlación	1,000	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	
		N	70	70

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

Fuente: Aplicativo SPSS extraído de la base de datos.

De los resultados obtenidos en la tabla 12, se puede evidenciar existe relación entre variable clima organizacional y realización personal, donde se observa que el nivel de significancia es igual a ,000 el cual se encuentra por debajo de 0.05. evidenciando además que, el coeficiente de correlación es igual a 1,000, esto quiere decir que existe una correlación positiva grande y perfecta, por lo que se rechaza la H₀ y se acepta la H₁, donde, el clima organizacional se relaciona significativamente con la realización personal del trabajo de los profesionales del cuidado infantil en el centro de salud, Ecuador, 2022.

V. DISCUSIÓN

En la presente investigación se buscó determinar la relación entre el clima organizacional y estrés laboral de los profesionales del cuidado infantil en el centro de salud, Ecuador, 2022, en los resultados de la distribución de frecuencias se pudo evidenciar que de los 70 profesionales del área de cuidado infantil en su mayoría el 92,9% refleja un nivel medio de clima organizacional, frente a un 95,7 % quienes tienen igual poseen un nivel medio de estrés.

En lo que describe al objetivo general de acuerdo a los resultados obtenidos se muestran que existe una relación entre las variables clima organizacional y estrés laboral donde el coeficiente de correlación *rho de Spearman* da como resultado $r_s = .215^{**}$, y un p valor = $.000 < .05$, siendo una correlación positiva y estadísticamente significativa, aunque baja.

Este resultado concuerda con lo investigado por Villalba y Pérez (2020) en Ecuador quienes han investigado la relación que tiene el clima organizacional y estrés laborales en los trabajadores de las empresas de la ciudad de Ambato. Para lo cual, a través de la metodología tipo básico, enfoque cuantitativo, diseño no experimental y nivel descriptivo, llegan a concluir que, los factores de estrés están direccionados a la influencia que tiene el líder en la empresa, así como del clima organizacional que se lleva a cabo y también con la escasa cohesión. Esto alude a que, el clima organizacional incide de manera directa al estrés causado en los trabajadores.

Asimismo, en Quito, Rodríguez (2019) en su trabajo determina la relación existente entre estrés laboral con el ambiente o clima organizacional del personal. Para ello, la metodología es de tipo correlacional, enfoque cuantitativo, diseño no experimental-transversal y nivel descriptivo. Concluyendo que, el factor clima organizacional provoca el estrés laboral en un 53%; y de este porcentaje el 29% viene siendo estrés intermedio; el 15% estrés alto y el 3% estrés bajo, esto permite aludir que, al no mejorar el ambiente de trabajo, los colaboradores de la empresa pueden verse afectados por el estrés.

En este sentido, con la revisión de la literatura fundamentada en bases teóricas se expresa que las modificaciones en los entornos físicos y sociales del trabajo pueden provocar importantes cambios emocionales y de comportamiento en los trabajadores, como fatiga, accidentes laborales, rotación de personal y reducción del rendimiento y la productividad (Iglesias, Torres, & Mora, 2020).

De igual manera el clima organizacional es uno de los principales impulsores de las actitudes y comportamientos de las instituciones individuales y grupales (Arias, Lazo, & Quintana, 2018). Además, es un conjunto de propiedades del entorno de trabajo que los trabajadores experimentan directa o indirectamente ser un factor importante en las acciones de los empleados.

Por lo tanto, Canales et al. (2021) considera que un ambiente de trabajo positivo también contribuye a un buen bienestar psicológico, cuando todo el mundo está contento en el trabajo y eso se irradia de ellos, evitando que se generen riesgos en su salud, como es el caso del estrés laboral. De esta manera, en toda empresa se debe promover suficientes recursos que ayuden a mantener un entorno organizativo creativo, motivador, innovador y sobre todo cooperativo.

Entre los puntos fuertes de la comunidad laboral figuran la franqueza, el trabajo en común, el humor mutuo, la diversidad de experiencias laborales y un ambiente de trabajo bueno y flexible. También se hace mención el papel del gestor en la creación de una buena comunidad de trabajo como uno de los recursos más importantes en el ámbito de las discapacidades del desarrollo (Araya & Medina, 2019).

Por otra parte, con respecto al objetivo específico uno de acuerdo a los resultados obtenidos se muestra que existe una relación entre el clima organizacional con la dimensión de cansancio emocional donde el coeficiente de correlación *rho de Spearman* da como resultado $r_s = -.059^{**}$, y un p valor = $.000 < .05$, siendo una correlación negativa y estadísticamente inversa, aunque moderada.

Este resultado concuerda con lo investigado por Chiang et al. (2022) quienes plantean como objetivo conocer el efecto que se genera entre el clima organizacional y cansancio emocional entre dos grupos de funcionarios. Para lo

cual, la metodología de tipo correlacional, enfoque cuantitativo, diseño no experimental - transversal y nivel descriptivo permite concluir que el cansancio emocional no es afectado directamente por el clima organizacional ya que el resultado de correlación fue de un 17%, donde el cansancio emocional no siempre se ve influenciado en los cambios que se generen en el clima organizacional, ya que el factor se ve incluso alterado por factores personales fuera del ambiente laboral.

Revisando la literatura, Iglesias & Torres (2018) asegura que, entre las características positivas se encuentra se crea un ambiente cómodo de trabajo, incremento de interés, satisfacción laboral, mermar el abastecimiento laboral, y mejorar el nivel de productividad, evitando que se genere cansancio emocional.

De esta manera, el clima organizacional es un factor que los practicantes poseen de su entorno laboral. En esta inteligencia influye en el temperamento de la institución. Se logran examinar diferentes elementos o itinerarios para alcanzar la mejora de la salud. El análisis del clima organizativo se considera aún una experiencia suficiente naciente en el ámbito de la gestión. (Panchi, 2018)

Además, desde el punto de vista de Rodríguez et al. (2018) el cansancio emocional es un desequilibrio que presenta el trabajador, donde se ve afectado la parte mental, emocional y físico, por factores externos como el horario de trabajo, motivación, carga laboral, funciones, etc. Entonces, el cansancio emocional es un estado de sobrecarga ante el esfuerzo. No se trata sólo de un exceso profesional, sino también de la carga de asumir conflictos, responsabilidades o estímulos de carácter emocional o cognitivo.

Además, con respecto al objetivo específico dos de acuerdo a los resultados obtenidos se muestran que existe una relación entre el clima organizacional y la dimensión de despersonalización de los profesionales del cuidado infantil donde el coeficiente de correlación *rho de Spearman* da como resultado $r_s = ,127^{**}$, y un p valor = $.000 < .05$, siendo una correlación positiva y estadísticamente significativa, aunque muy baja.

Este resultado concuerda con lo investigado por Díaz et al. (2019) quienes plantearon como objetivo determinar el nivel de relación que tiene el clima

organizacional y la despersonalización en los profesionales de salud. El trabajo se basa en la metodología fue de tipo básico, enfoque cuantitativo, diseño no experimental y nivel descriptivo. A su vez, concluyeron que las variables se relacionan de manera significativa, por lo cual, se acepta la hipótesis, es decir, mientras más clima organizacional exista el nivel de despersonalización será mayor.

Sin embargo, dentro de la literatura referencial del marco teórico se puede citar Llerena y Molina (2022) aseguran que, el trastorno de despersonalización/desrealización se caracteriza por un sentimiento persistente o recurrente de alejamiento del propio cuerpo o de los procesos mentales, sintiéndose como un observador externo de la propia vida (despersonalización), y/o por un sentimiento de alejamiento del propio entorno (desrealización).

En este sentido, el trastorno de despersonalización/desrealización se caracteriza por un sentimiento persistente o recurrente de alejamiento del propio cuerpo o de los procesos mentales, sintiéndose como un observador externo de la propia vida.

En cuanto al objetivo específico tres de acuerdo con los resultados obtenidos se muestran que existe una relación entre el clima organizacional con la realización personal donde el coeficiente de correlación *rho de Spearman* da como resultado $r_s = 1.000^{**}$, y un p valor = $.000 < .05$, siendo una correlación positiva y estadísticamente significativa perfecta y grande.

Este resultado concuerda con lo investigado por Moreira y Rodríguez (2021) tienen como objetivo analizar el clima laboral del personal operativo de Portoviejo y cómo puede influenciar en la realización personal dentro de la institución. Por lo cual, la metodología es de tipo correlacional, enfoque cuantitativo, diseño no experimental - transversal y nivel descriptivo. En base a esto, se concluye que, en la mayoría de las personas encuentra niveles alto de realización personal, lo que demuestra que el clima organizacional al ser adecuado dentro de la institución, favoreciendo al crecimiento personal del profesional.

Sin embargo, los resultados encontrados no concuerdan con el estudio mencionados ya que no abordan la dimensión realización personal, sin embargo, en el marco teórico se encontró a Intriago (2019) quien sostiene que la plenitud es un sentimiento que vincula el bienestar y los logros. Considerando la culminación de la realización y esta puede ser profesional o personal. Obviamente, ambos van de la mano. De tal manera que, la realización profesional desarrolla la creatividad individual en el trabajo y mejora la productividad de todo el equipo.

La realización personal en el trabajo es un poco de todo eso se trata de la plenitud donde cada ser humano posee su propia concepción de ella, ya que está íntimamente ligada a la motivación que lleva al conocimiento profesional (García & Forero, 2018).

Es así como se logra identificar que el clima organizacional es uno de los principales impulsores de las actitudes y comportamientos de las instituciones individuales y grupales, es decir, es un conjunto de propiedades del entorno de trabajo que los profesionales experimentan directa o indirectamente ser un factor importante en las acciones de los empleados.

Por ello, los centros de salud e instituciones afines deben buscar promover la creatividad e innovación mediante el apoyo presupuestario, la valoración y la contratación de capital humano. Algunos piensan que el entorno organizativo es la prueba de que los individuos reciben las normas de sus acciones y los posibles efectos de su conducta asociados a la organización.

En cuanto a la metodología aplicada para la realización de la presente investigación, la aplicación de la muestra por conveniencia resultó ser una debilidad para el estudio, debido a no se pudo generalizar los datos obtenidos de la población total; sin embargo, se trabajó con las personas quienes decidieron ser partícipes de la investigación, destacándose el gran entusiasmo por colaborar en el proceso de recopilación de información a fin de dar respuestas precisas a los cuestionarios presentados, lo que resultó ser una gran fortaleza.

Así como también se buscó cumplir con el protocolo de bioseguridad a fin de salvaguardar por el cuidado de los participantes y el investigador, es por ello, que se contaba con los recursos disponibles como mascarillas, alcohol y espacios abiertos para un sondeo de opiniones a fin de conocer la situación actual del clima organizacional y estrés laboral de los profesionales del cuidado infantil del centro de salud.

VI. CONCLUSIONES

Primera: Existe correlación entre el clima organizacional y estrés laboral de los profesionales del cuidado infantil en el centro de salud, Ecuador, 2022, en vista que resultado de la Sig. Bilateral es 0,000, menor al p -valor 0,05, es valor positivo bajo, sin embargo, posee una relación positiva directamente significativa ($Rho=,215$). A su vez, se identificó que, de los 70 profesionales el 95,7% tiene un nivel medio de estrés.

Segunda: Se ha determinado que la relación del clima organizacional con el cansancio emocional los profesionales del cuidado infantil en el centro de salud, Ecuador, 2022 es negativa y moderada, en vista que resultado de la Sig. Bilateral es 0,000, menor al p -valor 0,05. Sin embargo, posee una relación inversa significativa ($Rho=-,059$). Se concluyó que de los 70 profesionales del área de cuidado infantil el 95.7 % tiene un nivel medio asociado al cansancio.

Tercera: Se ha determinado que la relación del clima organizacional en la despersonalización de los profesionales del cuidado infantil en el centro de salud, Ecuador, 2022, hay correlación en vista que resultado de la Sig. Bilateral es 0,000, menor al p -valor 0,05, obteniendo un Rho de 0,127; no obstante, esta relación tiene un efecto muy bajo. En el caso de los resultados descriptivos, la dimensión, la despersonalización con el 91,4% tiene un nivel medio en el clima organizacional.

Cuarta: Existe relación entre el clima organizacional y la realización personal en el trabajo de los profesionales del cuidado infantil en el centro de salud, Ecuador, 2022, en vista que el resultado de la Sig. Bilateral es 0,000, menor al p -valor 0,05, donde se muestra una relación directamente significativa ($Rho=1,000$) con un tamaño de efecto perfecto. Los resultados descriptivos exponen que la dimensión relación personal en el trabajo tiene un nivel medio de participación con el 100%.

VII. RECOMENDACIONES

Primera: Al departamento de Talento Humano del cuidado infantil en el centro de salud que se tome medidas en cuanto a trabajar en un ambiente de apoyo donde se realice trimestralmente el reconocimiento de logros a los profesionales de la salud, adicional generar actividades fuera del trabajo ya que es aquí donde se genera un ambiente de estrés laboral.

Primera: Al Gerente del cuidado infantil en el centro de salud crear un modelo de comunicación interna, donde se fomente el respeto y la igualdad de condiciones ya que el centro cuenta con profesional de ambos géneros. Asimismo, es sustancial dar paso al impulso de medidas saludables dotando al personal de buenas instalaciones y equipos de calidad que optimicen el cansancio emocional, esto puede ir de la mano con terapias y seguimientos de relajación, actividades de pausas activas, y respetar el horario asignado.

Segunda: Al responsable de la unidad de bienestar social implementar terapias de comunicación para los profesionales del cuidado infantil a fin de mermar y solucionar el trastorno de despersonalización, al no contar con una especialista en el tema es pertinente se contrate a una psicoterapeuta con experiencia a fin de combatir aquellos cuadros de ansiedad, pensamientos y sentimientos negativos, depresión, de ser caso debe estar autorizado a medicar al personal.

Tercera: Al responsable del Talento Humano establecer capacitaciones para los profesionales del cuidado infantil con el propósito de potencializar sus virtudes y trabajar los errores, es decir, cumplir con las acciones de auto mejoramiento donde el profesional aprenderá a conocer y desarrolla aquellas habilidades que lo caracterizan.

REFERENCIAS

- Abedikooshki, S., & Shahdousti, H. (2021). Relación entre el clima organizacional, el estrés laboral y la satisfacción en el trabajo de las enfermeras de la sala Covid-19 del hospital Imam Khomeini Esfarayen. *Scientific Journal of Nursing Midwifery and Paramedical Faculty*, 7(2), 34-46.
- Araya, M., & Medina, A. (2019). Satisfacción laboral y clima organizacional en funcionarios de atención primaria de salud de una comuna en Chile. *Revista Médica de Risaralda*, 25(2), 84-89.
- Arias, W., Lazo, J., & Quintana, S. (2018). ¿Es el clima organizacional determinante de relaciones interpersonales o son las relaciones interpersonales las que determinan el clima organizacional? *Industrial Data*, 21(2), 81-89.
- Ávila, H. (2020). La entrevista y la encuesta: ¿ métodos o técnicas de indagación empírica? *Didascalía: didáctica y educación*, 11(3), 62-79.
- Bada, Q., Salas, S., & Castillo, S. (2020). Estrés laboral y clima organizacional en docentes peruanos. *Revista MediSur*, 8(6), 1138-1144.
- Bareas, A. (2018). *Análisis modelos teóricos estrés laboral aplicados a un caso real del sector sanitario*. Universidad Jaime I.
- Bustamante, B., & Velarde, S. (2018). *Relación entre el clima organizacional y el estrés laboral en trabajadores de salud del Hospital Nacional Cayetano Heredia, Lima 2014*. Lima.
- Cabrera, K. (2018). *Clima y compromiso organizacional del tecnólogo médico de un hospital del Callao-2017*. Lima.
- Canales, A., López, A., & Napán, A. (2021). Clima Organizacional y el Desempeño Laboral durante el Covid-19. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía*, 6(1), 124-142.
- Chiang, M., Sanhuenza, C., & Rivera, M. (2022). Clima organizacional, ¿afecta al estrés laboral?: comparación entre funcionarios de la salud y seguridad pública. *RAN - Revista Academia & Negocios*, 8(1), 43-54.

- Díaz, F., Guevara, S., & Vidaurre, W. (2019). Estrés laboral y clima organizacional en colaboradores del hospital Solidaridad, Chiclayo. *Revista de Investigación y Cultura*, 8(1), 31-40.
- Espinoza, A. (2018). Consideraciones teórico metodológicas y prácticas acerca del estrés. *Humanidades médicas*, 18(3), 697-717.
- Galdikiene, N., Asikainen, P., Rostila, I., Balčiūnas, S., & Helminen, M. (2019). La asociación entre el estrés percibido por las enfermeras de atención primaria y la cultura y clima organizativos en un contexto de equipo. *Revista centroeuropea de enfermería y obstetricia*, 10(3), 1092-1101.
- García, M., & Forero, C. (2018). Estrés laboral y contrato psicológico como elementos relacionales del cambio organizacional. *Diversitas: Perspectivas en Psicología*. 14(1), 149-162.
- González, J., Paredes, M., & Núñez, R. (2018). La influencia del liderazgo en el clima organizacional de las empresas. *Revista de Investigación*, 42(95), 241-249.
- Graterol, R. (2019). *Metodología de la Investigación*. Obtenido de Universidad de Los Andes.
- Grudemi, E. (2019). *Muestreo no probabilístico*. Obtenido de <https://enciclopediaeconomica.com/muestreo-no-probabilistico/>
- Hernández, S. (2020). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. México: McGrawHill.
- Hernández, T., Duena, D., & Polo, S. (2021). Clima organizacional y liderazgo en un instituto de salud pública mexicano. *Revista Cubana de Salud Pública*, 47(2), 1-19.
- Iglesias, A., & Torres, J. (2018). Un acercamiento al clima organizacional. *Revista cubana de enfermería*, 34(1), 1.
- Iglesias, A., Torres, J., & Mora, Y. (2020). Estudios de clima organizacional: revisión integrativa. *Revista Medisur*, 18(6), 1189-1197.

- Iglesias, M. E. (2021). *Metodología de la investigación científica: Diseño y elaboración de protocolos y proyectos*. Buenos Aires: Noveduc.
- Intriago, S. (2019). La plenitud es un sentimiento que vincula el bienestar y los logros. Se considera la culminación de la realización. Esta realización puede ser profesional o personal. Obviamente, ambos van de la mano. *Revista San Gregorio*, 35(1), 94-107.
- Lapo, M. (2018). *Influencia del clima organizacional en las actitudes laborales y en el comportamiento pro-social de los profesionales de la salud*. Perú: Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Li, Y., Tsui, W., Lan, C., & Jung, H. (2019). La relación entre el clima organizacional, el estrés laboral, el desgaste laboral y la retención de los farmacéuticos. *Journal of Occupational Health*, 62(2), 1-9.
- Llerena, D., & Molina, M. (2022). Situación Jurídica del Trabajador y la Despersonalización del Empleador. *Polo del Conocimiento: Revista científico - profesional*, 7(1), 1-13.
- Maldonado, J. (2018). *Metodología de la investigación social: Paradigmas: cuantitativo, sociocrítico, cualitativo, complementario*. Colombia : Ediciones de la U.
- Monterrosa, Á., Ruiz, R., & Mejía, A. (2020). Estrés laboral, ansiedad y miedo al COVID-19 en médicos generales colombianos. *MedUNAB*, 23(2), 195-213.
- Moreira, D., & Rodríguez, A. (2021). Estrés laboral y clima organizacional en el personal operativo del cuerpo de bomberos. *Revista Científica Arbitrada en Investigaciones de la Salud "GESTAR"*, 4(8), 212-228.
- Moyano, P., Noroña, D., & Vega, V. (2022). Influencia de factores psicosociales en el clima y estrés laboral del personal de un hospital ecuatoriano. *Revista Médica Electrónica*, 44.(5), 1-19.
- Ortiz, A. (2020). El estrés laboral: Origen, consecuencias y cómo combatirlo. *Revista Daena (International Journal of Good Conscience)*, 15(3), 6.

- Ortiz, G. (2018). *Estrés laboral de los profesionales de la salud y la relación con el clima organizacional en el hospital Dr. Eduardo Montenegro de Chillanes, Provincia de Bolívar*. Guayaquil: Universidad Católica Santiago de Guayaquil.
- Palacios, D. (2019). *El clima organizacional y su relación con el desempeño laboral del personal administrativo de los distritos de Salud Pública de la provincia de Manabí - Ecuador*. Lima-Perú: Universidad Nacional Mayor de San Marco.
- Palafox, M., Ochoa, S., & Jacobo, C. (2019). La cultura organizacional como base para la permanencia en las organizaciones. *Revista San Gregorio*. num. 35, 1-8.
- Panchi, V. (2018). La incidencia del clima organizacional en el desarrollo de las organizaciones posmodernas. *Sapienza Organizacional*, 5(9), 173-188.
- Pineda, B., Alvarado, E., & Canales, F. (2018). *Metodología de la investigación manual para el desarrollo de person al de salud*. Washington: Organización panamericana de Salud. Segunda Edición.
- Quintero et al. (2020). Estrés y Burnout, Evolución histórica. *Egle*, 7(16), 92-104.
- Rivera, D., & Rincón, J. (2018). Percepción del Clima organizacional: Un análisis desde los Macroprocesos de una ESE. *Revista Espacios*, 39(19), 1-5.
- Rodríguez, R. (2019). *Prevalencia del estrés laboral en el personal del área de emergencia del Hospital Gineco Obstétrico Isidro Ayora*. Quito: Universidad Central del Ecuador.
- Rodríguez, S., Gómez, A., & Suasnavas, P. (2018). Cansancio emocional, despersonalización y realización en trabajadores del sector bancario. *INNOVA Research Journal*, 3(1), 10-18.
- Salas, D. (2020). *La encuesta y el cuestionario*. Obtenido de <https://investigaliacr.com/investigacion/la-encuesta-y-el-cuestionario/>

- Sánchez, F. (2019). Fundamentos epistémicos de la investigación cualitativa y cuantitativa: Consensos y disensos. *Revista Digital de Investigación en Docencia Universitaria*. 13(1), 9.
- Silva, D., Méndez, P., Arancibia, D., & Cortes, F. (2020). La importancia del clima y cultura organizacional para la atención en instituciones de salud. *Revista Universidad Y Sociedad*, 12 (1), 53-60.
- Soto, L., Uglde, J., & Amaguaya, M. (2020). La importancia de la decisión gerencial para generar un clima organizacional óptimo en una empresa. *Revista Científica Dominio de las Ciencias*, 6(4), 211-230.
- Taipe, R. (2020). Diseño organizacional mediante el enfoque sistémico y cibernético: El caso de una empresa prestadora de saneamiento. *Ingeniare. Revista chilena de ingeniería*, 28(1), 1-12.
- Valderrama, E., & Polino, Y. (2020). *Estrés laboral en las organizaciones del sector salud en Perú: Una revisión teórica*. Lima: Universidad Peruana Unión.
- Verduzco, R., & Hernández, C. (2018). El estrés en el entorno laboral Revisión genérica desde la teoría. *Cultura Científica y Tecnológica*, 1(64), 7.
- Verduzco, R., García, C., & Mercado, S. (2018). El estrés en el entorno laboral. Revisión genérica desde la teoría. *Revista de investigación en ingeniería e innovación tecnológica*, 64 (15), 31-42.
- Villalba, R., & Pérez, P. (2020). *El estrés laboral y el clima organizacional en las empresas de seguridad de la Ciudad de Ambato*. Ambato: Universidad Técnica de Ambato.

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

Título: Clima organizacional y estrés laboral de los profesionales del cuidado infantil del centro de salud, Ecuador, 2022								
Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores					
Problema General:	Objetivo general:	Hipótesis general:	Variable 1/Independiente: gestión de servicios de salud					
¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y estrés laboral de los profesionales del cuidado infantil en el centro de salud, Ecuador 2022?	Determinar la relación entre el clima organizacional y estrés laboral de los profesionales del cuidado infantil en el centro de salud, Ecuador, 2022	El clima organizacional se relaciona significativamente con el estrés laboral de los profesionales del cuidado infantil en el centro de salud, Ecuador, 2022	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valores	Niveles o rangos	
			Condiciones laborales	Cooperación Retos Trabajo en equipo	6	Ordinal Sin importancia Poca importancia Relativa importancia Mucha importancia Extrema importancia	Deficiente Regular Bueno Excelente	9-18 18-27 28-36 37-45
			Comunicación	Relaciones grupales Colaboración Superación de obstáculos	6			
			Involucramiento laboral	Reconocimiento de logros Compromiso Calidad de vida laboral	7			
			Toma de decisiones	Pertinencia Reparto de funciones	7			
Problemas Específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas			26			
¿Cuál es la relación entre clima organizacional y cansancio emocional en los profesionales del cuidado infantil en el centro de salud, Ecuador 2022?	1. Analizar la relación del clima organizacional con el cansancio emocional los profesionales del cuidado infantil en el centro de salud, Ecuador, 2022;	1. La relación del clima organizacional se relaciona significativamente con el cansancio emocional los profesionales del cuidado infantil en el centro de salud, Ecuador, 2022;	Variable 2/Dependiente: clima organizacional					
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valores	Niveles o rangos	

¿Cuál es la relación entre clima organizacional y despersonalización en los profesionales del cuidado infantil en el centro de salud, Ecuador 2022?	2. Identificar la relación del clima organizacional en la despersonalización de los profesionales del cuidado infantil en el centro de salud, Ecuador, 2022;	2. El clima organizacional se relaciona significativamente en la despersonalización de los profesionales del cuidado infantil en el centro de salud, Ecuador, 2022;	Cansancio Emocional	Fatiga Frustración Maltrato	11	Ordinal Nunca Casi nunca A veces Casi siempre Siempre	Deficiente	9-18
			Despersonalización	Despreocupación	7		Bueno	18-27 28-36
¿Cuál es la relación entre clima organizacional y la realización personal en el trabajo en los profesionales del cuidado infantil en el centro de salud, Ecuador 2022?	3. Conocer la relación del clima organizacional con el cumplimiento personal del trabajo de los profesionales del cuidado infantil en el centro de salud, Ecuador, 2022.	3. El clima organizacional se relaciona significativamente con la realización personal en el trabajo de los profesionales del cuidado infantil en el centro de salud, Ecuador, 2022	Realización personal en el trabajo	Motivación Conocimiento profesional	6		Excelente	37-45
					24			
Diseño de investigación:		Población y Muestra:	Técnicas e instrumentos:		Método de análisis de datos:			
Enfoque: cuantitativo Tipo: básico Método: correlacional Diseño: no experimental de corte transversal		Población: 70 Muestra: 70	Técnicas: encuesta Instrumentos: cuestionario		Descriptiva: La presentación será con tablas de frecuencia considerando los niveles de cada variable. Inferencial: La presentación comienza con la Prueba de normalidad para posteriormente utilizar pruebas paramétricas y no paramétricas.			

Fuente: Elaboración propia, 2022

Anexo 2. Matriz de operacionalización de variables

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Clima organizacional	Es un conjunto de características estables, toma de decisiones y condiciones laborales, que describen una determinada organización y que afectan significativamente a la comunicación e involucramiento de sus miembros. (Panchi, 2018)	Las empresas necesitan un clima organizativo competitivo en el que los miembros de la organización puedan elevar sus ideas	Condiciones laborales	Cooperación Retos Trabajo en equipo	Ordinal Sin importancia Poca importancia Relativa importancia Mucha importancia Extrema importancia
			Comunicación	Relaciones grupales Colaboración Superación de obstáculos	
			Involucramiento laboral	Reconocimiento de logros Compromiso Calidad de vida laboral	
			Toma de decisiones	Pertinencia Reparto de funciones	
Estrés laboral	El estrés en el trabajo se refiere a un proceso que a menudo se confunde con sus antecedentes estresores que causan cansancio emocional, despersonalización y una baja realización personal. (Bustamante & Velarde, 2018)	Las respuestas fisiológicas, psicológicas o de comportamiento a los estresores y las consecuencias a nivel individual y organizativo.	Cansancio Emocional	Fatiga Frustración Maltrato	Ordinal Nunca Casi nunca A veces Casi siempre Siempre
			Despersonalización	Despreocupación	
			Realización personal en el trabajo	Motivación Conocimiento profesional	

Fuente: Elaboración propia, 2022

Anexo 3. Modelo de encuesta para la variable Clima organizacional

ENCUESTA DE CLIMA ORGANIZACIONAL								
1- Muy en desacuerdo	2- Desacuerdo	3- Indiferente	4- De acuerdo	5- Muy de acuerdo				
Condiciones laborales				1	2	3	4	5
1. ¿Considera que los compañeros de trabajo cooperan entre sí?								
2. ¿Los objetivos de trabajo son retadores?								
3. ¿Existe buena administración de los recursos?								
4. ¿La remuneración está acorde al desempeño y los logros?								
5. ¿En el centro de salud se cuenta con la oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que se puede?								
6. ¿Existen oportunidades de progresar en el Centro de Salud?								
Toma de decisiones								
7. ¿Usted tiene la oportunidad de tomar decisiones en tareas de sus responsabilidades?								
8. ¿La remuneración es atractiva?								
9. ¿Los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la institución?								
10. ¿Se dispone de tecnología que facilita el trabajo?								
11. ¿Existe un buen reparto de funciones en los niveles jerárquicos?								
12. ¿El grupo con el que trabaja funciona como un equipo bien integrado?								
Comunicación								
13. ¿Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir el trabajo?								
14. ¿En su puesto de trabajo la información fluye adecuadamente?								
15. ¿En los grupos de trabajo existe una relación armoniosa?								
16. ¿Existen suficientes canales de comunicación?								
17. ¿Es posible la interacción con personas de diferente jerarquía?								
18. ¿En el Centro de Salud se afrontan y superan los obstáculos?								
19. ¿En el Centro de Salud se fomenta y promueve la comunicación?								
Involucramiento laboral								
20. ¿Se reconocen los logros en el trabajo?								
21. ¿Se siente comprometido con el éxito en la organización?								
22. ¿Cada profesional asegura sus niveles de logro en el Centro de Salud?								
23. Los profesionales de cuidado están comprometidos con el Centro de Salud?								
24. ¿En el puesto de trabajo se cumplen las actividades de una manera estimulante?								
25. ¿Los superiores promueven la capacitación a los profesionales de salud?								

26. ¿En el puesto de trabajo se hacen mejor las cosas cada día?					
---	--	--	--	--	--

Anexo 4. Modelo de encuesta para la variable estrés laboral

ENCUESTA DE ESTRÉS LABORAL									
1- Nunca	2- Casi nunca	3- A veces	4- Casi siempre	5- Siempre					
Cansancio emocional					1	2	3	4	5
1. ¿Se siente emocionalmente agotado por su trabajo?									
2. ¿Se siente cansado al final de la jornada de trabajo?									
3. ¿Se siente fatigado cuando se levantó por la mañana y tiene otra vez que ir a trabajar?									
4. ¿Comprende fácilmente como se sienten las personas?									
5. ¿Trata a algunos pacientes como si fueran objetos personales?									
6. ¿Trabaja todo el día con personas es un esfuerzo?									
7. ¿Trata muy eficazmente los problemas de las personas?									
8. ¿Se siente agotado por su trabajo?									
9. ¿Considera que influye positivamente con su trabajo en la vida de los demás?									
10. ¿Se ha vuelto más sensible con la gente desde que ejerce esta profesión?									
11. ¿Se preocupa el hecho de que este trabajo lo endurezca emocionalmente?									
Despersonalización									
12. ¿Se siente muy activo?									
13. ¿Se siento frustrado en su trabajo?									
14. ¿Considera que está trabajando demasiado?									
15. ¿No le preocupa lo que le ocurre a algunas personas a las que brinda su servicio?									
16. ¿Trabajar directamente con personas le produce estrés?									
17. ¿Puede crear fácilmente una atmósfera relajada con las personas que brinda su servicio?									
18. Me siendo estimulado después de trabajar con personas?									
Realización personal en el trabajo									
19. ¿Ha conseguido muchas más cosas útiles en su profesión?									
20. ¿Se siento acabado?									
21. ¿En su trabajo trata los problemas emocionales con mucha calma?									
22. ¿Siente que los pacientes le ocupan por alguno de sus problemas?									
23. ¿Siente que es parte de un grupo de trabajo en colaboración estrecha?									
24. ¿El trabajo le permite realizar varias tareas extralaborales?									

Anexo 5. Validez y confiabilidad a la prueba piloto de la variable clima organizacional

Tabla 1

Prueba de confiabilidad para la variable clima organizacional

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	7	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	7	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,810	25

Fuente: Procesamiento en SPSS de la base de datos de la aplicación del instrumento al personal de salud

En este caso el resultado del análisis de confiabilidad que se obtuvo mediante la prueba piloto aplicado a 7 profesionales del cuidado infantil en el centro de salud fue aquel valor de Alfa de Cronbach de ,810 para la variable clima organizacional lo que significa que el instrumento es bueno y aplicable de acuerdo con la valoración de la fiabilidad de las interrogantes.

Anexo 6. Validez y confiabilidad a la prueba piloto de la variable estrés laboral

Tabla 2

Prueba de confiabilidad para la variable clima organizacional

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	7	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	7	100,0
a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.			
Estadísticas de fiabilidad			
Alfa de Cronbach	N de elementos		
,811	24		

Fuente: Procesamiento en SPSS de la base de datos de la aplicación del instrumento al personal de salud

El resultado del análisis de confiabilidad que se obtuvo mediante la prueba piloto aplicado a 7 profesionales del cuidado infantil en el centro de salud, donde el valor de Alfa de Cronbach fue de ,811 para la variable de estrés laboral lo que significa que el instrumento es bueno y aplicable de acuerdo con la valoración de la fiabilidad de las interrogantes.

Anexo 7. Data de variable clima organizacional

Data de variable clima organizacional

SPSS Statistics Editor de datos - *2 CUESTIONARIO PILOTO 30 SE 2022.sav [ConjuntoDatos3] - Visible: 49 de 49 variables

	CON_LA B	VAR0000 1	VAR0000 2	VAR0000 3	VAR0000 4	VAR0000 5	VAR0000 6	VAR0000 7	VAR0000 8	VAR0000 9	VAR0000 0	COMUNI CACIÓN	VAR0001 1	VAR0001 2	VAR0001 3	V
1	3	1	1	3	5	1	4	1	3	3	2	1	3	5	5	
2	1	4	3	2	4	3	4	5	3	4	5	4	4	4	3	
3	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	
4	4	3	3	4	2	3	5	5	3	5	5	5	4	4	4	
5	3	5	5	3	5	5	5	4	4	5	5	5	3	5	5	
6	5	4	5	5	4	5	5	3	5	5	4	4	5	4	4	
7	5	5	3	5	5	5	5	3	5	5	4	1	4	5	5	
8																
9																
10																
11																
12																
13																
14																
15																
16																
17																
18																
19																
20																
21																

Fuente: Procesamiento en SPSS de la base de datos de la aplicación del instrumento al personal de salud

Anexo 8. Data de variable estrés laboral

Data de variable de estrés laboral

SPSS Statistics Editor de datos - *2 CUESTIONARIO PILOTO 30 SE 2022.sav [ConjuntoDatos0] - Visible: 49 de 49 variables

	CANSAN CIO_EM O	VAR0002 3	VAR0002 4	VAR0002 5	VAR0002 6	VAR0002 7	VAR0002 8	VAR0002 9	VAR0003 0	VAR0003 1	VAR0003 2	DESPER	VAR0003 3	VAR0003 4	VAR0003 5	V
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	3	
2	4	3	3	5	3	3	3	4	4	3	5	5	3	3	3	
3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	5	4	4	4	
4	4	4	3	5	3	3	3	4	4	3	5	5	3	3	3	
5	5	5	3	5	5	5	4	3	5	5	4	4	5	4	5	
6	4	4	5	5	4	3	4	4	4	4	5	5	4	5	4	
7	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	3	
8																
9																
10																
11																
12																
13																
14																
15																
16																
17																
18																
19																
20																
21																

Fuente: Procesamiento en SPSS de la base de datos de la aplicación del instrumento al personal de salud.

Anexo 9. Reporte SUNEDU



DOCUMENTOS PARA VALIDAR LOS INSTRUMENTOS DE MEDICIÓN A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTOS

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor: M.Sc. Gabriela Fernanda Arboleda Fabara.

Presente

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de experto

Es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa Gestión de los Servicios de Salud de la Universidad César Vallejo, en la sede Piura, promoción 2022, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

El título nombre del proyecto de investigación es: Clima organizacional y estrés laboral de los profesionales del cuidado infantil en el centro de salud, Ecuador, 2022

y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente:



Firma

Nicole Gisella Abad Moreira

DNI A428572

DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LAS VARIABLES Y DIMENSIONES

Variable 1: Clima organizacional

El clima organizativo es un conjunto de características estables que describen una determinada organización y que afectan significativamente al comportamiento y las emociones de sus miembros (Panchi, 2018). En cuanto a su definición operacional los centros de salud necesitan un clima organizativo competitivo en el que los miembros de la organización puedan elevar sus ideas. Entre sus dimensiones se encuentra:

- a) Condiciones laborales
- b) Comunicación
- c) Involucramiento laboral

La escala es ordinal de cinco puntos bajo la escala de Likert (1. Sin importancia, 2. Poca importancia, 3. Relativa importancia, 4. Mucha importancia y 5. Extrema importancia).

Variable 2: Estrés laboral

El estrés en el trabajo hace referencia a un proceso que frecuentemente se confunde con sus antecedentes estresores que causan cansancio emocional, despersonalización y una baja realización personal (Barradas, 2018). La definición operacional responde a aquellas respuestas fisiológicas, psicológicas o de comportamiento a los estresores y las consecuencias a nivel individual y organizativo. Las dimensiones son:

- d) Cansancio emocional
- e) Despersonalización
- f) Realización personal en el trabajo

Escala: Ordinal de cinco puntos bajo la escala de Likert (1. Nunca, 2. Casi nunca, 3. A veces, 4. Casi siempre y 5. Siempre).

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE Clima organizacional y estrés laboral de los profesionales del cuidado infantil en el centro de salud,
Ecuador, 2022

variable Clima organizacional

ENCUESTA DE CLIMA ORGANIZACIONAL								
1- Muy en desacuerdo	2- Desacuerdo	3- Indiferente	4- De acuerdo	5- Muy de acuerdo				
Condiciones laborales				1	2	3	4	5
1. ¿Considera que los compañeros de trabajo cooperan entre sí?								
2. ¿Los objetivos de trabajo son retadores?								
3. ¿Existe buena administración de los recursos?								
4. ¿La remuneración está acorde al desempeño y los logros?								
5. ¿En el centro de salud se cuenta con la oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que se puede?								
6. ¿Existen oportunidades de progresar en el Centro de Salud?								
Toma de decisiones								
7. ¿Usted tiene la oportunidad de tomar decisiones en tareas de sus responsabilidades?								
8. ¿La remuneración es atractiva?								
9. ¿Los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la institución?								
10. ¿Se dispone de tecnología que facilita el trabajo?								
11. ¿Existe un buen reparto de funciones en los niveles jerárquicos?								
12. ¿El grupo con el que trabaja funciona como un equipo bien integrado?								
Comunicación								
12. ¿Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir el trabajo?								
13. ¿En su puesto de trabajo la información fluye adecuadamente?								

14. ¿En los grupos de trabajo existe una relación armoniosa?								
15. ¿Existen suficientes canales de comunicación?								
16. ¿Es posible la interacción con personas de diferente jerarquía?								
17. ¿En el Centro de Salud se afrontan y superan los obstáculos?								
18. ¿En el Centro de Salud se fomenta y promueve la comunicación?								
Involucramiento laboral								
19. ¿Se reconocen los logros en el trabajo?								
20. ¿Se siente comprometido con el éxito en la organización?								
21. ¿Cada profesional asegura sus niveles de logro en el Centro de Salud?								
22. Los profesionales de cuidado están comprometidos con el Centro de Salud?								
23. ¿En el puesto de trabajo se cumplen las actividades de una manera estimulante?								
24. ¿Los superiores promueven la capacitación a los profesionales de salud?								
25. ¿En el puesto de trabajo se hacen mejor las cosas cada día?								

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: **Gabriela Fernanda Arboleda Fabara** **DNI: 0502571946**

Especialidad del validador: **Magister en Gestión en los servicios de la Salud**

30 de Septiembre del 2022.



Firma del Experto Informante.

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE Clima organizacional y estrés laboral de los profesionales del cuidado infantil en el centro de salud, Ecuador, 2022

Estrés laboral

ENCUESTA DE ESTRÉS LABORAL									
1- Nunca	2- Casi nunca	3- A veces	4- Casi siempre	5- Siempre					
Cansancio emocional					1	2	3	4	5
1. ¿Se siente emocionalmente agotado por su trabajo?									
2. ¿Se siente cansado al final de la jornada de trabajo?									
3. ¿Se siente fatigado cuando se levanta por la mañana y tiene otra vez que ir a trabajar?									
4. ¿Comprende fácilmente como se sienten las personas?									
5. ¿Trata a algunos pacientes como si fueran objetos personales?									
6. ¿Trabaja todo el día con personas es un esfuerzo?									
7. ¿Trata muy eficazmente los problemas de las personas?									
8. ¿Se siente agotado por su trabajo?									
9. ¿Considera que influye positivamente con su trabajo en la vida de los demás?									
10. ¿Se ha vuelto más sensible con la gente desde que ejerce esta profesión?									
11. ¿Se preocupa el hecho de que este trabajo lo endurezca emocionalmente?									
Despersonalización									
12. ¿Se siente muy activo?									
13. ¿Se siento frustrado en su trabajo?									
14. ¿Considera que está trabajando demasiado?									
15. ¿No le preocupa lo que le ocurre a algunas personas a las que brinda su servicio?									
16. ¿Trabajar directamente con personas le produce estrés?									

17. ¿Puede crear fácilmente una atmósfera relajada con las personas que brinda su servicio?								
18. Me siento estimulado después de trabajar con personas?								
Realización personal en el trabajo								
19. ¿Ha conseguido muchas más cosas útiles en su profesión?								
20. ¿Se siento acabado?								
21. ¿En su trabajo trata los problemas emocionales con mucha calma?								
22. ¿Siente que los pacientes le ocupan por alguno de sus problemas?								
23. ¿Siente que es parte de un grupo de trabajo en colaboración estrecha?								
24. ¿El trabajo le permite realizar varias tareas extralaborales?								

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable** [x] **Aplicable después de corregir** [] **No aplicable** []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: **Gabriela Fernanda Arboleda Fabara** **DNI: 0502571946**

Especialidad del validador: Magister en Gestión en los servicios de la Salud

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

30 de Septiembre del 2022.



Firma del Experto Informante.

Quito, 09/10/2022

CERTIFICADO DE REGISTRO DE TÍTULO

La Secretaría de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación, SENESCYT, certifica que ARBOLEDA FABARA GABRIELA FERNANDA, con documento de identificación número 0502571946, registra en el Sistema Nacional de Información de la Educación Superior del Ecuador (SNIESE), la siguiente información:

Nombre: ARBOLEDA FABARA GABRIELA FERNANDA

Número de documento de identificación: 0502571946

Nacionalidad: Ecuador

Género: FEMENINO

Título(s) de tercer nivel de grado

Número de registro	1028-09-948410
Institución de origen	UNIVERSIDAD CATOLICA DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
Institución que reconoce	
Título	MEDICA
Tipo	Nacional
Fecha de registro	2009-09-29
Observaciones	

Título(s) de cuarto nivel o posgrado

Número de registro	6043203881
Institución de origen	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
Institución que reconoce	
Título	MAESTRA EN GESTION DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD
Tipo	Extranjero
Fecha de registro	2022-09-21
Observaciones	

OBSERVACIÓN:

- Los títulos de tercer nivel de grado ecuatorianos están habilitados para el ingreso a un posgrado.
- Los títulos registrados tanto nacionales como extranjero han sido otorgados por instituciones de educación superior vigentes al momento de la emisión de la titulación.
- El cambio de nivel de formación de educación superior de los títulos técnicos y tecnológicos emitidos por instituciones de educación superior nacionales se ejecutó en cumplimiento a la Disposición Transitoria Octava de la Ley Orgánica Reformatoria a la LOES, expedida el 2 de agosto de 2018.

IMPORTANTE: La información proporcionada en este documento es la que consta en el SNIESE, que se alimenta de la información suministrada por las instituciones del sistema de educación superior, conforme lo disponen los artículos 126 y 129 de la Ley Orgánica de Educación Superior y 56 de su Reglamento. El reconocimiento/registro del título no habilita al ejercicio de las profesiones reguladas por leyes específicas, y de manera especial al ejercicio de las profesiones que pongan en riesgo de modo directo la vida, salud y seguridad ciudadana conforme el artículo 104 de la Ley Orgánica de Educación Superior. Según la Resolución RPC-SO-18-No.266-2016.

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor: M.Sc. Jessica Katherine Veloz Camino

Presente

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de experto

Es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa Gestión de los Servicios de Salud de la Universidad César Vallejo, en la sede Piura, promoción 2022, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

El título nombre del proyecto de investigación es: Clima organizacional y estrés laboral de los profesionales del cuidado infantil en el centro de salud, Ecuador, 2022

y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente:



Firma

Nicole Gisella Abad Moreira
DNI A4285720

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE Clima organizacional y estrés laboral de los profesionales del cuidado infantil en el centro salud, Ecuador, 2022

variable Clima organizacional

ENCUESTA DE CLIMA ORGANIZACIONAL					
1- Muy en desacuerdo	2- Desacuerdo	3- Indiferente	4- De acuerdo	5- Muy de acuerdo	
Condiciones laborales					
	1	2	3	4	5
1. ¿Considera que los compañeros de trabajo cooperan entre sí?					
2. ¿Los objetivos de trabajo son retadores?					
3. ¿Existe buena administración de los recursos?					
4. ¿La remuneración está acorde al desempeño y los logros?					
5. ¿En el centro de salud se cuenta con la oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que se puede?					
6. ¿Existen oportunidades de progresar en el Centro de Salud?					
Toma de decisiones					
7. ¿Usted tiene la oportunidad de tomar decisiones en tareas de sus responsabilidades?					
8. ¿La remuneración es atractiva?					
9. ¿Los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la institución?					
10. ¿Se dispone de tecnología que facilita el trabajo?					
11. ¿Existe un buen reparto de funciones en los niveles jerárquicos?					
12. ¿El grupo con el que trabaja funciona como un equipo bien integrado?					
Comunicación					
12. ¿Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir el trabajo?					
13. ¿En su puesto de trabajo la información fluye adecuadamente?					
14. ¿En los grupos de trabajo existe una relación armoniosa?					
15. ¿Existen suficientes canales de comunicación?					

16. ¿Es posible la interacción con personas de diferente jerarquía?									
17. ¿En el Centro de Salud se afrontan y superan los obstáculos?									
18. ¿En el Centro de Salud se fomenta y promueve la comunicación?									
Involucramiento laboral									
19. ¿Se reconocen los logros en el trabajo?									
20. ¿Se siente comprometido con el éxito en la organización?									
21. ¿Cada profesional asegura sus niveles de logro en el Centro de Salud?									
22. Los profesionales de cuidado están comprometidos con el Centro de Salud?									
23. ¿En el puesto de trabajo se cumplen las actividades de una manera estimulante?									
24. ¿Los superiores promueven la capacitación a los profesionales de salud?									
25. ¿En el puesto de trabajo se hacen mejor las cosas cada día?									

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable** [X] **Aplicable después de corregir** [] **No aplicable** []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: **Jessica Katherine Veloz Camino**

DNI: 0931120893

Especialidad del validador: **Magister en Gestión en los servicios de la Salud**

30 de septiembre del 2022.



Firma del Experto Informante.

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE Clima organizacional y estrés laboral de los profesionales del cuidado infantil en el centro de salud, Ecuador, 2022

Estrés laboral

ENCUESTA DE ESTRÉS LABORAL									
1- Nunca	2- Casi nunca	3- A veces	4- Casi siempre	5- Siempre					
Cansancio emocional					1	2	3	4	5
1. ¿Se siente emocionalmente agotado por su trabajo?									
2. ¿Se siente cansado al final de la jornada de trabajo?									
3. ¿Se siente fatigado cuando se levanta por la mañana y tiene otra vez que ir a trabajar?									
4. ¿Comprende fácilmente como se sienten las personas?									
5. ¿Trata a algunos pacientes como si fueran objetos personales?									
6. ¿Trabaja todo el día con personas es un esfuerzo?									
7. ¿Trata muy eficazmente los problemas de las personas?									
8. ¿Se siente agotado por su trabajo?									
9. ¿Considera que influye positivamente con su trabajo en la vida de los demás?									
10. ¿Se ha vuelto más sensible con la gente desde que ejerce esta profesión?									
11. ¿Se preocupa el hecho de que este trabajo lo endurezca emocionalmente?									
Despersonalización									
12. ¿Se siente muy activo?									
13. ¿Se siento frustrado en su trabajo?									
14. ¿Considera que está trabajando demasiado?									
15. ¿No le preocupa lo que le ocurre a algunas personas a las que brinda su servicio?									
16. ¿Trabajar directamente con personas le produce estrés?									

17. ¿Puede crear fácilmente una atmósfera relajada con las personas que brinda su servicio?									
18. Me siento estimulado después de trabajar con personas?									
Realización personal en el trabajo									
19. ¿Ha conseguido muchas más cosas útiles en su profesión?									
20. ¿Se siento acabado?									
21. ¿En su trabajo trata los problemas emocionales con mucha calma?									
22. ¿Siente que los pacientes le ocupan por alguno de sus problemas?									
23. ¿Siente que es parte de un grupo de trabajo en colaboración estrecha?									
24. ¿El trabajo le permite realizar varias tareas extralaborales?									

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable** [x] **Aplicable después de corregir** [] **No aplicable** []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: **Jessica Katherine Veloz Camino**

DNI: **0931120893**

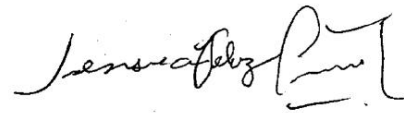
Especialidad del validador: **Magister en Gestión en los servicios de la Salud**

30 de Septiembre del 2022.

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo



Firma del Experto Informante.

Quito, 09/10/2022

CERTIFICADO DE REGISTRO DE TÍTULO

La Secretaría de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación, SENESCYT, certifica que VELOZ CAMINO JESSICA KATHERINE, con documento de identificación número 0931120893, registra en el Sistema Nacional de Información de la Educación Superior del Ecuador (SNIESE), la siguiente información:

Nombre: VELOZ CAMINO JESSICA KATHERINE

Número de documento de identificación: 0931120893

Nacionalidad: Ecuador

Género: FEMENINO

Título(s) de tercer nivel de grado

Número de registro	1028-2017-1845252
Institución de origen	UNIVERSIDAD CATOLICA DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
Institución que reconoce	
Título	MEDICA
Tipo	Nacional
Fecha de registro	2017-05-29
Observaciones	

Título(s) de cuarto nivel o posgrado

Número de registro	6043198930
Institución de origen	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
Institución que reconoce	
Título	MAESTRA EN GESTION DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD
Tipo	Extranjero
Fecha de registro	2022-08-27
Observaciones	

OBSERVACIÓN:

- Los títulos de tercer nivel de grado ecuatorianos están habilitados para el ingreso a un posgrado.
- Los títulos registrados tanto nacionales como extranjero han sido otorgados por instituciones de educación superior vigentes al momento de la emisión de la titulación.
- El cambio de nivel de formación de educación superior de los títulos técnicos y tecnológicos emitidos por instituciones de educación superior nacionales se ejecutó en cumplimiento a la Disposición Transitoria Octava de la Ley Orgánica Reformatoria a la LOES, expedida el 2 de agosto de 2018.

IMPORTANTE: La información proporcionada en este documento es la que consta en el SNIESE, que se alimenta de la información suministrada por las instituciones del sistema de educación superior, conforme lo disponen los artículos 126 y 129 de la Ley Orgánica de Educación Superior y 58 de su Reglamento. El reconocimiento/registro del título no habilita al ejercicio de las profesiones reguladas por leyes específicas, y de manera especial al ejercicio de las profesiones que pongan en riesgo de modo directo la vida, salud y seguridad ciudadana conforme el artículo 104 de la Ley Orgánica de Educación Superior. Según la Resolución RPC-SO-16-No.256-2016.

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor: M.Sc. Flores González Lady Mariuxi

Presente

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de experto

Es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa Gestión de los Servicios de Salud de la Universidad César Vallejo, en la sede Piura, promoción 2022, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

El título nombre del proyecto de investigación es: Clima organizacional y estrés laboral de los profesionales del cuidado infantil en el centro de salud, Ecuador, 2022

y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente:



Firma

Nicole Gisella Abad Moreira
DNI A4285720

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE Clima organizacional y estrés laboral de los profesionales del cuidado infantil en el centro salud, Ecuador, 2022

variable Clima organizacional

ENCUESTA DE CLIMA ORGANIZACIONAL					
1- Muy en desacuerdo	2- Desacuerdo	3- Indiferente	4- De acuerdo	5- Muy de acuerdo	
Condiciones laborales					
	1	2	3	4	5
1. ¿Considera que los compañeros de trabajo cooperan entre sí?					
2. ¿Los objetivos de trabajo son retadores?					
3. ¿Existe buena administración de los recursos?					
4. ¿La remuneración está acorde al desempeño y los logros?					
5. ¿En el centro de salud se cuenta con la oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que se puede?					
6. ¿Existen oportunidades de progresar en el Centro de Salud?					
Toma de decisiones					
7. ¿Usted tiene la oportunidad de tomar decisiones en tareas de sus responsabilidades?					
8. ¿La remuneración es atractiva?					
9. ¿Los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la institución?					
10. ¿Se dispone de tecnología que facilita el trabajo?					
11. ¿Existe un buen reparto de funciones en los niveles jerárquicos?					
12. ¿El grupo con el que trabaja funciona como un equipo bien integrado?					
Comunicación					
12. ¿Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir el trabajo?					
13. ¿En su puesto de trabajo la información fluye adecuadamente?					
14. ¿En los grupos de trabajo existe una relación armoniosa?					
15. ¿Existen suficientes canales de comunicación?					

16. ¿Es posible la interacción con personas de diferente jerarquía?									
17. ¿En el Centro de Salud se afrontan y superan los obstáculos?									
18. ¿En el Centro de Salud se fomenta y promueve la comunicación?									
Involucramiento laboral									
19. ¿Se reconocen los logros en el trabajo?									
20. ¿Se siente comprometido con el éxito en la organización?									
21. ¿Cada profesional asegura sus niveles de logro en el Centro de Salud?									
22. Los profesionales de cuidado están comprometidos con el Centro de Salud?									
23. ¿En el puesto de trabajo se cumplen las actividades de una manera estimulante?									
24. ¿Los superiores promueven la capacitación a los profesionales de salud?									
25. ¿En el puesto de trabajo se hacen mejor las cosas cada día?									

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable** [X] **Aplicable después de corregir** [] **No aplicable** []

Apellidos y nombres del juez validador. Dra/ Mg: **Lady Mariuxi Flores González**

DNI: 0923882393

Especialidad del validador: Magister en Gestión en los servicios de la Salud

28 de Septiembre del 2022.

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE Clima organizacional y estrés laboral de los profesionales del cuidado infantil en el centro salud, Ecuador, 2022

Estrés laboral

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [x]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador. Dra/ Mg: **Lady Mariuxi Flores González**

DNI: 00923882393

Especialidad del validador: Magister en Gestión en los servicios de la Salud

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

28 de Septiembre del 2022.



Firma del Experto Informante.

Quito, 09/10/2022

CERTIFICADO DE REGISTRO DE TÍTULO

La Secretaría de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación, SENESCYT, certifica que FLORES GONZALEZ LADY MARIUXI, con documento de identificación número 0923882393, registra en el Sistema Nacional de Información de la Educación Superior del Ecuador (SNIESE), la siguiente información:

Nombre: FLORES GONZALEZ LADY MARIUXI
Número de documento de identificación: 0923882393
Nacionalidad: Ecuador
Género: FEMENINO

Título(s) de tercer nivel de grado

Número de registro	1006-2016-1683898
Institución de origen	UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL
Institución que reconoce	
Título	MEDICO
Tipo	Nacional
Fecha de registro	2016-05-31
Observaciones	

Título(s) de cuarto nivel o posgrado

Número de registro	6043197422
Institución de origen	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
Institución que reconoce	
Título	MAESTRA EN GESTION DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD
Tipo	Extranjero
Fecha de registro	2022-06-15
Observaciones	

OBSERVACIÓN:

- Los títulos de tercer nivel de grado ecuatorianos están habilitados para el ingreso a un posgrado.
- Los títulos registrados tanto nacionales como extranjero han sido otorgados por instituciones de educación superior vigentes al momento de la emisión de la titulación.
- El cambio de nivel de formación de educación superior de los títulos técnicos y tecnológicos emitidos por instituciones de educación superior nacionales se ejecutó en cumplimiento a la Disposición Transitoria Octava de la Ley Orgánica Reformatoria a la LOES, expedida el 2 de agosto de 2018.

IMPORTANTE: La información proporcionada en este documento es la que consta en el SNIESE, que se alimenta de la información suministrada por las instituciones del sistema de educación superior, conforme lo disponen los artículos 126 y 129 de la Ley Orgánica de Educación Superior y 56 de su Reglamento. El reconocimiento/registro del título no habilita al ejercicio de las profesiones reguladas por leyes específicas, y de manera especial al ejercicio de las profesiones que pongan en riesgo de modo directo la vida, salud y seguridad ciudadana conforme el artículo 104 de la Ley Orgánica de Educación Superior. Según la Resolución RPC-SO-16-No.258-2016.

En caso de detectar inconsistencias en la información proporcionada de titulaciones nacionales, se recomienda solicitar a la institución de educación superior nacional que emitió el título la rectificación correspondiente y de ser una titulación extranjera

Anexo 10. Base de datos estructurada variable Clima organizacional

VARIABLE CLIMA ORGANIZACIONAL																																
D1						D2						D3						D4						TOTAL								
Nº	P1	P2	P3	P4	P5	P6	T.D	P7	P8	P9	P10	P11	P12	T.D	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	T.D	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	T.D		
1	3	5	5	3	5	5	26	4	5	3	4	5	5	26	3	5	5	3	5	5	4	30	5	3	4	5	5	3	5	30	112	
2	5	4	3	5	4	3	24	4	5	3	4	5	4	25	4	4	3	5	4	3	4	27	5	3	4	5	4	4	5	30	106	
3	5	4	4	5	4	4	26	4	4	4	4	4	5	25	4	4	4	5	4	4	4	29	4	4	4	4	5	4	5	30	110	
4	4	3	3	4	3	3	20	5	5	3	5	5	5	28	4	4	4	4	3	3	5	27	5	3	5	5	5	4	4	31	106	
5	3	5	5	3	5	5	26	5	4	4	5	5	5	28	3	5	5	3	5	5	5	31	4	4	5	5	5	3	3	29	114	
6	5	4	5	5	4	5	28	5	3	5	5	4	4	26	5	4	4	5	4	5	5	32	3	5	5	4	4	5	2	28	114	
7	5	5	5	5	5	5	30	5	3	5	5	4	5	27	4	5	5	5	5	5	5	34	3	5	5	4	5	4	1	27	118	
8	5	4	4	5	5	5	28	4	4	5	2	1	1	17	1	1	1	5	5	5	5	23	5	5	5	4	4	5	5	33	101	
9	5	5	4	5	5	5	29	5	5	4	4	4	4	26	5	4	4	3	4	4	4	28	5	4	3	3	3	3	4	25	108	
10	4	4	5	5	5	5	28	4	4	5	3	5	3	24	4	5	5	3	4	5	5	31	5	5	5	5	5	5	4	34	117	
11	3	5	5	5	4	5	27	5	5	5	5	4	5	29	5	5	5	4	5	5	5	34	5	5	5	5	5	3	4	32	122	
12	4	4	5	5	4	4	26	4	5	4	4	4	5	26	4	5	5	4	3	4	4	29	4	4	4	3	4	4	4	27	108	
13	4	3	3	4	4	4	22	4	5	4	4	5	4	26	4	4	4	4	3	4	3	26	5	4	4	4	3	3	5	28	102	
14	3	5	5	4	5	3	25	4	5	5	3	5	5	27	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	5	5	5	35	122	
15	5	4	3	4	5	3	24	4	5	4	4	4	3	24	3	5	3	4	4	3	5	27	5	3	3	3	3	5	5	27	102	
16	5	4	4	4	4	4	25	4	4	5	4	4	4	25	4	4	4	4	3	4	3	26	5	4	4	4	3	5	5	30	106	
17	4	3	3	5	5	3	23	5	5	5	4	4	4	27	3	5	3	4	4	3	5	27	5	3	3	3	3	3	4	24	101	
18	3	5	5	5	4	4	26	5	5	5	3	5	5	28	3	5	5	3	5	5	4	30	4	5	4	5	5	3	5	31	115	
19	5	4	5	5	3	5	27	5	4	4	5	4	4	26	5	5	4	4	4	4	5	31	5	4	5	4	5	5	3	31	115	
20	5	5	5	5	3	5	28	5	4	5	4	5	5	28	4	5	5	4	5	5	4	32	5	5	5	5	5	5	3	33	121	
21	3	4	3	4	5	4	23	4	4	5	5	4	5	27	5	5	4	4	5	4	5	32	4	4	5	4	4	5	5	31	113	
22	4	4	3	5	5	5	26	5	5	4	4	5	5	28	4	4	4	4	3	4	5	28	4	5	4	4	3	4	5	29	111	
23	3	5	5	3	4	4	24	5	5	5	5	5	3	28	3	5	5	3	5	5	5	31	5	4	5	5	5	5	5	34	117	
24	4	5	5	3	4	5	26	5	4	5	5	5	5	29	4	5	5	3	5	4	5	31	5	4	5	5	3	3	4	29	115	
25	5	5	5	5	3	4	27	4	5	5	5	5	5	29	3	5	5	1	2	1	3	20	1	4	5	5	5	5	4	29	105	
26	4	3	4	5	3	5	24	4	4	4	4	4	4	24	4	4	5	1	2	1	3	20	1	4	5	5	5	3	4	27	95	
27	5	4	3	5	4	4	25	5	5	5	4	4	3	26	4	5	4	1	2	1	3	20	1	4	5	5	5	4	4	28	99	
28	5	4	4	5	5	5	28	4	4	5	3	5	5	26	3	5	4	5	5	5	5	32	5	5	5	4	4	3	5	31	117	
29	5	5	4	5	5	5	29	5	5	4	2	1	1	18	1	1	1	3	4	4	4	18	5	4	3	3	3	5	5	28	93	
30	4	4	5	5	5	5	28	4	4	5	2	1	1	17	1	1	1	3	4	5	5	20	5	5	5	5	5	5	5	35	100	
31	3	5	5	5	4	5	27	5	5	5	2	1	1	19	1	1	1	4	5	5	5	22	5	5	5	5	5	5	5	35	103	
32	4	4	5	5	4	4	26	4	5	4	2	1	1	17	1	1	1	4	3	4	4	18	4	4	4	3	4	3	4	26	87	
33	4	3	3	4	4	4	22	4	5	4	4	5	4	26	4	4	4	4	3	4	3	26	5	4	4	4	3	3	5	28	102	
34	3	5	5	4	5	3	25	4	5	5	3	5	5	27	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	5	5	3	33	120	
35	5	4	3	4	5	3	24	4	5	4	4	4	3	24	3	5	3	4	4	3	5	27	5	3	3	3	3	5	3	25	100	
36	5	4	4	4	4	4	25	4	4	5	4	4	4	25	4	4	4	4	3	4	3	26	5	4	4	4	3	5	5	30	106	
37	4	3	3	5	5	3	23	5	5	5	4	4	4	27	3	5	3	4	4	3	5	27	5	3	3	3	3	4	5	26	103	
38	3	5	5	5	4	4	26	5	5	5	3	5	5	28	3	5	5	3	5	5	4	30	4	5	4	5	5	3	5	31	115	

				BAJO	MEDIO	ALTO
	NIVELES Y RANGOS	inicio	proceso	logrado		
V	Clima organizacional	(26 - 60)	(61 - 95)	(96 - 130)		
D1	Condiciones laborales	(6 - 14)	(15 - 22)	(23 - 30)		
D2	Toma de decisiones	(6 - 14)	(15 - 22)	(23 - 30)		
D3	Comunicación	(7 - 16)	(17 - 26)	(27 - 35)		
D4	Involucramiento laboral	(7 - 16)	(17 - 26)	(27 - 35)		
V	Clima organizacional					
	vmax		130			
	vmin		26			
	rango		104			
	amplitud		34,6666667			
D1	Condiciones laborales					
	vmax		30			
	vmin		6			
	rango		24			
	amplitud		8			

Anexo 11. Base de datos estructurada variable Estrés Laboral

VARIABLE ESTRÉS LABORAL																												
D1											D2								D3								TOTAL	
N°	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	T.D	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	T.D	P19	P20	P21	P22	P23	P24	T.D	TOTAL
1	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	5	49	5	3	4	4	5	3	5	29	4	3	3	5	5	4	24	102
2	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	48	5	3	3	4	4	3	4	26	4	3	4	4	4	4	23	97
3	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	4	50	5	3	3	3	5	2	5	26	5	4	3	5	4	5	26	102
4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	48	5	4	4	5	5	3	5	31	5	3	5	4	5	4	26	105
5	4	5	5	4	3	4	5	5	5	5	5	50	5	3	5	4	5	3	5	30	5	2	3	4	5	5	24	104
6	4	4	4	5	3	5	5	4	4	5	4	47	4	4	3	4	5	3	5	28	5	4	5	4	4	4	26	101
7	4	5	4	3	4	4	5	5	5	4	4	47	5	4	5	4	2	4	28	4	2	4	4	5	4	23	98	
8	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	49	5	3	5	5	5	5	5	33	4	4	5	5	4	4	26	108
9	4	5	4	3	4	5	5	5	4	4	4	47	4	3	3	4	5	3	4	26	4	3	5	4	5	4	25	98
10	4	4	5	3	4	5	4	4	5	4	5	47	5	4	5	3	4	4	5	30	5	2	3	4	4	5	23	100
11	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	51	5	5	4	5	5	4	5	33	5	2	5	4	5	4	25	109
12	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	5	49	5	4	4	5	4	4	4	30	4	3	4	4	4	5	24	103
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	45	4	4	4	3	5	3	4	27	4	3	4	4	4	4	23	95
14	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	51	5	4	3	5	5	4	5	31	5	3	5	5	5	5	28	110
15	5	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	48	4	3	5	3	4	3	4	26	4	3	4	5	4	4	24	98
16	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	47	4	4	4	4	5	3	4	28	4	3	4	5	4	4	24	99
17	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	49	4	3	3	3	5	3	4	25	4	3	4	4	4	4	23	97
18	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	51	5	3	5	5	4	2	4	28	5	4	4	4	5	5	27	106
19	5	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	49	4	4	5	4	5	4	5	31	4	5	5	5	4	5	28	108
20	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	52	5	4	5	5	5	2	5	31	5	4	5	5	5	5	29	112
21	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	5	49	5	3	4	4	5	3	5	29	4	3	3	5	5	4	24	102
22	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	48	5	3	3	4	4	3	4	26	4	3	4	4	4	4	23	97
23	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	4	50	5	3	3	3	5	2	5	26	5	4	3	5	4	5	26	102
24	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	48	5	4	4	5	5	3	5	31	5	3	5	4	5	4	26	105
25	4	5	5	4	3	4	5	5	5	5	5	50	5	3	5	4	5	3	5	30	5	2	3	4	5	5	24	104
26	4	4	4	5	3	5	5	4	4	5	4	47	4	4	3	4	5	3	5	28	5	4	5	4	4	4	26	101
27	4	5	4	3	4	4	5	5	5	4	4	47	5	4	5	4	4	2	4	28	4	2	4	4	5	4	23	98
28	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	49	5	3	5	5	5	5	5	33	4	4	5	5	4	4	26	108
29	4	5	4	3	4	5	5	5	4	4	4	47	4	3	3	4	5	3	4	26	4	3	5	4	5	4	25	98
30	4	4	5	3	4	5	4	4	5	4	5	47	5	4	5	3	4	4	5	30	5	2	3	4	4	5	23	100
31	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	51	5	5	4	5	5	4	5	33	5	2	5	4	5	4	25	109
32	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	1	45	1	1	1	1	4	4	4	16	4	3	4	4	4	5	24	85
33	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44	4	4	5	5	5	3	4	30	4	3	4	4	4	4	23	97
34	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	2	48	2	2	2	2	5	4	5	22	5	3	5	5	5	5	28	98
35	5	4	4	5	4	5	5	4	4	4	5	49	4	5	4	4	4	3	4	28	4	3	4	5	4	4	24	101

- 1 Nunca
- 2 Casi nunca
- 3 A veces
- 4 Casi siempre
- 5 Siempre

		BAJO	MEDIO	ALTO
	NIVELES Y RANGOS	inicio	proceso	logrado
V	Estrés laboral	(24 - 56)	(57 - 88)	(89 - 120)
D1	Cansancio emocional	(11 - 25)	(26 - 40)	(41 - 55)
D2	Despersonalización	(7 - 16)	(17 - 25)	(26 - 35)
D3	Realización personal en el	(6 - 14)	(15 - 22)	(23 - 30)

V	Estrés laboral			
	vmax	120		
	vmin	24		
	rango	96		
	amplitud	32		
D1	Cansancio laboral			
	vmax	55		
	vmin	11		
	rango	44		
	amplitud	14,6666667		

36	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	45	3	3	3	3	5	3	4	24	4	3	4	5	4	4	24	93
37	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	50	5	4	4	5	5	3	4	30	4	3	4	4	4	4	23	103	
38	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	50	4	4	4	4	4	2	4	26	5	4	4	4	5	5	27	103	
39	5	4	5	4	4	5	5	4	4	5	5	50	4	5	5	4	5	4	5	32	4	5	5	5	4	5	28	110	
40	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	52	5	5	5	5	5	2	5	32	5	4	5	5	5	5	29	113	
41	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	5	49	5	3	4	4	5	3	5	29	4	3	3	5	5	4	24	102	
42	4	4	4	5	4	5	4	5	1	1	1	38	1	1	3	4	4	3	4	20	4	3	4	4	4	4	23	81	
43	5	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	48	5	5	3	3	5	2	5	28	5	4	3	5	4	5	26	102	
44	4	5	4	5	4	5	4	4	2	2	2	41	2	2	4	5	5	3	5	26	5	3	5	4	5	4	26	93	
45	4	5	5	4	3	4	5	5	5	4	5	49	4	4	5	4	5	3	5	30	5	2	3	4	5	5	24	103	
46	4	4	4	5	3	5	5	4	3	3	3	43	3	3	3	4	5	3	5	26	5	4	5	4	4	4	26	95	
47	4	5	4	3	4	4	5	5	5	5	4	48	4	5	5	4	4	2	4	28	4	2	4	4	5	4	23	99	
48	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	47	4	4	5	5	5	5	5	33	4	4	5	5	4	4	26	106	
49	4	5	4	3	4	5	5	5	5	4	5	49	5	4	3	4	5	3	4	28	4	3	5	4	5	4	25	102	
50	4	4	5	3	4	5	4	1	1	1	1	33	1	5	5	3	4	4	5	27	5	2	3	4	4	5	23	83	
51	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	5	49	5	5	4	5	5	4	5	33	5	2	5	4	5	4	25	107	
52	4	4	5	5	4	4	5	2	2	2	2	39	2	4	4	5	4	4	4	27	4	3	4	4	4	5	24	90	
53	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	46	4	4	4	3	5	3	4	27	4	3	4	4	4	4	23	96	
54	5	5	5	4	4	5	5	3	3	3	3	45	3	4	3	5	5	4	5	29	5	3	5	5	5	5	28	102	
55	5	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	50	5	3	5	3	4	3	4	27	4	3	4	5	4	4	24	101	
56	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	45	4	4	4	4	5	3	4	28	4	3	4	5	4	4	24	97	
57	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	51	4	3	3	3	5	3	4	25	4	3	4	4	4	4	23	99	
58	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	52	5	3	5	5	4	2	4	28	5	4	4	4	5	5	27	107	
59	5	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	49	4	4	5	4	5	4	5	31	4	5	5	5	4	5	28	108	
60	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	52	5	4	5	5	5	2	5	31	5	4	5	5	5	5	29	112	
61	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	5	49	5	3	4	4	5	3	5	29	4	3	3	5	5	4	24	102	
62	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	48	5	3	3	4	4	3	4	26	4	3	4	4	4	4	23	97	
63	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	4	50	5	3	3	3	5	2	5	26	5	4	3	5	4	5	26	102	
64	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	48	5	4	4	5	5	3	5	31	5	3	5	4	5	4	26	105	
65	4	5	5	4	3	4	5	5	5	5	5	50	5	3	5	4	5	3	5	30	5	2	3	4	5	5	24	104	
66	4	4	4	5	3	5	5	4	4	5	4	47	4	4	3	4	5	3	5	28	5	4	5	4	4	4	26	101	
67	4	5	4	3	4	4	5	5	5	4	4	47	5	4	5	4	4	2	4	28	4	2	4	4	5	4	23	98	
68	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	49	5	3	5	5	5	5	5	33	4	4	5	5	4	4	26	108	
69	4	5	4	3	4	5	5	5	4	4	4	47	4	3	3	4	5	3	4	26	4	3	5	4	5	4	25	98	
70	4	4	5	3	4	5	4	4	5	4	5	47	5	4	5	3	4	4	5	30	5	2	3	4	4	5	23	100	
TOTAL	307	312	307	306	279	322	324	306	299	286	297		301	252	281	282	329	220	320		312	219	292	307	312	307		7079	

D2	Despersonalización		
	vmax	35	
	vmin	7	
	rango	28	
	amplitud	9,33333333	
D3	Realización personal en el trabajo		
	vmax	30	
	vmin	6	
	rango	24	
	amplitud	8	

BASE DE DATOS 3 NOV 2022.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 50 de 50 variables

	CON_LA B	VAR0000 1	VAR0000 2	VAR0000 3	VAR0000 4	VAR0000 5	TOMADE SICI	VAR0000 7	VAR0000 8	VAR0000 9	VAR0001 0	VAR0000	COMUNI CACIÓN	VAR0001 2	VAR0001 3	V
52	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	5	
53	4	3	3	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	
54	3	5	5	4	5	3	4	5	5	3	5	5	5	5	5	
55	5	4	3	4	5	3	4	5	4	4	4	3	3	5	3	
56	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	
57	4	3	3	5	5	3	5	5	5	4	4	4	3	5	3	
58	3	5	5	5	4	4	5	5	5	2	1	1	1	1	1	
59	5	4	5	5	3	5	5	4	4	2	1	1	1	1	1	
60	5	5	5	5	3	5	5	4	5	2	1	1	1	1	1	
61	3	4	3	4	5	4	4	4	5	2	1	1	1	1	1	
62	4	4	3	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	
63	3	5	5	3	4	4	5	5	5	5	5	3	3	5	5	
64	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	
65	5	5	5	5	3	4	4	5	5	5	5	5	3	5	5	
66	4	3	4	5	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	
67	5	4	3	5	4	4	5	5	5	4	4	3	4	5	4	
68	5	4	4	5	5	5	4	4	5	3	5	5	3	5	4	
69	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	
70	4	4	5	5	5	5	4	4	5	3	5	3	4	5	5	
71																
72																
73																

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON

BASE DE DATOS 3 NOV 2022.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 50 de 50 variables

	CANSANCIO	VAR0002 4	VAR0002 5	VAR0002 6	VAR0002 7	VAR0002 8	VAR0002 9	VAR0003 0	VAR0003 1	VAR0003 2	VAR111	DESPERSONALIZACIÓN	VAR0003 4	VAR0003 5	VAR0003 6	V
52	4	4	5	5	4	4	5	2	2	2	2	2	4	4	5	
53	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	3	
54	5	5	5	4	4	5	5	3	3	3	3	3	4	3	5	
55	5	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	5	3	5	3	
56	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
57	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	3	3	3	
58	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	3	5	5	
59	5	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	
60	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	
61	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	3	4	4	
62	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	5	3	3	4	
63	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	3	3	3	
64	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	
65	4	5	5	4	3	4	5	5	5	5	5	5	3	5	4	
66	4	4	4	5	3	5	5	4	4	5	4	4	4	3	4	
67	4	5	4	3	4	4	5	5	5	4	4	5	4	5	4	
68	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	5	3	5	5	
69	4	5	4	3	4	5	5	5	4	4	4	4	3	3	4	
70	4	4	5	3	4	5	4	4	5	4	5	5	4	5	3	
71																
72																
73																

Vista de datos Vista de variables



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, RUIZ BARRERA LAZARO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - PIURA, asesor de Tesis titulada: "CLIMA ORGANIZACIONAL Y ESTRÉS LABORAL DE LOS PROFESIONALES DEL CUIDADO INFANTIL DEL CENTRO DE SALUD, ECUADOR 2022", cuyo autor es ABAD MOREIRA NICOLE GISELLA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 20.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

PIURA, 20 de Diciembre del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
RUIZ BARRERA LAZARO DNI: 17811921 ORCID: 0000-0002-3174-7321	Firmado electrónicamente por: RBARRERAL el 04- 01-2023 11:33:18

Código documento Trilce: TRI - 0496564