



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
DEL TALENTO HUMANO**

**Clima laboral y estrés en el contexto del COVID-19 en personal de
enfermería de un hospital del distrito de Cercado Lima, 2023**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Gestión del Talento Humano**

AUTORA :

Mori Villanueva, Sheydi Lisset (orcid.org/0000-0003-2485-1232)

ASESORES:

Dr. Castilla Barraza, Jaime Gabriel (orcid.org/0000-0001-8234-9449)

Mg. Trinidad Vargas, Ommero Romie (orcid.org/0000-0002-8512-383X)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Cultura y Comportamiento Organizacional

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

LIMA - PERÚ

2023

Dedicatoria

Este trabajo está dedicado a mi familia, primos y amigos, cuya motivación fue de importancia para poder realizarlo de principio a fin.

Agradecimientos

Estoy agradecida con mis asesores Jaime Castilla y Ommero Trinidad, por el apoyo recibido y cada una de sus recomendaciones invaluable para poder realizar este trabajo.

Estoy también agradecida con mi buen amigo Francis Canova cuyo apoyo fue invaluable para poder culminar esta investigación.

Declaratoria de autenticidad del asesor



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, CASTILLA BARRAZA JAIME GABRIEL, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Clima laboral y estrés en el contexto del COVID-19 en personal de enfermería de un hospital del distrito de Cercado Lima, 2023.

", cuyo autor es MORI VILLANUEVA SHEYDI LISSET, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 18.00%, 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.

LIMA, 01 de Agosto del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
CASTILLA BARRAZA JAIME GABRIEL DNI: 09833853 ORCID: 0000-0001-8234-9449	Firmado electrónicamente por: JCASTILLABA el 01- 08-2023 17:47:41

Código documento Trilce: TRI - 0634818

Declaratoria de originalidad



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, MORI VILLANUEVA SHEYDI LISSET estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO del programa de MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Clima laboral y estrés en el contexto del COVID-19 en personal de enfermería de un hospital del distrito de Cercado Lima, 2023.

", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

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

Nombres y Apellidos	Firma
MORI VILLANUEVA SHEYDI LISSET DNI: 48077299 ORCID: 0000-0003-2485-1232	Firmado electrónicamente por: SMORYV5 el 02-08- 2023 00:04:34

Código documento Trilce: INV - 1235312

Índice de contenidos

	Pág.
Carátula.....	i
Dedicatoria	ii
Agradecimientos	iii
Declaratoria de autenticidad del asesor.....	iv
Declaratoria de originalidad	v
Índice de contenidos.....	vi
Índice de tablas	vii
Resumen	viii
Abstract	ix
I INTRODUCCIÓN	1
II MARCO TEÓRICO	5
III METODOLOGÍA	14
3.1 Tipo y diseño de investigación.....	14
3.2 Variables y operacionalización.....	14
3.3 Población, muestra y muestreo	16
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	17
3.5 Procedimientos.....	19
3.6 Método de análisis de datos	19
3.7 Aspectos éticos	20
IV RESULTADOS.....	21
V DISCUSIÓN	35
VI CONCLUSIONES	40
VII RECOMENDACIONES.....	42
REFERENCIAS	44
ANEXOS	

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1. Niveles de clima laboral	21
Tabla 2. Niveles de estrés laboral	21
Tabla 3. Niveles de autorrealización	22
Tabla 4. Niveles de involucramiento	22
Tabla 5. Niveles de supervisión	23
Tabla 6. Niveles de comunicación	23
Tabla 7. Niveles de condiciones laborales	24
Tabla 8. Niveles de clima organizacional	24
Tabla 9. Niveles de estructura organizacional	25
Tabla 10. Niveles de territorio organizacional	25
Tabla 11. Niveles de tecnología	26
Tabla 12. Niveles de influencia del líder	26
Tabla 13. Niveles de falta de cohesión	27
Tabla 14. Niveles de respaldo del grupo	27
Tabla 15. Estadísticos descriptivos y pruebas de normalidad	28
Tabla 16. Correlación entre clima laboral y estrés laboral	29
Tabla 17. Correlación entre la autorrealización del clima laboral con estrés laboral	30
Tabla 18. Correlación entre el involucramiento del clima laboral con estrés laboral	31
Tabla 19. Correlación entre la supervisión del clima laboral con estrés laboral	32
Tabla 20. Correlación entre la comunicación del clima laboral con estrés laboral	33
Tabla 21. Correlación entre las condiciones laborales del clima laboral con estrés laboral	34

Resumen

El objetivo principal de esta investigación fue el determinar la relación entre el clima y estrés laboral en el personal de enfermería de un hospital del distrito de Cercado de Lima en el año 2023. Este estudio se sostuvo en una metodología cuantitativa, siendo de tipo básico, con diseño no experimental y alcance correlacional. Participaron 115 colaboradores de dicho hospital, de ambos sexos, a los cuales se les aplicó como medida instrumental al Cuestionario de Clima Laboral (CLS) y la Escala de Estrés Laboral de la OIT/OMS. Los resultados permitieron demostrar correlación inversa, moderada y estadísticamente significativa entre ambas variables ($Rho = -.586, p < .001$). Además, se observaron relaciones entre las dimensiones del clima laboral con el estrés laboral, como las de autorrealización ($Rho = -.536, p < .001$), involucramiento ($Rho = -.625, p < .001$), supervisión ($Rho = -.507, p < .001$), comunicación ($Rho = -.701, p < .001$) y condiciones laborales ($Rho = -.587, p < .001$). Sobre esa base se concluyó que la relación entre ambos constructos es importante en el personal, estableciéndose recomendaciones a partir de dichos hallazgos.

Palabras clave: Clima laboral, colaboradores, estrés laboral, hospital, personal de enfermería

Abstract

The main objective of this research was to determine the relationship between climate and occupational stress among nursing staff at a hospital in the Cercado de Lima district in the year 2023. This study employed a quantitative methodology, specifically a basic non-experimental and correlational design. A total of 115 employees, of both genders, from the mentioned hospital participated in the study. They were administered the Organizational Climate Questionnaire (CLS) and the Occupational Stress Scale of the ILO/WHO as instrumental measures. The results demonstrated a significant, moderate, and inverse correlation between both variables ($Rho = -.586, p < .001$). Furthermore, relationships were observed between different dimensions of the organizational climate and occupational stress, such as self-fulfillment ($Rho = -.536, p < .001$), involvement ($Rho = -.625, p < .001$), supervision ($Rho = -.507, p < .001$), communication ($Rho = -.701, p < .001$), and working conditions ($Rho = -.587, p < .001$). Based on these findings, it was concluded that the relationship between both constructs is significant for the staff, leading to recommendations derived from these discoveries.

Keywords: Organizational climate, employees, occupational stress, hospital, nursing staff.

I INTRODUCCIÓN

A fines del año 2019 en China ya se manifestaban los primeros casos de COVID - 19, lo que hoy en día es una pandemia a nivel mundial. Los primeros datos registrados por John Hopkins confirmaron la muerte de 6.881.955 personas (University & Medical, 2023) y, en el Perú, el Ministerio de Salud ([MINSAL], 2023) confirmó la pérdida de más de 220 mil peruanos.

Bajo este escenario y frente a altas tasas de mortalidad el personal de enfermería desempeña un trabajo sobresaliente, reconociendo nuevamente la importancia de su acción oportuna. Bajo este contexto, haremos especial mención al personal de enfermería, siendo los trabajadores de salud quienes se adaptaron a nuevas exigencias en sus formas de trabajo y asumen dentro de la pandemia extensa carga laboral a favor de brindar apoyo a más peruanos (Apaza et al., 2020; Maguiña, 2020).

Por su parte, la Organización Internacional del Trabajo ([OIT], 2016) refiere que, a mayor competitividad como exigencia sobre la capacidad profesional relacionada a las extensas horas de trabajo contribuyen a generar estrés, el mismo que sostiene un vínculo con la salud, resaltando problemas cardiovasculares o musculares. En relación con la salud mental, ésta se encuentra asociada con la depresión, cansancio y el suicidio, de acuerdo con este organismo.

Ahora bien, el estrés proviene del surgimiento de problemas con relación al clima laboral (Tomás y Mamani, 2021; Vong et al., 2018; Mazloomi et al., 2022; Hamsinah, 2018). Según estudios llevados a cabo en América Latina, sobre factores asociados, menciona que no se ha podido explorar mucho la relación de ambas variables, sin embargo, estudios realizados en Chile concluyen que aquellos que reciben un salario fijo realizando actividades de gran demanda laboral tendrán un alto nivel de presencia de estrés, posibilitando a sufrir alteraciones psicológicas y emocionales, como la depresión (Mejía et al., 2019).

Por consiguiente, en contexto peruano, se estima que 7 de cada 10 trabajadores peruanos quiere renunciar. Dicha investigación señala que el 73% de colaboradores peruano quiere cambiar de trabajo, dentro de ello se revelan las siguientes estadísticas (El Comercio, 2021).

El personal desistiría de su puesto por un mal clima y cultura organizacional 24%, incertidumbre organizacional ocasionada por el COVID-19 y condición política 20% y estrés al ejercer actividades laborales antes de la Covid-19 en un 26%. Por otra parte, el 15% señala que se retiraría por la búsqueda de un mejor salario, el 8% por iniciativa de un negocio propio, y finalmente un 7% por asumir nuevos desafíos (El Comercio, 2021).

En otros estudios, como por ejemplo el realizado por el Instituto de Opinión Pública de la Pontificia Universidad del Perú, se señala que un 80% de peruanos tienen o han tenido estrés (La República, 2018).

Actualmente, el personal de enfermería se encuentra propenso a padecer una pronta activación patológica y a manifestar problemas en la salud debido a la exigencia que acarrearán (Al Maqballi et al., 2021; Shen et al., 2020; Schuster & Dwyer, 2020; Friganovic et al., 2019). Las principales afectaciones que viene atravesando el personal se manifiestan con dolores de cabeza, sensación de cansancio, agotamiento, temblores musculares (tics nerviosos o parpadeos), siendo estos algunos síntomas más representativos, todo ello, viéndose reflejado en el sistema físico el cual según estudios se verá prontamente influenciando en el comportamiento laboral del personal de enfermería el cual repercute en su clima laboral (Díaz-Godiño et al., 2019).

El presente estudio tiene como tema de interés si existe alguna relación entre las variables como de sus factores, y si son percibidos por el personal de enfermería. Por ello, por medio de las investigaciones se da a conocer los resultados a cerca de la asociación entre el clima laboral y el estrés, además se hará alusión a cómo estos generarían alteraciones tanto en la conducta como el comportamiento del personal que la integra, conforme se ha evidenciado como se en otros estudios (Berberoglu, 2018; Lan et al., 2020; Willis et al., 2019; Yoosefi et al., 2019).

Una vez analizado el panorama, el problema planteado fue: ¿Cuál es la relación entre el clima laboral y el estrés, en el contexto del COVID-19, en el personal de enfermería de un hospital del distrito de Cercado de Lima, 2023? Los problemas específicos: (i) ¿Cómo se relacionan la autorrealización y el estrés, en el contexto del COVID-19 en el personal de enfermería de un

hospital del distrito de Cercado de Lima, 2023?; (ii) ¿Cómo se relacionan el involucramiento laboral y el estrés, en el contexto del COVID-19 en el personal de enfermería de un hospital del distrito de Cercado de Lima, 2023?; (iii) ¿Cómo se relacionan la supervisión y el estrés, en el contexto del COVID-19 en el personal de enfermería de un hospital del distrito de Cercado de Lima, 2023?; (iv) ¿Cómo se relacionan la comunicación y el estrés, en el contexto del COVID-19 en el personal de enfermería de un hospital del distrito de Cercado de Lima, 2023?; y, (v) ¿Cómo se relacionan las condiciones laborales y el estrés, en el contexto del COVID-19 en el personal de enfermería de un hospital del distrito de Cercado de Lima, 2023?

La investigación se justifica teóricamente, sobre el sustento de Palma (1999), quien considera cinco dimensiones relevantes ambas variables ya que existen investigaciones que sustentan la relación de ambas variables afectando la salud y el desempeño de trabajo perjudicando el ambiente de trabajo en el que laboran. Por otro lado, las organizaciones deben tomar en cuenta la relevancia de la investigación para preservar el cuidado de la salud del personal con el que trabaja ya que trae consecuencias altamente perjudiciales para la salud.

Metodológicamente, el aporte de esta investigación radica en las propiedades psicométricas de los instrumentos de medida, en función de indicadores de validez y confiabilidad. Estos fueron sometidos a prueba con la finalidad de responder de manera precisa a los objetivos de la investigación, además de permitir la replicabilidad del estudio; aspecto que es necesario para el avance científico y metodológico en el interés de investigaciones posteriores para el desarrollo de la misma línea temática.

Este estudio, se justifica, a su vez, de manera práctica, ya que, se analizarán los resultados y por medio del departamento de Recursos Humanos se podrán brindar herramientas útiles para reducir los niveles de estrés. Con el objetivo de prevalecer la salud del personal y mantener un ambiente de trabajo óptimo en el cual se puedan desarrollar actividades permitiendo el alcance de resultados acompañado de un buen desempeño laboral.

Por tanto, el objetivo general es: Determinar la relación entre el clima laboral y el estrés, en el contexto del COVID-19 en el personal de enfermería, de

un hospital del distrito de Cercado de Lima, 2022. Los objetivos específicos: (i) Determinar la relación entre la autorrealización del clima laboral y el estrés, en el contexto del COVID-19 en el personal de enfermería de un hospital del distrito de Cercado de Lima, 2023; (ii) Determinar la relación entre el involucramiento laboral y el estrés, en el contexto del COVID-19 en personal de enfermería de un hospital del distrito de Cercado de Lima, 2023; (iii) Determinar la relación entre la supervisión y el estrés, en el contexto del COVID-19 en el personal de enfermería de un hospital del distrito de Cercado de Lima, 2023; (iv) Determinar la relación entre la comunicación y el estrés, en el contexto del COVID-19 en el personal de enfermería de un hospital del distrito de Cercado de Lima, 2023; y (vi) Determinar la relación entre las condiciones laborales del C.L y el estrés, en el contexto del COVID-19 en el personal de enfermería de un hospital del distrito de Cercado de Lima, 2023.

Por otro lado, se plantea la hipótesis general: Existe, relación inversa entre clima laboral y estrés en el contexto del COVID-19 en el personal de enfermería de un hospital del distrito de Cercado de Lima, 2023. Las hipótesis específicas fueron: (i) Existe relación inversa entre la autorrealización y el estrés en el contexto del COVID-19 en personal de enfermería de un hospital del distrito de Cercado de Lima, 2023; (ii) Existe relación inversa entre el involucramiento laboral y el estrés en el contexto del COVID-19 en el personal de enfermería de un hospital del distrito de Cercado de Lima, 2023; (iii) Existe relación inversa entre la supervisión y el estrés en el contexto del COVID-19 en personal de enfermería de un hospital del distrito de Cercado de Lima, 2023; (iv) Existe relación inversa entre la comunicación y el estrés en el contexto del COVID-19 en personal de enfermería de un hospital del distrito de Cercado de Lima, 2023; y (v) Existe relación inversa entre las condiciones laborales y el estrés en el contexto del COVID-19 en el personal de enfermería de un hospital del distrito de Cercado de Lima, 2023.

II MARCO TEÓRICO

Como respaldo de la investigación se tiene antecedentes nacionales como Díaz et al. (2019), quienes realizaron un estudio en 30 trabajadores de un hospital chiclayano, con objetivo de establecer relación entre, el clima laboral y estrés. El diseño fue, no experimental, transversal de tipo correlacional, estando la muestra del mismo conformada, por 30 técnicos a quienes se aplicó un instrumento que contó con una confiabilidad de 0,89. Se concluyó que la relación fue inversa y significativa ($r = -.65$, $p = .00$); es decir, que a mayor nivel clima sería menor el estrés laboral percibido en el ambiente.

Concha y Albina (2020) indagaron en 41 trabajadores de un Centro de Salud del Callao, con objetivo de conocer la relación entre el estrés y el clima laboral. La investigación adoptó un enfoque cuantitativo y se basó en un diseño no experimental-transversal, con un nivel descriptivo-correlacional. Participaron 41 trabajadores de un centro de salud, seleccionados mediante un muestreo probabilístico aleatorio, usándose una encuesta para recopilar los datos. Resultados revelaron que el estrés laboral se encontraba, principalmente, en nivel medio con 65.9%, mientras que el clima organizacional se identificó como un aspecto que requería mejorar (58.5%). Además, se obtuvo un coeficiente de correlación ($Rho = 0.173$, $p = 0.28$), lo que llevó a la conclusión de que no existía una relación estadísticamente significativa entre estrés y el clima en participantes del centro de salud.

Valdivia y Vásquez (2020) ejecutaron una investigación en Arequipa, con el objetivo de conocer la relación entre el estrés laboral y el clima organizacional. El estudio adoptó un enfoque descriptivo correlacional, ya que buscaba establecer la magnitud de la relación entre las variables. Con diseño no experimental de corte transversal, participaron 102 trabajadores. Resultados revelaron que la relación entre ambas variables fue inversa, significativa y moderada ($Rho = -0.53$, $p = 0.00$). Este hallazgo indica que el estrés laboral tiene una influencia inversa en el clima organizacional o interfiere de manera negativa en él.

En otra investigación, Arroyo (2020) planteó una investigación en Piura, con el objetivo de analizar la relación entre el estrés y el clima laboral. En su estudio, de nivel descriptivo, correlacional y no experimental de tipo transversal, participaron

103 trabajadores. Los instrumentos utilizados fueron el Cuestionario de Estrés Laboral de la OMS-OIT y la Escala de Clima Laboral. Resultados revelaron correlación inversa moderada y altamente significativa entre el estrés y el clima laboral ($r = -0.565$, $p < 0.001$). Esta correlación inversa moderada se observó en las dimensiones de autorrealización, comunicación, involucramiento laboral y condiciones laborales, mientras que la correlación inversa fue débil con relación a la supervisión. Además, se informó que el 24.4% de los trabajadores presentaron un nivel alto de estrés laboral, mientras que el 21.4% mostraron un nivel desfavorable de clima. En base a estos resultados, se llegó a la conclusión de que existe una disminución en el nivel del clima laboral cuando se experimenta un alto nivel de estrés.

Jacobo (2021) desarrolló una investigación en Ayacucho, cuyo objetivo era analizar la relación entre el clima organizacional y el estrés laboral. En el estudio participaron 60 docentes, utilizando un diseño no experimental de naturaleza correlacional. Se utilizaron dos instrumentos: un cuestionario para evaluar el clima organizacional y uno adaptado del MBI (Maslach) para medir el estrés laboral. Los resultados mostraron que el clima organizacional se correlacionó significativamente con el estrés laboral ($r = -.45$, $p = .00$), evidenciando una correlación inversa moderada. En cuanto a las dimensiones específicas del estrés, como el agotamiento emocional, se obtuvo un coeficiente de correlación de ($r = -.32$, $p < .00$), indicando una correlación inversa moderada. De manera similar, la despersonalización mostró una correlación inversa moderada con un coeficiente ($r = -.422$, $p < .00$), a excepción de la realización personal ($r = .185$, $p > 0.05$), que no presentó una correlación significativa.

Martínez (2021) en su estudio en Lima con personal de la Policía, tuvo como objetivo analizar la relación entre clima laboral y estrés. El diseño usado fue no experimental y del tipo descriptivo correlacional. La muestra se formó por participantes con edades de 25 a 45 años. La investigación concluyó que existe una correlación estadísticamente significativa e inversa ($p < .05$), así también se halló un clima laboral moderado en el 55% de participantes y un 48% en el mismo nivel de estrés.

Asimismo, se realizaron investigaciones a nivel internacional, entre ellas se menciona a Akhmad (2021), quien realizó un estudio en Indonesia con 120 oficiales de la policía durante la pandemia de COVID 19. La investigación tuvo como objetivo encontrar la influencia simultánea del apoyo social y el significado de trabajos sobre la aparición del estrés laboral en los agentes de policía en Java Oriental. La investigación fue cuantitativa y no experimental. Con los resultados se evidenció que el estrés laboral de los oficiales está influenciado negativamente por el apoyo social ($r = -.408$, $p < .05$) y el significado del trabajo ($r = -.206$, $p < .05$). Estos resultados significan que existe una relación negativa entre el significado del trabajo y el estrés laboral es aceptado.

Por su parte, Gudmundsdottir (2021) en Islandia tuvo el objetivo de evaluar las percepciones de las condiciones de trabajo y estrés. La población fue compuesta por 106 funcionarios públicos. Los hallazgos evidenciaron que los líderes están potencialmente en riesgo de estrés elevado debido a presupuestos insuficientes y flexibilidad para controlar flujo de trabajo; situación que estuvo representada por un 36.1% de colaboradores con estrés laboral. Los resultados, según género, indicaron que las mujeres presentaron una tendencia de 37.3% a diferencia de los hombres con un 33.3% sobre la manifestación de dichos síntomas. Siendo así se concluyó, en el marco del citado estudio, que las mujeres experimentaron mayor estrés.

En otras investigaciones, Grovenly (2021) realizó una pesquisa en Polonia cuyo objetivo fue comprobar si el clima organizacional explica comportamientos nocivos para la organización. Participaron 230 personas de 19 a 67 años (125 mujeres y 105 hombres) con al menos 1 año de antigüedad. El diseño del estudio fue no experimental, relacional. Los resultados indicaron que cuanto mejor valoran los empleados el clima de la empresa menos frecuentes aparecen los comportamientos laborales contraproducentes. Por ello, se concluyó que existe una correlación inversa entre las variables de estudio, obteniendo una relación entre: El clima laboral con el abuso de 0,33, con el sabotaje de 0,47, con el robo de 0,59 y con el desistimiento de 0.42, tanto en el grupo de mujeres como de hombres.

Continuando con las investigaciones, Ortiz (2018) realizó un estudio en Ecuador, con el propósito de examinar la relación entre las variables clima y estrés

laboral. El enfoque metodológico utilizado en este estudio fue mixto, combinando elementos transversales y analíticos. Se administró de manera anónima el cuestionario de análisis del clima organizacional a un total de 53 profesionales de la institución. El análisis de los resultados reveló la presencia de una correlación significativa entre ambas variables ($\rho = -.523, p < .05$).

Guantagal (2018) realizó una pesquisa en Ecuador. El estudio tuvo como objetivo buscar la relación entre estrés y clima laboral. Participaron un total 54 trabajadores como parte de la muestra. El estudio fue de diseño no experimental y relacional. Como resultado se obtuvo que; el estrés se vio relacionado con el clima laboral de los trabajadores. Además de ello, el 28% de los colaboradores manifestaron sentir inconformidad en sus puestos de trabajo. Adicionalmente se reportó que el 33% las relaciones interpersonales entre colaboradores no fueron las más favorables, refiriendo un 37% que trabajar en contacto con gente les cansa; por lo que el clima laboral no se percibió como el más apropiado.

Ahora bien, con respecto a las bases teóricas, para comprender mejor el Clima Laboral, Palma (2004) señala que, es un conjunto de percepciones y nace de la interacción de sus pares, entonces, las facilidades que se le brinden para realizar labores o funciones le permitirán al trabajador poder desenvolverse laboralmente, así como también de la supervisión que reciba. Según Jáuregui y Louffat (2019), el clima organizacional se relaciona a la calidad del ambiente organizacional, el comportamiento y los sentimientos del personal que labora bajo un momento específico, donde las mismas se encuentran relacionadas con la motivación y la propia conducta del colaborador.

El concepto de "clima organizacional" ha sido objeto de estudio en la teoría organizacional durante décadas, y su importancia radica en su influencia en el comportamiento, el desempeño y el bienestar de los empleados en una organización. El clima organizacional se refiere al ambiente psicológico y emocional que prevalece en una entidad laboral, determinado por la percepción colectiva de los miembros sobre las normas, valores, prácticas y relaciones sociales dentro de la organización. Kurt Lewin, uno de los pioneros en este campo, consideró que el clima organizacional era un factor clave que influye en el comportamiento y la satisfacción de los empleados (Lewin, 1951).

Diversas corrientes teóricas se han ocupado del estudio y análisis del clima organizacional desde diferentes perspectivas. La teoría de la contingencia sostiene que no existe un único modelo de clima organizacional óptimo para todas las organizaciones, sino que el clima adecuado depende de las características específicas de cada contexto. Esta teoría destaca la importancia de ajustar el clima organizacional a las necesidades y características particulares de la empresa, considerando aspectos como el tamaño, la estructura, el sector y el entorno en el que opera la organización.

Por otro lado, Victor Vroom desarrolló la teoría de las expectativas en la década de 1960, la cual sugiere que el comportamiento humano en el trabajo está influenciado por la expectativa de que ciertas acciones conducirán a resultados deseados. En el contexto del clima organizacional, esta teoría implica que si los empleados perciben que sus esfuerzos conducirán a un ambiente laboral positivo y gratificante, estarán más motivados para comprometerse con la organización y lograr altos niveles de desempeño (Vroom, 1964).

La teoría de la congruencia, por su parte, propone que un clima organizacional coherente con los valores y objetivos de la organización tendrá un impacto positivo en la satisfacción y el compromiso de los empleados. Si el clima organizacional refleja los valores declarados de la organización y se alinea con sus objetivos, los empleados percibirán una mayor coherencia y alineación entre sus propias metas y las de la empresa, lo que favorecerá su involucramiento y rendimiento laboral (Schneider & Reichers, 1983; Denison, 1990).

Numerosos estudios han demostrado que un clima organizacional positivo está asociado con un mayor bienestar emocional de los empleados, niveles más altos de satisfacción laboral y una mayor retención del talento. Además, un clima organizacional favorable se correlaciona con un mejor desempeño individual y grupal, así como con un aumento en la productividad y la eficiencia organizacional (Morgeson & Hofmann, 1999).

En conclusión, el término "clima organizacional" ha sido objeto de análisis desde diversas perspectivas teóricas, destacando su influencia en el comportamiento, la satisfacción y el desempeño de los empleados en una organización. La teoría de la contingencia, las expectativas, la congruencia y otras

corrientes teóricas han enriquecido nuestra comprensión de este concepto y su relevancia en el contexto organizacional. Un clima organizacional positivo y adecuado a las necesidades de la organización puede contribuir significativamente al bienestar y el éxito de la empresa en el competitivo entorno actual.

Para comprender mejor el clima organizacional, se tienen las siguientes dimensiones propuestas por Palma (2004): (i) Autorrealización como la forma en la que el trabajador se visualiza, bajo las posibilidades y el apoyo que le pueda brindar su organización en un futuro para su desarrollo, así como para su desenvolvimiento de manera diaria; (ii) Involucramiento laboral, que se entiende como el nivel de concordancia de un trabajador tanto como en sus valores como en objetivos organizacionales, aquello que permite cumplir con los objetivos de la empresa y a su vez la ejecución de un mejor servicio; (iii) Supervisión, que se asume como la revisión del desenvolvimiento que tiene un trabajador, la cual debe sujetarse a estándares propuestos y que deba cumplir, a favor de mejorar sus actividades de manera diaria como brindar un servicio de mayor calidad de manera progresiva; (iv) Comunicación entendida como la presencia de la interacción entre mensajes o códigos que la organización utiliza para mantener comunicación, sea esta de manera interna como externa. (v) Condiciones laborales: son comprendidas como las facilidades que tiene una organización para suministrar diversos materiales sean físicos, económicos o de naturaleza psicosocial. Tales permiten que sea posible la entrega de un bien o servicio, sin problemas. Cabe resaltar que las condiciones laborales no solo deberán ser percibidas como algo económico, sino, más bien, deberán ser consideradas como todos los aspectos o facilidades que se le brindan al trabajador para que ese pueda desempeñarse de forma más eficiente.

Por otra parte, está el estrés, el cual surge como respuesta tanto de forma física como emocional, ante un desequilibrio ocasionado entre los recursos de la persona, con las exigencias o demandas que deba afrontar. La percepción que se origine entre recursos, demandas y capacidad para afrontar una determinada situación genera como consecuencia estrés. La misma tiene relación con el trabajo, debido a las relaciones interpersonales, diseño de trabajo o ambiente, y surgen cuando la demanda laboral excede a las capacidades del personal. Por otra parte, también se puede generar cuando las capacidades o habilidades ameritan una sobre exigencia al momento de afrontar tareas o retos organizacionales (OIT,

2016). En este sentido, el estrés forma parte de un estado emocional no agradable representado por sujetos que no se sienten seguros de su propia capacidad para hacer frente hacia algo que ellos consideren como importante o valioso (Chiavenato, 2015).

El estrés es un fenómeno complejo que puede manifestarse de diversas formas, afectando tanto al bienestar físico como emocional de las personas. Cuando las exigencias del entorno laboral superan la capacidad de los individuos para hacerles frente, pueden experimentar síntomas como ansiedad, irritabilidad, problemas de concentración y agotamiento.

Además, el estrés en el trabajo puede surgir debido a factores relacionados con las interacciones entre compañeros y superiores, el diseño de las tareas asignadas o el ambiente laboral en general. La falta de apoyo social, la comunicación deficiente y las altas demandas de trabajo son algunas de las condiciones que pueden contribuir al estrés laboral.

Asimismo, los retos y objetivos organizacionales también pueden ser fuentes de estrés. Cuando las habilidades y capacidades de los empleados no están a la altura de las tareas que se les asignan, pueden sentirse presionados y desbordados.

Es importante destacar que no todo estrés es negativo; en pequeñas dosis, puede ser un estímulo para mejorar el rendimiento y la productividad. Sin embargo, cuando el estrés es crónico o abrumador, puede tener efectos perjudiciales en la salud y el bienestar de los individuos.

En conclusión, el estrés en el entorno laboral es un tema relevante que requiere la atención y el abordaje adecuado por parte de las organizaciones y los individuos. Promover un ambiente laboral saludable, brindar apoyo a los empleados y gestionar adecuadamente las demandas laborales son algunas de las estrategias que pueden contribuir a reducir los niveles de estrés y mejorar el bienestar en el trabajo.

Por su parte, Chávez et al. (2018), mencionan que el estrés laboral es un desconcierto relacionado al sujeto y a sus posibles demandas externas, a ello se le relaciona un conjunto de relaciones de carga excesiva, donde algunos pueden

responder y otros mientras ejecutan el trabajo pueden manifestar en el transcurso algún nivel de estrés. El estrés también puede ser entendido como un proceso en el cual las demandas laborales exceden o sobrepasan la capacidad del organismo, generando cambios tanto biológicos como psicológicos que pueden llevar a que la persona enferme (Inieta et al., 2016).

También es crucial comprender las causas del estrés, que incluyen los siguientes aspectos: una carga laboral excesiva, presión de tiempo y urgencia, supervisión deficiente, un clima de incertidumbre, políticas de autoridad inadecuadas para delegar tareas, falta de claridad en las funciones, diferencias entre los valores individuales y los de la organización, cambios en la estructura organizativa y sentimientos de frustración (Chiavenato, 2015). Además, es importante tener en cuenta los síntomas asociados al estrés, como ataques de pánico, irritabilidad, confusión, problemas de sueño, tristeza, depresión, angustia y ansiedad, trastornos estomacales, dolores de cabeza, molestias en el área del estómago, inquietud, falta de control, irritabilidad, melancolía, depresión, y comportamientos como comer, beber y fumar en exceso (Chiavenato, 2015).

Ahora bien, el modelo teórico que une a ambas variables de estudio fue desarrollado por Ivancevich y Matteson (1982, citado por Chacín, 2002) quienes reconocen la existencia de factores que generan estrés, los cuales se dividen en: Factor estresor extra organizacional e intra organizacional. (i) Dentro del factor extra organizacional se desarrollan aspectos: Familiares, de carácter social, económicos o políticos que repercuten sobre la persona. Por otra parte, el (ii) factor intraorganizacional es abarcado en 4 tipos de estresores, sean: Individuales grupales, organizacionales y de ambiente de trabajo. Ahora bien, dentro de una compañía hay que darle especial énfasis a los de carácter intraorganizacional ya que ello repercutirá en el desempeño laboral como en la relación entre sus colaboradores.

Este factor cuenta con siete dimensiones, tales son: (i) Clima organizacional, se comprende cómo se siente el trabajador dentro de la organización o que es lo que perciben dentro de la misma. Y así también es el resultado la interacción de sus pares. (ii) Estructura organizacional, cada organización cuenta con una estructura de mandos y depende de la distribución y de cómo la perciba el

trabajador para que este le genere estrés. (iii) Territorio organizacional, se comprende como el área de trabajo, cuando algo nuevo ingresa a su entorno, aquello le generará estrés de acuerdo con la forma de cómo lo perciba. (iv) Tecnología, las limitaciones al acceso de tecnología generan estrés y repercuten en la interacción entre trabajadores afectando su conducta. (v) Influencia del líder, los resultados de una organización se ven influenciados por el liderazgo siendo de gran importancia ya que repercutirá en el comportamiento del personal. (vi) Falta de cohesión, se comprende como el desplazamiento de un personal, este se transforma en un factor estresor y de desmotivación entre sus pares. (vii) Respaldo de grupo, se comprende al conjunto de opiniones, manifestaciones que respaldan a un trabajador en su puesto, es decir, la ausencia de respaldo genera estrés entre los colaboradores.

En este sentido, según lo anteriormente mencionado se destaca la dimensión del clima organizacional, ya que afecta a los trabajadores de forma diferente, ya que esta dimensión evalúa como se siente el trabajador dentro de la organización o que es lo que perciben dentro de la misma. Y así también es el resultado de la interacción de trabajador- empresa y viceversa. El clima organizacional condiciona el comportamiento de los trabajadores y este podría desarrollarse de forma rígida, calmada, amable, etc. Todo lo anteriormente mencionado causará estrés en diversos niveles según el impacto que genere en cada uno de ellos. En este sentido, su pronta identificación permitirá considerar nuevas medidas de prevención del estrés.

Como se ha podido corroborar muchas veces el aumento de estrés se ve influenciado por el clima laboral, el cual se comprende como el conjunto de características ambientales percibidas y experimentadas por los colaboradores, las cuales influyen poderosamente en su comportamiento (Chiavenato, 2015). Es por esto que desde esta investigación se buscó conocer la relación entre ambos.

III METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Tipo de Investigación.

Esta fue de tipo, básica, pues, es de su prioridad, para, generar una mayor cantidad de conocimientos a partir del análisis de hechos de manera empírica (Concytec, 2018; Maldonado, 2008; Veiga de Cabo & Zimmermann, 2008). Tales hechos se traducen en la profundidad que se alcanzará al comprender la relación entre el clima laboral y estrés, de manera general como inter dimensional.

3.1.2. Diseño de Investigación

El diseño de investigación utilizado fue no experimental, lo que implica que no se manipularán deliberadamente variables o condiciones para responder a los objetivos del estudio (Hernández y Mendoza, 2018). Además, fue un diseño transversal, lo que significa que se llevará a cabo en un único momento y lugar, y tendrá un enfoque correlacional debido al objetivo establecido en el estudio (Tam et al., 2008).

3.2 Variables y operacionalización

Sobre la variable denominada clima laboral, Palma (2004) argumenta que dentro de la compañía para la cual labora, dicho aspecto surge dentro de un conjunto de percepciones y de la interacción de sus pares, entonces, esta estará conformada por la práctica, labores o funciones que le permitan poder desenvolverse laboralmente, así como también la supervisión que reciba y su interacción entre compañeros.

Definición operacional: Se define a partir de las puntuaciones que se obtienen a través de la Escala del Clima Laboral de Palma (2004), originaria del contexto peruano.

Indicadores: El instrumento mide las siguientes dimensiones: autorrealización: Es la forma en la que el trabajador se visualiza, bajo las posibilidades y el apoyo que le pueda brindar su organización en un futuro para su desarrollo así como para su desenvolvimiento de manera diaria. Involucramiento laboral: Es el nivel de concordancia de un trabajador tanto como en sus valores como en objetivos organizacionales, aquello que permite cumplir con los objetivos de la empresa y a su vez la ejecución de un mejor servicio. Supervisión: es la revisión del

desenvolvimiento que tiene un trabajador, la cual deberá sujetarse a estándares propuestos y que deba cumplir, a favor de mejorar sus actividades de manera diaria como brindar un servicio de mayor calidad de manera progresiva. Comunicación: es la presencia de la interacción entre mensajes o códigos que la organización utiliza para mantener comunicación, sea esta de manera interna como externa. Condiciones laborales: se comprende como las facilidades que tiene una organización para suministrar diversos materiales sean físicos, económicos o de naturaleza psicosocial, las mismas que hacen que sea posible la entrega de un bien o servicio sin problemas.

Escala de medición: Ordinal.

Variable 2: Estrés

Definición conceptual: Para la OIT (2016) surge como respuesta tanto de forma física como emocional, ante un desequilibrio ocasionado entre los recursos de la persona, con las exigencias o demandas que deba afrontar. La percepción que se origine entre recursos, demandas y capacidad para afrontar una determinada situación genera como consecuencia estrés.

Definición operacional: La misma es medida a través de las puntuaciones obtenidas de escala de la OIT-OMS, adaptada a contexto peruano por Suarez (2013).

Indicadores: Los indicadores de la variable conciernen al clima organizacional, afecta a los trabajadores de forma diferente, ya que esta dimensión evalúa como se siente el trabajador dentro de la organización o que es lo que perciben dentro de la misma. Y así también es el resultado de la interacción de trabajador- empresa y viceversa. Estructura organizacional: cada organización cuenta con una estructura de mandos y depende de la distribución y de cómo la perciba el trabajador para que este le genere estrés. Territorio: se comprende como el área de trabajo y las personas que interactúan con el dentro de su entorno, cuando algo extraño o nuevo ingresa a su entorno, aquello le genera estrés de acuerdo con la forma de como lo perciba, pudiendo ser ese un canal estresor. Tecnología: se refiere a los elementos o accesorios que ingresan a favor de optimizar trabajos, algunas organizaciones se ven limitadas acceder a herramientas que le permitan optimizar su trabajo, en este sentido las limitaciones al acceso de tecnología generan estrés y repercuten en la

interacción entre trabajadores afectando su conducta. Estresores por influencia del líder: los resultados de una organización se ven influenciador por el liderazgo dentro de la organización y a su vez repercuten en su satisfacción laboral, el estilo que maneje el líder será de gran importancia ya que repercutirá en el comportamiento del personal. Falta de cohesión: se comprende como el desplazamiento de un personal, este se transforma en un factor estresor y de desmotivación entre sus pares. Respaldo del grupo: se comprende al conjunto de opiniones, comentarios, manifestaciones que respaldan a un trabajador en su puesto, es decir, la ausencia de respaldo genera estrés entre los colaboradores.

Escala de medición: Ordinal.

3.3 Población, muestra y muestreo

3.3.1 Población

La población, referida al conjunto de elementos (materiales o personas) que comparten características en común (Chalmer, 2020; Kenney & Kepping, 1939). La población de este estudio estuvo conformada un total de 160 colaboradores que forman parte del personal de enfermería de un hospital público de Lima.

Entre los criterios de inclusión, se tiene que el personal que trabaja de manera presencial, personal en cualquiera de los turnos laborales del hospital, personal con cualquier tiempo de servicio en el hospital.

Como criterios de exclusión se tiene al personal que forma parte del equipo de respuesta ante la emergencia sanitaria por COVID-19, personal en período vacacional o fuera de servicios, personal con contrato ocasional.

3.3.2 Muestra

La muestra se refiere a un grupo representativo de la población de estudio que comparte características similares a ella (Kvanli, 2000, Hayslett, 2014). En este caso, de un total de 160 colaboradores, la muestra de estudio estuvo compuesta por 114 miembros del personal de enfermería del hospital mencionado anteriormente

3.3.3 Muestreo

El muestreo refiere la técnica sobre la cual el tamaño de una muestra es estimado frente a una población finita o infinita (Cochran & Bouclier, 1980; Casal &

Mateu, 2003; Mendenhall et al., 2006). Para el presente caso, el muestreo empleado fue probabilístico, aleatorio simple, con un intervalo de confianza del 95% y un nivel de significancia estadística de 0.05.

3.3.4 Unidad de análisis:

La unidad de análisis se reduce a un colaborador del personal de enfermería de un hospital público de Lima.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.4.1 Técnicas

La técnica empleada para este estudio fue la encuesta. Esta es propicia para recabar de manera masificada la información cuando existen condiciones que limitan el aproximarse a cada unidad de análisis del estudio, optimizando tiempos y costos (Romo, 1998; Martín, 2011; Anguita et al., 2003). Para el presente caso, la encuesta fue electrónica, tomando como insumo un formulario de Google para facilitar la participación de la muestra de estudio.

3.4.2 Instrumentos

Fue empleado el Cuestionario de Clima Laboral (Palma, 2004), el cual es original de Lima, Perú. El instrumento cuenta con revisiones recientes como la de Martínez (2021), teniendo por objetivo medir el nivel de percepción general del clima laboral en el ambiente de trabajo. Consta de un total de 50 ítems en escala Likert, con un tiempo de aplicación de 10 a 15 minutos aproximadamente, siendo de administración individual o colectiva con baremos peruanos.

Por otra parte, fue empleado el Cuestionario de Estrés de la OIT (Ivancevich y Matteson, 1989). Fue adaptado por Suárez (2013), habiendo sido revisado recientemente por Martínez (2021). El objetivo del instrumento es el de medir los niveles de estrés laboral de los individuos, en una serie de 25 ítems con respuestas escaladas en Likert. El tiempo para su administración es de 5 a 10 minutos aproximadamente, siendo individual o colectiva con baremos peruanos.

La evidencia de validez desde una perspectiva psicométrica refiere a la inferencia de un comportamiento a través de su medición, es decir, que la prueba mida aquello que pretende medir (Muñiz, 2005; Prieto & Delgado, 2010). En ese sentido, son 2 instrumentos los que reflejan dicha propiedad que serán utilizados en esta investigación: el Cuestionario de Clima Laboral (Palma, 2004) y el

Cuestionario de Estrés Laboral de la OIT (Ivancevich y Matteson, 1989, adaptado por Suárez, 2013).

Las puntuaciones del Cuestionario de Clima Laboral presentan indicadores de validez originales a partir del uso de la técnica del análisis factorial exploratorio. Desde esta se explica que la presencia de 5 factores logran explicar hasta el 41.86% de la varianza total con adecuado poder discriminante en sus ítems. Asimismo, una evidencia adicional se dio a partir del criterio de expertos con un coeficiente de concordancia de .87 (Palma, 2004). En el estudio piloto, se pudo observar a través del análisis factorial exploratorio evidencia de la conformidad de 5 factores sobre un 54.6% de varianza total explicada, con cargas entre .34 y .71 como evidencia de validez de constructo de las medidas de la escala.

Por otro lado, los indicadores de la evidencia de validez del Cuestionario de Estrés Laboral de la OIT fueron reportados a través del uso del análisis factorial exploratorio, desde donde se obtuvo un índice de adecuación muestral KMO de .92 y un porcentaje de varianza explicada del 43.55% con la presencia de 2 factores. Asimismo, como evidencia de validez de constructo con el análisis exploratorio, la varianza explicada alcanzó un valor del 57.22% con la conformación de 2 factores, con cargas entre .31 y .66.

Por otra parte, cabe destacar que ambos instrumentos cuentan también con indicadores de confiabilidad, entendida como la precisión con la que el instrumento mide aquello que pretende a través de la consistencia de sus ítems (Tovar, 2007; Prieto & Delgado, 2010).

En el estudio inicial realizado por Palma (2004), se informan medidas de confiabilidad del Cuestionario de Clima Laboral. Se evaluó la consistencia interna mediante el coeficiente Alpha (Cronbach, 1951) obteniéndose un valor de .97, lo cual indica una confiabilidad casi perfecta. También se utilizó el método de las dos mitades de Guttman, obteniendo un valor de .90, que también se considera casi perfecto. Además, en un estudio piloto previo con 25 participantes antes de llevar a cabo esta investigación, se obtuvo un coeficiente Alpha (Cronbach, 1951) de .96 y un valor del coeficiente Omega (McDonald, 1999) de .962, lo cual indica una alta confiabilidad en el instrumento de medición.

En el mismo sentido, para el Cuestionario de Estrés Laboral de la OIT en su adaptación al español se obtuvieron indicadores de fiabilidad por consistencia interna mediante el uso del coeficiente Alpha de .97 (Suárez, 2013). Asimismo, en el estudio piloto previo de 25 personas al desarrollo de esta investigación, se obtuvo un coeficiente Alpha de .969 y un coeficiente Omega (McDonald, 1999) de .971, reflejando las medidas del instrumento.

3.5 Procedimientos

Se coordinó la recopilación de datos con los contactos del personal de enfermería del hospital mencionado anteriormente. Estos contactos distribuirán el material de forma electrónica, utilizando canales virtuales como WhatsApp o correo electrónico. Se presentó el consentimiento informado con propósito de informar a los participantes sobre el objetivo de la investigación, su alcance y las condiciones bajo las que se convertirían en parte de ella, protegiendo la confidencialidad y el anonimato. El período para recopilar los datos fue de dos semanas en junio de 2023. Una vez que se hayan recopilado los datos de los participantes, se realizó el proceso de depuración para su posterior análisis con el fin de alcanzar los objetivos de investigación.

3.6 Método de análisis de datos

Para comenzar el análisis, fueron depurados los datos en función de posibles errores o sesgos de respuesta de los participantes del estudio a la encuesta electrónica, con la finalidad de obtener la más alta precisión en el proceso de análisis de datos en el programa *Jamovi*, versión 2.3.18. Previa resolución del objetivo general de la investigación, se han analizado de forma descriptiva, respecto a la dispersión de los datos en función de indicadores de asimetría, curtosis y pruebas de normalidad como la de Kolmogorov-Smirnov, con la finalidad de decidir si usar estimaciones paramétricas o no paramétricas de los coeficientes de correlación (Lalinde et al., 2018; Flores-Tapia et al., 2021). Habiéndose comprobado la no normalidad, se usó el coeficiente de correlación Rho de Spearman, con un intervalo de confianza del 95% y un nivel de significancia de 0.05.

3.7 Aspectos éticos

Fueron tomados en cuenta aspectos éticos que garanticen el ejercicio de la investigación sobre los principios de autonomía, justicia, beneficencia y no maleficencia hacia los participantes del estudio presentándolos a través del consentimiento informado. El primer principio promueve la libertad de los colaboradores de decidir participar o no de la investigación, mientras que el segundo, busca garantizar el trato justo y libre de discriminación hacia cualquier participante por género, edad o cualquier otra condición diferencial. En el mismo sentido, a través de la beneficencia se promueven los beneficios a mediano y largo plazo como producto de la investigación, garantizando el último aspecto que no se infringirán daños o perjuicios sobre los participantes.

Además, se toma en cuenta la protección de la seguridad de los datos de acuerdo con la Ley de Protección de Datos (Ley N° 29733) y los principios de confidencialidad establecidos en el Código de Ética del Psicólogo Peruano. En consecuencia, se proporcionaron también las medidas que los participantes pueden tomar en caso de que no se cumplan todos estos aspectos según la legislación vigente.

IV RESULTADOS

4.1 Análisis descriptivos

Se obtuvieron los niveles de clima laboral de la muestra de manera general, como se observa en la tabla 1. Siendo así, fue notorio que el 49.12% de participantes percibió un clima de nivel regular, mientras que el 27.19% de nivel bueno y el 23.68% restante, malo.

Eso sugirió que la mayoría del personal de enfermería sostiene que el clima laboral no es el mejor en la institución, por lo cual debe establecerse mecanismos de mejora para que este se perciba por parte de la mayoría con un mejor nivel.

Tabla 1

Niveles de clima laboral

	<i>Fr</i>	% Relativo	% Acumulado
Bueno	31	27.19%	27.19%
Malo	27	23.68%	50.88%
Regular	56	49.12%	100.00%
Total	114	100.00%	

Nota: Fr: frecuencias, %: porcentaje

Asimismo, fueron reportados los niveles de estrés laboral. En la Tabla 2 se observa que el 43.86% percibió un nivel de estrés moderado, mientras que el 31.58% uno alto y el 24.56% restante, de nivel bajo.

Estos resultados sugieren que el estrés es una característica presente en el personal, no obstante, aún es manejable, existiendo posibilidades de prevenir situaciones de gravedad a causa de este.

Tabla 2

Niveles de estrés laboral

	<i>Fr</i>	% Relativo	% Acumulado
Alto	36	31.58%	31.58%
Bajo	28	24.56%	56.14%
Moderado	50	43.86%	100.00%
Total	114	100.00%	

Nota: Fr: frecuencias, %: porcentaje

También fueron destacados los niveles de las dimensiones del clima laboral. En la tabla 3 se presentan los niveles de autorrealización, desde los cuales se describe que el 41.23% percibió un nivel regular, mientras que el 37.72% uno bueno y el 21.05% un nivel malo.

Esto implica que existen posibilidades de mejorar las condiciones sobre las cuales el personal percibe su autorrealización en el desempeño de sus labores a partir de la gestión del clima de la institución.

Tabla 3

Niveles de autorrealización

	<i>Fr</i>	% Relativo	% Acumulado
Bueno	43	37.72%	37.72%
Malo	24	21.05%	58.77%
Regular	47	41.23%	100.00%
Total	114	100.00%	

Nota: Fr: frecuencias, %: porcentaje

Asimismo, fueron reportados niveles de involucramiento. Desde la tabla 4, se destaca que el nivel dominante fue el regular con el 47.37%, seguido del nivel bueno con 27.19% y el malo con 25.44%.

Ante esto, se hizo notorio que el personal no está del todo conforme con su nivel de involucramiento laboral, lo cual suma al clima percibido.

Tabla 4

Niveles de involucramiento

	<i>Fr</i>	% Relativo	% Acumulado
Bueno	31	27.19%	27.19%
Malo	29	25.44%	52.63%
Regular	54	47.37%	100.00%
Total	114	100.00%	

Nota: Fr: frecuencias, %: porcentaje

Del mismo modo, el nivel de supervisión como dimensión del clima laboral se caracterizó por ser percibido predominantemente como de nivel regular, por el 50% del total de la muestra. A esta cifra le sucedió el 31.58% que indicó que este fue bueno y el 18.42% que indicó que fue malo.

Sobre este análisis, la supervisión fue un elemento que en la mitad de participantes tiene aún posibilidades de mejora sobre el clima laboral en el contexto.

Tabla 5

Niveles de supervisión

	<i>Fr</i>	% Relativo	% Acumulado
Bueno	36	31.58%	31.58%
Malo	21	18.42%	50.00%
Regular	57	50.00%	100.00%
Total	114	100.00%	

Nota: Fr: frecuencias, %: porcentaje

Los niveles de comunicación como dimensión del clima laboral se caracterizaron por ser de nivel regular para el 47.37% de participantes. A esta cifra le sucedió el nivel bueno con el 30.70% y el malo con 21.93%.

Sobre estos hallazgos, cabe señalar que la comunicación es uno de los recursos del clima laboral que puede mejorar para percibir un clima de mayor calidad en el ambiente de trabajo.

Tabla 6

Niveles de comunicación

	<i>Fr</i>	% Relativo	% Acumulado
Bueno	35	30.70%	30.70%
Malo	25	21.93%	52.63%
Regular	54	47.37%	100.00%
Total	114	100.00%	

Nota: Fr: frecuencias, %: porcentaje

Finalmente, los niveles de condiciones laborales fueron también regulares, representando la precepción del 50.88% de la muestra, a lo cual le sucedió el nivel bueno con el 27.19% y el malo con 21.93%

Esto destacó la inconformidad de gran parte de la muestra con las condiciones de trabajo sobre las cuales ejercen sus servicios como profesionales de la salud.

Tabla 7

Niveles de condiciones laborales

	<i>Fr</i>	% Relativo	% Acumulado
Bueno	31	27.19%	27.19%
Malo	25	21.93%	49.12%
Regular	58	50.88%	100.00%
Total	114	100.00%	

Nota: Fr: frecuencias, %: porcentaje

Análogamente, fueron reportados niveles de estrés laboral en función de sus dimensiones. La dimensión ligada al clima organizacional reveló que el 47.37% de la muestra se situó en un nivel moderado, mientras que el 37.72% uno alto y el 14.91 uno bajo.

Cabe destacar que más de la tercera parte presentó estrés referido al clima de la organización, lo cual se hace meritorio de observación.

Tabla 8

Niveles de clima organizacional

	<i>Fr</i>	% Relativo	% Acumulado
Alto	43	37.72%	37.72%
Bajo	17	14.91%	52.63%
Moderado	54	47.37%	100.00%
Total	114	100.00%	

Nota: Fr: frecuencias, %: porcentaje

Asimismo, en la dimensión de estructura organizacional predominó un estrés de nivel moderado, con el 49.12% de la muestra, sucediéndole el nivel alto con el 38.60% y el nivel bajo con 12.28%.

Sobre dicha premisa, se hizo notorio cómo los participantes estuvieron expuestos a respuestas de estrés por parte de las jerarquías u orden en la organización en más de la tercera parte de los casos.

Tabla 9

Niveles de estructura organizacional

	<i>Fr</i>	% Relativo	% Acumulado
Alto	44	38.60%	38.60%
Bajo	14	12.28%	50.88%
Moderado	56	49.12%	100.00%
Total	114	100.00%	

Nota: Fr: frecuencias, %: porcentaje

En el mismo sentido, los niveles de territorio organizacional fueron predominantemente altos en función del estrés generado en los participantes, representando al 42.98%, mientras que en el nivel moderado fue el 40.35% y en el bajo el 16.67%.

Esto destaca la importancia que sostiene el territorio organizacional sobre el nivel de estrés que percibieron los colaboradores, lo cual pudo repercutir en la percepción global de estrés laboral.

Tabla 10

Niveles de territorio organizacional

	<i>Fr</i>	% Relativo	% Acumulado
Alto	49	42.98%	42.98%
Bajo	19	16.67%	59.65%
Moderado	46	40.35%	100.00%
Total	114	100.00%	

Nota: Fr: frecuencias, %: porcentaje

A los niveles altos predominantes se sumó la dimensión de tecnología, la cual obtuvo el 47.37% de la muestra en dicha categoría, seguida por el nivel moderado con el 31.58% y el bajo con el 21.05%.

La tecnología del establecimiento fue un factor importante para elevar el estrés laboral de los participantes del estudio, lo cual, a su vez, puede ser interpretado como otra de las limitaciones importantes que impiden al personal ejercer una adecuada labor.

Tabla 11

Niveles de tecnología

	<i>Fr</i>	% Relativo	% Acumulado
Alto	54	47.37%	47.37%
Bajo	24	21.05%	68.42%
Moderado	36	31.58%	100.00%
Total	114	100.00%	

Nota: Fr: frecuencias, %: porcentaje

Los niveles de estrés laboral generados por influencia del líder fueron tan moderados como altos, representando a la par cifras del 40.35% y en el nivel bajo al 19.30% restante.

Esto destaca el papel de los líderes en servicios de salud sobre las posibles atribuciones del estrés del personal, siendo igualmente importante en quienes presentan un nivel moderado y alto de estrés laboral.

Tabla 12

Niveles de influencia del líder

	<i>Fr</i>	% Relativo	% Acumulado
Alto	46	40.35%	40.35%
Bajo	22	19.30%	59.65%
Moderado	46	40.35%	100.00%
Total	114	100.00%	

Nota: Fr: frecuencias, %: porcentaje

Asimismo, se hizo importante y notorio el nivel alto de estrés laboral generado por falta de cohesión, representando al 41.23% de encuestados. A estos les sucedió el nivel moderado con el 36.84% y el bajo con el 21.93%.

La falta de cohesión sumó otro rol importante en la percepción del estrés laboral para el personal evaluado.

Tabla 13

Niveles de falta de cohesión

	<i>Fr</i>	% Relativo	% Acumulado
Alto	47	41.23%	41.23%
Bajo	25	21.93%	63.16%
Moderado	42	36.84%	100.00%
Total	114	100.00%	

Nota: Fr: frecuencias, %: porcentaje

Finalmente, los niveles de respaldo del grupo, en función del estrés generado, fueron predominantemente altos, representando al 58.77% de participantes. A dicho nivel, le sucedió el bajo con el 25.44% y el moderado con 15.79%.

Sobre estos hallazgos, la mayor parte presentó estrés laboral en función de la percepción de apoyo de su equipo de trabajo, existiendo en casi una cuarta parte del personal colaboradores que no fueron afectados por dicha condición.

Tabla 14

Niveles de respaldo del grupo

	<i>Fr</i>	% Relativo	% Acumulado
Alto	67	58.77%	58.77%
Bajo	29	25.44%	84.21%
Moderado	18	15.79%	100.00%
Total	114	100.00%	

Nota: Fr: frecuencias, %: porcentaje

4.2 Análisis inferenciales

Se realizó el análisis de la normalidad, sostenido sobre un nivel de significancia de 0.05 y un intervalo de confianza del 95% mediante el estadístico de prueba Shapiro-Wilk, dado que es la prueba de normalidad con mayor potencia estadística (Mendes y Pala, 2003).

Los resultados de la prueba de normalidad mostrados en la tabla 15 revelaron que las variables se ajustaron a una distribución no normal, debido al nivel de significancia fue menor a 0.05. Sobre estos resultados, se optó por trabajar en las estimaciones de las correlaciones con el coeficiente de correlación no paramétrico *Rho* de Spearman.

Tabla 15

Estadísticos descriptivos y pruebas de normalidad

	<i>M</i>	<i>DE</i>	<i>ee</i>	<i>Mdn</i>	<i>g1</i>	<i>g2</i>	<i>p</i> (S-W)
Clima laboral	139.82	29.43	2.76	135.00	0.66	2.52	< .001
Autorrealización	22.39	4.96	0.46	21.00	0.69	1.53	< .001
Involucramiento	22.04	4.68	0.44	21.50	0.73	2.58	< .001
Supervisión	22.34	5.02	0.47	22.00	0.65	2.45	< .001
Comunicación	21.98	4.78	0.45	21.00	0.76	1.94	< .001
Condiciones laborales	21.81	4.91	0.46	21.00	1.11	2.87	< .001
Estrés laboral	84.23	21.76	2.04	85.50	0.31	1.68	< .001
Clima organizacional	13.12	3.95	0.37	14.00	0.20	0.70	< .001
Estructura organizacional	13.43	4.00	0.38	14.00	-0.08	0.98	< .001
Territorio organizacional	9.96	2.87	0.27	10.00	0.16	1.38	< .001
Tecnología	10.09	2.92	0.27	10.00	0.08	0.46	< .001
Influencia del líder	13.56	3.78	0.35	14.00	-0.25	1.19	< .001
Falta de cohesión	13.61	3.83	0.36	14.00	0.28	1.62	< .001
Respaldo del grupo	10.68	2.77	0.26	12.00	-0.52	1.59	< .001

Nota: *M*: media, *DE*: desviación estándar, *ee*: error estándar, *Mdn*: mediana, *g1*: asimetría, *g2*: curtosis, *p*: significancia, S-W: Shapiro-Wilk

Para comprender el coeficiente de correlación, según Bisquerra (1987) se explica que el valor de 1 es equivalente a una correlación perfecta; menor a 1 y mayor a 0,8 correlación muy alta; menor a 0,8 y mayor a 0,6 correlación alta; menor a 0,6 y mayor a 0,4 correlación moderada; menor a 0,4 y mayor a 0,2 correlación baja; menor a 0,2 y mayor a 0 correlación baja; valor de 0, correlación Nula.

Respondiendo al objetivo general del estudio, se estimó la correlación entre el clima laboral y el estrés laboral, con un nivel de significancia de 0.05 y un intervalo de confianza del 95% para la prueba de hipótesis del estudio, las cuales fueron:

H₀: No existe relación inversa entre clima laboral y estrés en el contexto del COVID-19 en el personal de enfermería de un hospital del distrito de Cercado de Lima, 2023. ($p > 0.05$).

H₁: Existe relación inversa entre clima laboral y estrés en el contexto del COVID-19 en el personal de enfermería de un hospital del distrito de Cercado de Lima, 2023. ($p < 0.05$).

Tabla 16

Correlación entre Clima laboral y estrés laboral

	Estrés laboral	
	<i>Rho</i>	<i>p</i>
Clima laboral	-0.586	< .001

Nota: Rho: Estadístico Rho de Spearman, p: significancia

En la tabla 16 el resultado obtenido es de 0.58, lo que indica que existe una correlación moderada e inversa, y esta correlación es estadísticamente muy significativa ($Rho = -0.586$, $p < .001$). En otras palabras, se observa que el clima laboral y el estrés laboral están relacionados de manera inversa. Es decir, a medida que mejora el clima laboral, se tiende a reducir el nivel de estrés laboral.

Por lo tanto, tras los resultados se puede constatar la existencia de una moderada relación entre ambas variables, lo cual confirma la hipótesis general de la investigación.

Se estimó la correlación entre la autorrealización y el estrés laboral, con un nivel de significancia de 0.05 y un intervalo de confianza del 95% para la prueba de hipótesis del estudio, las cuales fueron:

H₀: No existe relación inversa entre autorrealización y estrés en el contexto del COVID-19 en el personal de enfermería de un hospital del distrito de Cercado de Lima, 2023. ($p > 0.05$).

H₁: Existe relación inversa entre autorrealización y estrés en el contexto del COVID-19 en el personal de enfermería de un hospital del distrito de Cercado de Lima, 2023. ($p < 0.05$).

Tabla 17

Correlación entre la autorrealización del clima laboral con estrés laboral

	Estrés laboral	
	<i>Rho</i>	<i>p</i>
Autorrealización	-0.536	< .001

Nota: Rho: Estadístico Rho de Spearman, p: significancia

En la tabla 17 El resultado obtenido es un coeficiente de correlación (Rho) de -0.53, con un valor p menor a 0.01. Esto indica en primera instancia que se refleja una correlación moderada e inversa, ya que el valor está entre 0.6 y 0.4. En otras palabras, se observa que en aproximadamente la mitad de los casos, la autorrealización está relacionada con la variación del estrés laboral de manera inversa. Es decir, a medida que la autorrealización aumenta, el estrés laboral tiende a disminuir.

Por lo tanto, tras los resultados se puede constatar la existencia de una relación moderada entre ambas variables, lo cual demuestra la primera hipótesis específica de la investigación.

Se estimó la correlación entre el involucramiento y el estrés laboral, con un nivel de significancia de 0.05 y un intervalo de confianza del 95% para la prueba de hipótesis del estudio, las cuales fueron:

H₀: No existe relación inversa entre involucramiento y estrés en el contexto del COVID-19 en el personal de enfermería de un hospital del distrito de Cercado de Lima, 2023. ($p > 0.05$).

H₁: Existe relación inversa entre involucramiento y estrés en el contexto del COVID-19 en el personal de enfermería de un hospital del distrito de Cercado de Lima, 2023. ($p < 0.05$).

Tabla 18

Correlación entre el involucramiento del clima laboral con estrés laboral

	Estrés laboral	
	<i>Rho</i>	<i>p</i>
Involucramiento	-0.625	< .001

Nota: Rho: Estadístico Rho de Spearman, p: significancia

En la tabla 18, se observa un resultado de coeficiente de correlación (Rho) igual a -0.625, con un valor p menor a 0.01. Esto indica que se refleja una correlación alta e inversa, ya que el valor es mayor a 0.6. En otras palabras, en más de la mitad de los casos, se encontró que el involucramiento está relacionado con el estrés laboral de manera inversa. Es decir, a medida que aumenta el nivel de involucramiento en el clima laboral, el estrés laboral tiende a disminuir.

Por lo tanto, tras los resultados se puede constatar la existencia de una alta relación entre ambas variables, lo cual demuestra la segunda hipótesis específica de la investigación.

Se estimó la correlación entre la supervisión y el estrés laboral, con un nivel de significancia de 0.05 y un intervalo de confianza del 95% para la prueba de hipótesis del estudio, las cuales fueron:

H₀: No existe relación inversa entre supervisión y estrés en el contexto del COVID-19 en el personal de enfermería de un hospital del distrito de Cercado de Lima, 2023. ($p > 0.05$).

H₁: Existe relación inversa entre supervisión y estrés en el contexto del COVID-19 en el personal de enfermería de un hospital del distrito de Cercado de Lima, 2023. ($p < 0.05$).

Tabla 19

Correlación entre la supervisión del clima laboral con estrés laboral

	Estrés laboral	
	<i>Rho</i>	<i>p</i>
Supervisión	-0.507	< .001

Nota: Rho: Estadístico Rho de Spearman, p: significancia

En la tabla 19, se muestra un resultado de coeficiente de correlación (Rho) igual a -0.507, con un valor p menor a 0.001. Esto indica que se refleja una correlación moderada e inversa, ya que el valor se encuentra entre 0.6 y 0.4. En otras palabras, en más de la mitad de los casos, se encontró que la actuación de la supervisión está relacionada con el estrés laboral de manera inversa. Es decir, a medida que aumenta la supervisión, el estrés laboral tiende a disminuir.

Por lo tanto, tras los resultados se puede constatar la existencia de una relación moderada entre ambas variables, lo que demuestra la tercera hipótesis específica de la investigación.

Se estimó la correlación entre la comunicación y el estrés laboral, con un nivel de significancia de 0.05 y un intervalo de confianza del 95% para la prueba de hipótesis del estudio, las cuales fueron:

H₀: No existe relación inversa entre comunicación y estrés en el contexto del COVID-19 en el personal de enfermería de un hospital del distrito de Cercado de Lima, 2023. ($p > 0.05$).

H₁: Existe relación inversa entre comunicación y estrés en el contexto del COVID-19 en el personal de enfermería de un hospital del distrito de Cercado de Lima, 2023. ($p < 0.05$).

Tabla 20

Correlación entre la comunicación del clima laboral con estrés laboral

	Estrés laboral	
	<i>Rho</i>	<i>p</i>
Comunicación	-0.701	< .001

Nota: Rho: Estadístico Rho de Spearman, p: significancia

En la tabla 20, se presenta un resultado de coeficiente de correlación (Rho) igual a -0.701, con un valor p menor a 0.001. Esto indica que se refleja una correlación alta, inversa y estadísticamente muy significativa, ya que el valor está situado entre 0.8 y 0.6. En otras palabras, en muchos de los casos, se encontró que la actuación de la comunicación está relacionada con el estrés laboral de manera inversa. Es decir, a medida que aumenta la presencia de una comunicación efectiva, el estrés laboral tiende a disminuir.

Por lo tanto, tras los resultados se puede constatar la existencia de una alta relación entre ambas variables, lo que demuestra la cuarta hipótesis específica de la investigación.

Se estimó la correlación entre las condiciones laborales y el estrés laboral, con un nivel de significancia de 0.05 y un intervalo de confianza del 95% para la prueba de hipótesis del estudio, las cuales fueron:

H₀: No existe relación inversa entre condiciones laborales y estrés en el contexto del COVID-19 en el personal de enfermería de un hospital del distrito de Cercado de Lima, 2023. ($p > 0.05$).

H₁: Existe relación inversa entre condiciones laborales y estrés en el contexto del COVID-19 en el personal de enfermería de un hospital del distrito de Cercado de Lima, 2023. ($p < 0.05$).

Tabla 21

Correlación entre las condiciones laborales del clima laboral con estrés laboral

	Estrés laboral	
	<i>Rho</i>	<i>p</i>
Condiciones laborales	-0.587	< .001

Nota: Rho: Estadístico Rho de Spearman, p: significancia

En la tabla 21, se muestra un resultado de -0.587, con un valor p inferior a 0.001, lo que indica que este resultado refleja una correlación moderada e inversa, ya que se encuentra entre 0.6 y 0.4. Además, esta correlación es muy significativa. En otras palabras, en más de la mitad de los casos, se encontró que la actuación de las condiciones laborales está relacionada con el estrés laboral de manera inversa. Es decir, a medida que mejoran las condiciones laborales, el estrés laboral tiende a disminuir.

Por lo tanto, tras los resultados se puede constatar la existencia de una relación moderada entre ambas variables, demostrando la quinta hipótesis específica del estudio.

V DISCUSIÓN

El objetivo de esta investigación fue el de determinar la relación entre el clima laboral y el estrés laboral en el personal de enfermería de un hospital ubicado en el distrito del Cercado de Lima, en el contexto de pandemia por COVID-19. Los hallazgos del estudio demuestran que dicha relación se caracterizó por ser inversa, moderada y estadísticamente muy significativa, confirmando la hipótesis de partida planteada.

Al respecto, investigaciones en el ámbito nacional como las de Concha y Albina (2021) en 41 trabajadores de un Centro de Salud del Callao llegaron a hallazgos similares, empleando un diseño similar con una muestra más pequeña, sobre la cual se evidenció que la relación entre el clima y estrés laboral fue inversa y significativa. No obstante, esta fue baja, lo cual podría estar sujeto a la cantidad de participantes de estudio.

En el mismo sentido, los hallazgos del estudio son más concordantes con los de Valdivia y Vásquez (2020), quienes en el departamento de Arequipa detectaron que la relación entre ambas variables fue moderada e inversa, al igual que estadísticamente muy significativa con 102 trabajadores. Dicha relación evidencia una vez más cómo el estrés laboral covaría de manera inversa con el clima cuando este tiende a ser mejor o peor percibido por los colaboradores de diversas instituciones.

Asimismo, los resultados son semejantes a los reportados por Arroyo (2020) quien también detectó con los mismos instrumentos que la relación inversa, moderada y estadísticamente se mantuvo con una cantidad similar de trabajadores al estudio desarrollado por Valdivia y Vásquez (2020). De este modo, podría sostenerse que la tendencia del estrés laboral es la de estar vinculada a la gestión del clima en las organizaciones, lo cual coincide ampliamente en favor de la evidencia con estudios similares y ratifica las hipótesis de la investigación.

También la evidencia es concordante con los resultados de Jacobo (2021) quien encontró relación entre el clima organizacional y el estrés laboral, en donde esta se mantuvo inversa, moderada y estadísticamente significativa. Dicho esto, puede apreciarse que el estrés y el clima en las organizaciones podría mantener una relación inversa, independientemente de los ámbitos laborales sobre los cuales

se estudie, dado el caso que el estudio anteriormente mencionado fue realizado con docentes, al lugar de con personal de salud.

Otro caso como esos puede observarse en igual coincidencia con el estudio de Martínez (2021), quien demostró que ambas variables se mantuvieron relacionadas de manera significativa e inversa en personal policial con edades entre los 25 y 45 años. Al igual que este autor, Akhmad también, en el plano internacional, demostró lo mismo en personal similar obteniendo relación inversa y estadísticamente significativa, con variables que indirectamente sirven de soporte en el clima organizacional, como el apoyo social y el significado de trabajos (o la tarea).

Así también Ortiz (2018) demostró que la relación entre el clima y estrés laboral se mantiene moderada, inversa y estadísticamente significativa, lo cual también reafirma Guantagal (2018) en Ecuador en 54 trabajadores. La inconformidad que generó el clima laboral llevó a percibir más estrés en el trabajo, en donde se ha evidenciado como parte de las repercusiones del problema a la inconformidad con los puestos, las afecciones sobre las relaciones interpersonales y el cansancio generado en la interacción con otros compañeros de trabajo. Estos factores del clima explicaron parte del estrés laboral en al menos del 28% a 37% de colaboradores en la institución.

El nivel de estrés predominante en esta investigación fue el moderado, lo cual se hace concordante con los niveles reportados por Concha y Albina (2020) quienes, a pesar de realizar un estudio con una cantidad aproximada a la tercera parte de trabajadores, encontraron la misma tendencia con hasta casi un 15% de mayor representatividad.

Asimismo, las cifras relativas a niveles altos de estrés son concordantes con otros estudios. Un ejemplo del caso está en los hallazgos reportados por Arroyo (2020), cuyas cifras se sitúan cercanas al 24%. De manera análoga, en el mismo estudio el nivel desfavorable de clima laboral fue concordante, con una cifra cercana a la reportada en esta investigación, la cual borda el 21.4%. Esto refleja que el clima laboral, pese a los indicadores que presenta en múltiples investigaciones en oportunidad de mejora, no del todo son representados en los niveles específicos de sus dimensiones.

Al respecto, los niveles de clima organizacional derivados del estrés resultaron moderados en el representativo del 47.37% de los participantes de este estudio, lo cual también coincide y se aproxima a las cifras que señalan que parte del clima de la organización se suma a los niveles de estrés en el trabajo (Concha y Albina, 2020).

Otros factores como el territorio organizacional, la tecnología y la falta de cohesión como el soporte del grupo fueron sumamente importantes y representativos en el impacto del estrés laboral que percibieron los colaboradores que formaron parte de esta investigación. En este sentido, estudios como los de Guantagal (2018) refieren cifras importantes que representan parte del estrés laboral que se percibe en las organizaciones por la inconformidad que los colaboradores pueden tener con la calidad de relaciones interpersonales o el cansancio generado por sus propios equipos de trabajo, lo cual no genera el soporte más adecuado para afrontar dicho estrés.

Por otra parte, Gudmundsdottir (2021) en Islandia también demostró que factores del clima organizacional como las condiciones de trabajo se relacionan con el estrés en funcionarios públicos, lo cual aporta en el soporte de la hipótesis de este estudio. No obstante, el autor notó que dicho estrés es más percibido en mujeres que en hombres, con una tendencia diferenciada de un 4% aproximadamente en el caso reportado.

Como parte de una inadecuada gestión del clima, existen otros estudios que han buscado evaluar su impacto con el comportamiento nocivo de trabajadores que pueden verse afectados por la carga laboral. Es así como estudios como los de Grovenly (2021) desarrollado en Polonia demostraron que dicha situación sobre el clima está relacionado con comportamientos de abuso, sabotaje, robo o desistimiento en el trabajo, tanto en mujeres como en hombres en casi un 40% de casos.

Es menester precisar que el clima laboral presenta, entre tales, más indicadores que se definen por el conjunto de percepciones que un trabajador puede tener de su ambiente laboral y de la relación de sí mismo con pares (Palma, 2004). En estos términos, otros autores coinciden en que dicho clima se ve

relacionado a la calidad del ambiente, los sentimientos y el comportamiento de los colaboradores (Jáuregui & Louffat, 2019).

Cabe destacar que la evidencia de este estudio apunta a una relación moderada y alta de las dimensiones del clima organizacional con el estrés laboral. Esto brinda soporte teórico relevante al planteamiento de Palma (2004) quien atribuye como partes del clima a la autorrealización, el involucramiento laboral, la supervisión y las condiciones laborales; pues, todas estas están vinculadas a una mejor o peor percepción del estrés en el trabajo que provienen de la misma gestión en la organización, con factores intra organizacionales (Chiavenato, 2015; Chacín, 2002, OIT, 2016).

Tal es el caso que es posible sostener que el aumento del estrés podría verse explicado por una inadecuada gestión del clima laboral (Chiavenato, 2015). No obstante, es aún un aspecto pendiente de demostración en la continuidad de esta línea de investigación en la gestión del talento humano en las organizaciones.

En cuestiones metodológicas, previo desarrollo de la investigación se evidenció la calidad de indicadores o propiedades psicométricas de las medidas instrumentales, en función de la validez y confiabilidad. Esto permite que los investigadores en la línea puedan desarrollar estudios de similar índole, sobre los cuales se tenga a bien profundizar sobre la naturaleza relacional o explicativa del clima sobre el estrés laboral. Esto representa una fortaleza del trabajo de investigación sobre la cual se posibilitan oportunidades en el uso de las escalas que teóricamente han sido respaldadas.

Una limitación importante a destacar radica en el hecho de haber analizado la relación en el personal de un centro de salud único de la ciudad de Lima. Desde este punto de partida, es conveniente considerar la posible variabilidad de resultados ante otras condiciones laborales que pueden estar presentes en el sector privado en centros o establecimientos de salud semejantes.

Sin duda, la restricción más significativa de este estudio se relaciona con el hecho de que se analizó únicamente el personal de un centro de salud específico en la ciudad de Lima. Es esencial reconocer la importancia de tener en cuenta la posible variabilidad de resultados cuando se enfrentan diferentes condiciones

laborales en el sector privado, especialmente en centros o establecimientos de salud similares.

Considerar esa diversidad puede proporcionar una visión más holística y representativa de cómo las condiciones laborales afectan el estrés laboral en el ámbito de la salud, lo que permitiría obtener conclusiones más sólidas y generalizables.

Para lograr una comprensión más completa, futuras investigaciones deberían incluir una muestra más amplia y diversa de centros de salud y explorar cómo las condiciones laborales específicas impactan el bienestar del personal en diferentes contextos del sector privado.

VI CONCLUSIONES

En función de la evidencia recabada, se sostienen las siguientes conclusiones:

PRIMERA

En lo alusivo al alcance y objetivo general de la presente investigación, se ha determinado que existe relación inversa, entre el clima laboral y el estrés en el contexto del COVID-19 en el personal de enfermería de un hospital del distrito de Cercado de Lima, 2023 ($rho = -.586, p < .001$).

SEGUNDA

En alusión al primer objetivo específico, se determinó que existe relación inversa entre la autorrealización y el estrés en el contexto del COVID-19 en personal de enfermería de un hospital del distrito de Cercado de Lima, 2023 ($rho = -.536, p < .001$).

TERCERA

En alusión al segundo objetivo específico, se determinó que existe relación inversa entre el involucramiento laboral y el estrés en el contexto del COVID-19 en el personal de enfermería de un hospital del distrito de Cercado de Lima, 2023 ($rho = -.625, p < .001$).

CUARTA

En alusión al tercer objetivo específico, se determinó que existe relación inversa entre la supervisión y el estrés en el contexto del COVID-19 en personal de enfermería de un hospital del distrito de Cercado de Lima, 2023 ($rho = -.507, p < .001$).

QUINTA

En alusión al cuarto objetivo específico, se determinó que existe relación inversa entre la comunicación y el estrés en el contexto del COVID-19 en personal de enfermería de un hospital del distrito de Cercado de Lima, 2023 ($rho = -.701, p < .001$).

SEXTA

En alusión al quinto objetivo específico, se determinó que existe relación inversa entre las condiciones laborales y el estrés en el contexto del COVID-19 en el personal de enfermería de un hospital del distrito de Cercado de Lima, 2023 ($\rho = -.587, p < .001$).

VII RECOMENDACIONES

A partir de los hallazgos de la investigación se establecen como recomendaciones las siguientes:

PRIMERA

Frente a la problemática abordada, en virtud del resultado correspondiente al objetivo general, es recomendable continuar explorando la relación en otros departamentos. En ese sentido, específicamente dentro del sector privado, con la finalidad de contrastar la naturaleza de la relación en el ámbito de la salud.

SEGUNDA

Es necesario evaluar el papel de la autorrealización en la relación que sostiene con el estrés laboral, buscando la mejora de posibilidades de apoyo que el personal puede recibir para su desarrollo profesional y así reducir el estrés que este genera; por otra parte también evaluar su relación en otros grupos muestrales representativos para la mejora y reducción del estrés de los diferentes departamentos del hospital .

TERCERA

Asimismo, se hace recomendable evaluar el rol del involucramiento laboral como parte del clima, para mejorar el compromiso del trabajador y su sentido de pertenencia y permanencia, contando con un mayor apoyo por parte del personal se podrá delegar más funciones reduciendo el estrés que la sobre carga laboral genera.

CUARTA

Es también necesario contrastar el papel de la supervisión ya que se recomienda un mayor monitoreo sobre las actividades de trabajo para asegurar un mayor avance y logro de objetivos del departamento de enfermería y bajo ese monitoreo reducir el estrés del personal.

QUINTA

Es necesario aumentar la calidad de comunicación efectiva en el departamento de enfermería para reducir el impacto del estrés, dada la implicancia que tiene en la atención de pacientes que acuden a los servicios de salud. Asimismo, incorporarla en procesos de mejora de la gestión del talento humano del hospital.

SEXTA

Asimismo, el departamento de enfermería debe evaluar las condiciones laborales sobre las cuales el clima laboral es soportado, como parte de la gestión del talento humano en los servicios de salud para reducir los niveles de estrés, los cuales afectan sobre la salud física y emocional del personal de enfermería.

REFERENCIAS

- Akhmad, F., Rakhim, A. F., & Pascarini, A. (2021). Understanding Social Support and Work Meaning To Reduce Work Stress for Police Officers during the Covid-19 Pandemic. *Review of International Geographical Education Online*, 11(3).
<https://eds.p.ebscohost.com/eds/pdfviewer/pdfviewer?vid=18&sid=da88f2b8-7ef4-4587-b82f-267ac5b19a61%40redis>
- Al Maqbali, M., Al Sinani, M., & Al-Lenjawi, B. (2021). Prevalence of stress, depression, anxiety and sleep disturbance among nurses during the COVID-19 pandemic: A systematic review and meta-analysis. *Journal of Psychosomatic Research*, 141, 110343.
<https://doi.org/10.1016/j.jpsychores.2020.110343>
- Anguita, J. C., Labrador, J. R., Campos, J. D., Casas Anguita, J., Repullo Labrador, J., & Donado Campos, J. (2003). La encuesta como técnica de investigación. Elaboración de cuestionarios y tratamiento estadístico de los datos (I). *Atención primaria*, 31(8), 527-538.
<http://www.unidaddocentemfyclaspalmas.org.es/resources/9+Aten+Primaria+2003.+La+Encuesta+I.+Cuestionario+y+Estadistica.pdf>
- Apaza, C. M., Sanz, R. S. S., & Arévalo, J. E. S. C. (2020). Factores psicosociales durante el confinamiento por el Covid-19–Perú. *Revista Venezolana de Gerencia*, 25(90), 402-413.
<https://www.redalyc.org/journal/290/29063559022/29063559022.pdf>
- Arpasi-Quispe, O., Chávez-Zegarra, G. S., Fernandez-Molocho, L. A., Medina-Bacalla, W. J., Leiton-Espinoza, Z. E., Alves de Araújo, V., & Silva-Fhon, J. R. (2022). Personal de enfermería contagiado por COVID-19: condiciones de trabajo y sus factores asociados en tres hospitales de Lima-Perú. *Enfermería Global*, 21(66), 330-355.
<https://dx.doi.org/10.6018/eglobal.502991>
- Arroyo, S (2020). *Estrés y Clima Laboral en el personal administrativo de una universidad pública de Piura, 2020* [Tesis de Licenciatura. Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Institucional de la UCV.

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/64148/Arroyo_RSI-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Berberoglu, A. (2018). Impact of organizational climate on organizational commitment and perceived organizational performance: empirical evidence from public hospitals. *BMC health services research*, 18(1), 1-9.

<https://link.springer.com/article/10.1186/s12913-018-3149-z>

Casal, J., & Mateu, E. (2003). Tipos de muestreo. *Revista de Epidemiología. Medicina y Prevención*, 1(1), 3-7.

Chacín-Almarza, B., Corzo-Alvarez, G., Rojas-González, L., Rodríguez-Chacín, E., & Corzo-Ríos, G. (2002). Estrés organizacional y exposición a ruido en trabajadores de la planta de envasado de una industria cervecera. *Investigación Clínica*, 43(4), 271-289.

http://ve.scielo.org/scielo.php?pid=S0535-51332002000400006&script=sci_arttext

Chalmer, B. J. (2020). *Understanding statistics*. CRC Press

Chávez, K., Jaik, A., & Barraza, A. (2018). *Estrés laboral docente en educación preescolar. Contexto de la reforma educativa*. Instituto Anglo Español.

<https://docplayer.es/96028100-Estres-laboral-docente-en-educacion-preescolar-contexto-de-la-reforma-educativa.html>

Chiavenato, I. (2015). *Comportamiento Organizacional* (Tercera ed.). Mexico: Interamericana Editores.

Cochran, W. G., & Bouclier, A. S. (1980). *Técnicas de muestreo*. Compañía Editorial Continental.

Concha, I., & Albina, D (2020) *Estrés laboral y clima organizacional en los trabajadores del centro de salud Carmen de la Legua – Callao* [Tesis de Maestría. Universidad Nacional del Callao]. Repositorio Institucional de la UNAC.

<http://repositorio.unac.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12952/5325/Concha%20Hilares%20-Aguilar%20Bravo%20FCS%20Maestr%c3%ada%202020.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Denison, D. R. (1990). *Corporate culture and organizational effectiveness*. John Wiley & Sons.
- Díaz, F., Guevara, S. E., & Vidaurre, W. E. (2019). Estrés laboral y clima organizacional en colaboradores del hospital Solidaridad, Chiclayo. UCV-HACER. *Revista de Investigación y Cultura [Internet]*, 8(1), 31-40.
<https://www.redalyc.org/journal/5217/521758809014/html/>
- Díaz-Godiño, J., Fernández-Henriquez, L., Peña-Pastor, F., Alfaro-Flores, P., Manrique-Borjas, G., & Mayta-Tovalino, F. (2019). Lifestyles, depression, anxiety, and stress as risk factors in nursing apprentices: a logistic regression analysis of 1193 students in Lima, Peru. *Journal of environmental and public health*, 2019.
<https://doi.org/10.1155/2019/7395784>
- El Comercio (2021, junio 18). El 73% de trabajadores quiere cambiar de empleo, según encuesta. *Portal de El Comercio*.
<https://elcomercio.pe/economia/peru/empleo-peru-el-73-de-trabajadores-peruanos-quiere-cambiar-de-empleo-segun-encuesta-salario-pago-estres-clima-laboral-nndc-noticia/?ref=ecr>
- Flores Tapia, C. E., & Flores Cevallos, K. L. (2021). Pruebas para comprobar la normalidad de datos en procesos productivos: Anderson-Darling, Ryan-Joiner, Shapiro-Wilk y Kolmogórov-Smirnov. *Societas*, 23(2), 83-106.
<http://portal.amelica.org/ameli/journal/341/3412237018/3412237018.pdf>
- Friganović, A., Selič, P., & Ilić, B. (2019). Stress and burnout syndrome and their associations with coping and job satisfaction in critical care nurses: a literature review. *Psychiatria Danubina*, 31(suppl. 1), 21-31.
<https://hrcak.srce.hr/file/381947>
- Gudmundsdottir, A. E., Minelgaite, I., Gudmundsdottir, S., Leupold, C. R., & Snorradóttir, T. K. (2021). Perceptions of Working Conditions and Work-related Stress in Iceland. *Management: Journal of Sustainable Business and Management Solutions in Emerging Economies*, 26(1), 73-87.
<https://doi.org/10.7595/management.fon.2021.0004>

- Grobelyny, A. (2021). Organizational climate and counterproductive work behaviors-the moderating role of gender. *International Journal of Occupational Medicine and Environmental Health*, 34(4), 513-525. <http://ijomeh.eu/Organizational-climate-and-counterproductive-work-behaviors-the-moderating-role-of,130438,0,2.html>
- Hamsinah, H. (2018). The Influence of Job Insecurity, Organizational Climate and Work Stress on Turnover Intention of Non-Pns Employees in Sub-District and Sub-District Offices in East Ciputat District. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 4(2), 141-149. <http://jurnal.peneliti.net/index.php/JIWP/article/view/1643>
- Hayslett, H. T. (2014). *Statistics*. Elsevier.
- Hernández, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. McGraw Hill.
- Iniesta, A. (2016). *Guía sobre el manejo del estrés desde Medicina del Trabajo*. Sans Growing Brands. http://www.aeemt.com/contenidos/Recursos/Guia_Manejo_Estres/GuiaManejoEstres.pdf
- Jacobo, E (2021). *Clima Organizacional y Estrés Laboral en Docentes de la Institución Educativa General Córdova de Vilcashuamán. Ayacucho 2021* [Tesis de Maestría. Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Institucional de la UCV. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/67701/Jacobo_GEC-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Jáuregui, K., & Louffat, E. (2019). *Cultura y clima organizacional: fundamentos e instrumentos*. Pearson Educación. <http://www.ebooks7-24.com/?il=10382>
- Johns Hopkins University & Medicine (2023). COVID-19 Dashboard by the Center for Systems Science and Engineering (CSSE) at Johns Hopkins University (JHU) [Internet]. 2023 [citado 2023 Abr 23]. <https://coronavirus.jhu.edu/map.html>
- Kenney, J. F., & Keeping, E. S. (1939). *Mayhematics of Statistics*. D. van Nostrand.

- Kvanli, A. H., Pavur, R. J., & Guynes, C. S. (2000). *Introduction to business statistics*. South-Western.
- Lalinde, J. D. H., Castro, F. E., Rodríguez, J. E., Rangel, J. G. C., Sierra, C. A. T., Torrado, M. K. A., & Pirela, V. J. B. (2018). Sobre el uso adecuado del coeficiente de correlación de Pearson: definición, propiedades y suposiciones. *Archivos venezolanos de Farmacología y Terapéutica*, 37(5), 587-595.
<https://www.redalyc.org/journal/559/55963207025/55963207025.pdf>
- Lan, Y. L., Huang, W. T., Kao, C. L., & Wang, H. J. (2020). The relationship between organizational climate, job stress, workplace burnout, and retention of pharmacists. *Journal of Occupational Health*, 62(1), e12079.
https://www.jstage.jst.go.jp/article/joh/62/1/62_e12079/article/-char/ja/
- La República (2018, marzo 28). El estrés, ese enemigo silencioso que afecta al 80% de los peruanos. *Portal de Diario La República*.
<https://larepublica.pe/sociedad/1218645-el-estres-ese-enemigo-silencioso-que-afecta-al-80-de-peruanos/>
- Lewin, K. (1951). *Field Theory in Social Science: Selected Theoretical Papers*. Harper & Row.
- Maguiña, C. (2020). Reflexiones sobre el COVID-19, el Colegio Médico del Perú y la Salud Pública. *Acta Médica Peruana*, 37(1), 8-10.
<http://dx.doi.org/10.35663/amp.2020.371.929>
- Maldonado, J. C. (2008). Investigación básica y clínica. *Revista de la Facultad de Ciencias Médicas (Quito)*, 33(2), 7-9.
- Martín, F. A. (2011). *La encuesta: una perspectiva general metodológica*. CIS.
- Martinez, E. A. (2021). Clima organizacional y estrés laboral en el personal de la dirección de criminalística de la policía nacional del Perú, Lima 2021 [Tesis de Licenciatura. Universidad Autónoma del Perú]. Repositorio Institucional de la UA.
<https://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13067/1418/Martinez%20Laura%2c%20Emily%20Azucena.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Mazloomi, E., Dortaj, F., Asgari, M., & Nematolazadeh Mahani, K. (2022). Predicting job stress based on organizational climate, emotional intelligence and personality types. *medical journal of mashhad university of medical sciences*, 65(3). https://mjms.mums.ac.ir/article_20485.html?lang=en
- McDonald, R.P. (1999). *Test theory: A unified treatment*. Hillsdale: Erlbaum
- Mejia, C. R., Chacon, J. I., Enamorado-Leiva, O. M., Garnica, L. R., Chacón-Pedraza, S. A., & García-Espinosa, Y. A. (2019). Factores asociados al estrés laboral en trabajadores de seis países de Latinoamérica. *Revista de la Asociación Española de Especialistas en Medicina del Trabajo*, 28(3), 204-211. <https://scielo.isciii.es/pdf/medtra/v28n3/1132-6255-medtra-28-03-204.pdf>
- Mendenhall, W., Scheaffer, R. L., & Lyman, R. (2006). *Elementos de muestreo*. Editorial Paraninfo.
- Ministerio de Salud . Sala situacional COVID-19 Perú [Internet]. 2023 [citado 2023 Abr 27]. Disponible en: https://covid19.minsa.gob.pe/sala_situacional.asp
- Morgeson, F. P., & Hofmann, D. A. (1999). The structure and function of collective constructs: Implications for multilevel research and theory development. *Academy of Management Review*, 24(2), 249-265.
- Muñiz, J. (2005). La validez desde una óptica psicométrica. *Acta Comportamental: Revista Latina de Análisis de Comportamiento*, 13(1), 9-20. <https://www.redalyc.org/pdf/2745/274520138002.pdf>
- Organización Internacional del Trabajo (2016). Estrés en el trabajo, un reto colectivo https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_466549.pdf
- Organización Internacional del Trabajo (2016). Estrés laboral. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/genericdocument/wcms_475146.pdf
- Organización Internacional del Trabajo (2013) La prevención del estrés en el trabajo, lista de puntos de comprobación. https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/2012/112B09_9_span.pdf

- Ortiz, G. (2018). *El 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* [Tesis de Maestría. Universidad Católica de Santiago de Guayaquil]. Repositorio Institucional de la UCSG. <http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/10794/1/T-UCSG-POS-MGSS-130.pdf>
- Palma, S. (2004), *Escala clima laboral CL-SPC*. Cartolan.
- Palma, S. (2014). Motivación y clima laboral en personal de entidades universitarias. *Revista de investigación en Psicología*, 3(1), 11-21. <https://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/psico/article/view/4909/4764>
- Prieto, G., & Delgado, A. R. (2010). Fiabilidad y validez. *Papeles del psicólogo*, 31(1), 67-74. <https://www.redalyc.org/pdf/778/77812441007.pdf>
- Romo, H. L. (1998). La metodología de la encuesta. En Cáceres, J.G. (Eds). *Técnicas de investigación en sociedad, cultura y comunicación* (pp. 33-74). Logman.
- Schneider, B., & Reichers, A. E. (1983). On the etiology of climates. *Personnel Psychology*, 36(1), 19-39.
- Schuster, M., & Dwyer, P. A. (2020). Post-traumatic stress disorder in nurses: An integrative review. *Journal of Clinical Nursing*, 29(15-16), 2769-2787. <https://doi.org/10.1111/jocn.15288>
- Shen, X., Zou, X., Zhong, X., Yan, J., & Li, L. (2020). Psychological stress of ICU nurses in the time of COVID-19. *Critical Care*, 24(1), 1-3. <https://link.springer.com/article/10.1186/s13054-020-02926-2>
- Suárez, T.A. (2013). Adaptación de la Escala de estrés Laboral de la OIT-OMS en trabajadores de 25 a 35 años de edad de un Contact Center de Lima. *PsiqueMag*, 2(1), 33-50. <https://doi.org/10.18050/psiquemag.v2i1.101>
- Tam, J., Vera, G., & Oliveros, R. (2008). Tipos, métodos y estrategias de investigación científica. *Pensamiento y acción*, 5(1), 145-154.

http://www.imarpe.pe/imarpe/archivos/articulos/imarpe/oceanografia/adj_m odela_pa-5-145-tam-2008-investig.pdf

- Tomás, G. E., & Mamani, O. (2021). Organizational climate and stress in secondary education students of the PNP IE. *Horizontes Revista de Investigación en Ciencias de la Educación*, 5(18), 556-571.
<https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v5i18.196>
- Tovar, J. (2007). Psicometría: tests psicométricos, confiabilidad y validez. *Psicología: Tópicos de actualidad*, 8, 85-108.
- Valdivia Arce, E. J., & Vasquez Huacho, L. E. (2021). Estrés laboral y clima organizacional en los trabajadores de la Microred de Tiabaya, Arequipa, 2020 [Tesis de Licenciatura. Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional de la UCV.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/59146/Valdivia_AEJ-Vasquez_HLE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Veiga de Cabo, J., & Zimmermann, M. (2008). Modelos de estudios en investigación aplicada: conceptos y criterios para el diseño. *Medicina y seguridad del trabajo*, 54(210), 81-88.
<https://scielo.isciii.es/pdf/mesetra/v54n210/aula.pdf>
- Vong, L. T. N., Ngan, H. F. B., & Lo, P. C. P. (2018). Does organizational climate moderate the relationship between job stress and intent to stay? Evidence from Macau SAR, China. *Journal of Chinese Human Resource Management*.
<https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/JCHRM-09-2017-0022/full/html>
- Vroom, V. H. (1964). *Work and Motivation*. Wiley
- Willis, L., Reynolds, K. J., & Lee, E. (2019). Being well at work: the impact of organizational climate and social identity on employee stress and self-esteem over time. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 28(3), 399-413.
<https://doi.org/10.1080/1359432X.2019.1587409>

Yoosefi, N., Nasiri Hanis, G., & Jafari, M. (2019). Investigating the Relationship between Organizational Climate, Occupational Stress, Job Involvement and Psychological and Spiritual Health of Prison Staff in. *Organizational Behaviour Studies Quarterly*, 7(4), 281-316.

http://obs.sinaweb.net/m/article_34648.html?lang=en

ANEXOS

Anexo 01: Matriz de consistencia

TÍTULO	PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLE DE ESTUDIO	METODOLOGÍA
CLIMA LABORAL Y ESTRÉS EN EL CONTEXTO DEL COVID-19 EN PERSONAL DE ENFERMERÍA DE UN HOSPITAL DEL DISTRITO DE CERCADO LIMA, 2022.	<p>PROBLEMA GENERAL:</p> <p>¿Cuál es la relación entre el clima laboral y el estrés, en el contexto del COVID-19, en el personal de enfermería de un hospital del distrito de Cercado de Lima, 2023?</p>	<p>OBJETIVO GENERAL:</p> <p>Determinar la relación entre el clima laboral y el estrés, en el contexto del COVID-19 en el personal de enfermería, de un hospital del distrito de Cercado de Lima, 2023</p>	<p>HIPÓTESIS GENERAL:</p> <p>Existe relación inversa entre clima laboral y estrés en el contexto del COVID-19 en personal de enfermería de un hospital del distrito de Cercado de Lima, 2023.</p>	<p>Variable 1:</p> <p>Clima laboral. Dimensiones: -Autorrealización -Involucramiento laboral -Supervisión -Comunicación -Condiciones laborales</p> <p>Variable 2:</p> <p>Estrés. Dimensiones: -Clima organizacional -Estructura organizacional -Territorio organizacional -Tecnología -Influencia del líder -Falta de cohesión -Respaldo de grupo.</p>	<p>ENFOQUE DE INVESTIGACIÓN</p> <p>Cuantitativa TIPO DE INVESTIGACIÓN Básica. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN Correlacional, no experimental-transversal POBLACIÓN Y MUESTRA La población estará conformada por 160 colaboradores que forman parte del personal de enfermería de un hospital público de Lima.</p> <p>MUESTRA: Censal (114 personas) El muestreo es probabilístico aleatorio simple</p> <p>TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS Clima laboral Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario Escala de medición Ordinal Likert (1) Ninguno (2) Poco (3) Regular o algo (4) Mucho (5) Todo o siempre Estrés (1) Nunca (2) Raras veces (3) Ocasionalmente (4) Algunas veces (5) Frecuentemente (6) Generalmente (7) Siempre</p>
	<p>PROBLEMA ESPECÍFICOS:</p> <p>- ¿Cómo se relacionan la autorrealización del C.L. y estrés en el contexto del COVID-19 en personal de enfermería de un hospital del distrito de Cercado de Lima, 2023? - ¿Cómo se relacionan el involucramiento laboral del C.L. y estrés en el contexto del COVID-19 en personal de enfermería de un hospital del distrito de Cercado de Lima, 2023? - ¿Cómo se relacionan la supervisión del C.L. y estrés en el contexto del COVID-19 en personal de enfermería de un hospital del distrito de Cercado de Lima, 2023? - ¿Cómo se relacionan la comunicación del C.L. y estrés en el contexto del COVID-19 en personal de enfermería de un hospital del distrito de Cercado de Lima, 2023? - ¿Cómo se relacionan las condiciones laborales del C.L. y estrés en el contexto del COVID-19 en personal de enfermería de un hospital del distrito de Cercado de Lima, 2023?</p>	<p>OBJETIVO ESPECÍFICOS:</p> <p>-Determinar la relación entre la autorrealización del C.L. y estrés en el contexto del COVID-19 en personal de enfermería de un hospital del distrito de Cercado de Lima, 2023. -Determinar la relación entre el involucramiento laboral del C.L. y estrés en el contexto del COVID-19 en personal de enfermería de un hospital del distrito de Cercado de Lima, 2023. -Establecer la relación entre la supervisión del C.L. y estrés en el contexto del COVID-19 en personal de enfermería de un hospital del distrito de Cercado de Lima, 2023. -Establecer la relación entre la comunicación del C.L. y estrés en el contexto del COVID-19 en personal de enfermería de un hospital del distrito de Cercado de Lima, 2023. -Establecer la relación entre las condiciones laborales del C.L. y estrés en el contexto del COVID-19 en personal de enfermería de un hospital del distrito de Cercado de Lima, 2023.</p>	<p>HIPÓTESIS ESPECÍFICOS:</p> <p>.-Existerelación inversa entre la autorrealización y estrés en el contexto del COVID-19 en personal de enfermería de un hospital del distrito de Cercado de Lima, 2023. -Existe relación inversa entre el involucramiento laboral y estrés en el contexto del COVID-19 en personal de enfermería de un hospital del distrito de Cercado de Lima, 2023. -Existe relación inversa entre la supervisión y estrés en el contexto del COVID-19 en personal de enfermería de un hospital del distrito de Cercado de Lima, 2023. - Existe relación inversa entre la comunicación y estrés en el contexto del COVID-19 en personal de enfermería de un hospital del distrito de Cercado de Lima, 2023. -Existe relación inversa entre las condiciones laborales y estrés en el contexto del COVID-19 en personal de enfermería de un hospital del distrito de Cercado de Lima, 2023.</p>		

Anexo 2. Matriz de operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles	Escalas
Clima Laboral	Palma (2004) nos dice que para el colaborador dentro de la compañía para la cual presta servicios, esta surge dentro de un conjunto de percepciones y de la interacción de sus pares, entonces, esta estará conformada por la práctica, labores o funciones que le permitan poder desenvolverse laboralmente, así como también la supervisión que reciba y su interacción entre compañeros.	La variable se medirá mediante las dimensiones autorrealización, involucramiento laboral, supervisión, comunicación, condiciones laborales y promoción.	Autorrealización	Iniciativa, creatividad	2,7,12,17,22,27,32, 37	(1) Ninguno (2) Poco (3) Regular o algo (4) Mucho (5) Todo o siempre	Ordinal
			Involucramiento laboral	Identificación con la organización	3, 8, 13, 18, 23, 28, 33, 38		
			Supervisión	Trabajo en equipo	4, 9, 14, 19, 24, 29, 34, 39		
			Comunicación	Manejo de conflictos	1, 6, 11, 16, 21, 26, 31, 36		
			Condiciones laborales	-Materiales	5, 10, 15, 20, 25, 30, 35, 40		
Estrés	Para la OIT (2016) surge como respuesta tanto de forma física como emocional, ante un desequilibrio ocasionado entre los recursos de la persona, con las exigencias o demandas que deba afrontar. La percepción que se origine entre recursos, demandas y capacidad para afrontar una determinada situación genera como consecuencia estrés.	La variable se medirá mediante las dimensiones conocimiento de mercado, empresa, producto, cliente y habilidades de venta	Clima organizacional	Objetivos y metas	1,10,11,20	(1) Nunca (2) Raras veces (3) Ocasionalmente (4) Algunas veces (5) Frecuentemente (6) Generalmente (7) Siempre	Ordinal
			Estructura organizacional	Comunicación	2,12,16,24		
			Territorio organizacional	Actividades de trabajo	3,5,22		
			Tecnología	Herramientas tecnológicas	4,14,25		
			Influencia del líder	Monitoreo y Control	5,6,13,17		
			Falta de cohesión	Trabajo en equipo	7, 9, 18, 21		
			Respaldo de grupo	-Compañerismo	8, 19, 23		

Anexo 3. Instrumentos

CUESTIONARIO DE CLIMA LABORAL (CLS)

PALMA (2014)

A continuación, encontraras proposiciones sobre aspectos relacionados con las características del ambiente de trabajo que usted frecuente. Lea cuidadosamente antes de marcar con una (x) la alternativa que mejor refiere su punto de vista al respecto. Conteste todas las preguntas. No hay respuestas buenas ni malas.

NINGUNO	POCO	REGULAR O ALGO	MUCHO	TODO O SIEMPRE
1	2	3	4	5

1.	Existen oportunidades de progresar en la Organización	1	2	3	4	5
2.	Se siente comprometido con el éxito de la Organización.	1	2	3	4	5
3.	El supervisor brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan.	1	2	3	4	5
4.	Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo.	1	2	3	4	5
5.	Los compañeros de trabajo cooperan entre sí.	1	2	3	4	5
6.	El jefe se interesa por el éxito de sus empleados.	1	2	3	4	5
7.	Cada trabajador asegura sus niveles de logro en el trabajo.	1	2	3	4	5
8.	En la Organización, se mejoran continuamente los métodos de trabajo.	1	2	3	4	5
9.	En mi oficina, la información fluye adecuadamente.	1	2	3	4	5
10.	Los objetivos de trabajo son retadores.	1	2	3	4	5
11.	Se participa en definir los objetivos y las acciones para lograrlo.	1	2	3	4	5
12.	Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la Organización. 1	1	2	3	4	5
13.	La evaluación que se hace del trabajo, ayuda a mejorar la tarea.	1	2	3	4	5
14.	En los grupos de trabajo, existe una relación armoniosa.	1	2	3	4	5
15.	Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de su responsabilidad.	1	2	3	4	5
16.	Se valora los altos niveles de desempeño.	1	2	3	4	5
17.	Los trabajadores están comprometidos con la Organización.	1	2	3	4	5
18.	Se recibe preparación necesaria para realizar el trabajo.	1	2	3	4	5
19.	Existen suficientes canales de comunicación	1	2	3	4	5
20.	0. El grupo con el que trabajo, funciona como un equipo bien integrado.	1	2	3	4	5
21.	Los jefes de áreas expresan reconocimiento por los logros.	1	2	3	4	5
22.	En la oficina, se hacen mejor las cosas cada día.	1	2	3	4	5
23.	Las responsabilidades del puesto están claramente definidas.	1	2	3	4	5
24.	Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía.	1	2	3	4	5
25.	Se cuenta con la oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que se puede.	1	2	3	4	5
26.	Las actividades en las que se trabaja permiten el desarrollo del personal.	1	2	3	4	5
27.	Cumplir con las tareas diarias en el trabajo, permite el desarrollo del personal	1	2	3	4	5
28.	Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades.	1	2	3	4	5
29.	En la Organización, se afrontan y superan los obstáculos.	1	2	3	4	5
30.	Existe una buena administración de los recursos.	1	2	3	4	5

31.	Los jefes promueven la capacitación que se necesita.	1	2	3	4	5
32.	Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante.	1	2	3	4	5
33.	Existen normas y procedimientos como guías de trabajo.	1	2	3	4	5
34.	La Organización fomenta y promueve la comunicación.	1	2	3	4	5
35.	La remuneración es atractiva en comparación con la de otras organizaciones.	1	2	3	4	5
36.	La Organización promueve el desarrollo del personal.	1	2	3	4	5
37.	Los productos y/o servicios de la organización, son motivo de orgullo del personal.	1	2	3	4	5
38.	Los objetivos del trabajo están claramente definidos.	1	2	3	4	5
39.	El supervisor escucha los planteamientos que se le hacen.	1	2	3	4	5
40.	Los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la institución.	1	2	3	4	5
41.	Se promueve la generación de ideas creativas o innovadoras.	1	2	3	4	5
42.	Hay clara definición de visión, misión y valores en la Organización	1	2	3	4	5
43.	El trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos.	1	2	3	4	5
44.	Existe colaboración entre el personal de las diversas oficinas.	1	2	3	4	5
45.	Se dispone de tecnología que facilita el trabajo.	1	2	3	4	5
46.	Se reconoce los logros en el trabajo.	1	2	3	4	5
47.	La organización es una buena opción para alcanzar calidad de vida laboral.	1	2	3	4	5
48.	Existe un trato justo en la Organización.	1	2	3	4	5
49.	Se conocen los avances en otras áreas de la Organización.	1	2	3	4	5
50.	La remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros.	1	2	3	4	5

ESCALA DE ESTRES LABORAL DE LA OIT-OMS

Ivancevich y Matteson (1989)

Edad: _____ Sexo: _____ Fecha: _____

INSTRUCCIONES: Indicar con qué frecuencia la condición descrita es una fuente actual de estrés para usted, anotando el número que mejor la describa.

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

1.	¿El que no comprenda las metas y misión de la empresa me causa estrés?	1	2	3	4	5	6	7
2.	¿El rendirle informes a mis superiores y a mis subordinados me estresa?	1	2	3	4	5	6	7
3.	¿El que no esté en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo me produce estrés?	1	2	3	4	5	6	7
4.	¿El que el equipo disponible para llevar a cabo mi trabajo sea limitado me estresa?	1	2	3	4	5	6	7
5.	¿El que mi supervisor no dé la cara por mí ante los jefes me estresa?	1	2	3	4	5	6	7
6.	¿El que mi supervisor no me respete me estresa?	1	2	3	4	5	6	7
7.	¿El que no sea parte de un equipo de trabajo que colabore estrechamente me causa estrés?	1	2	3	4	5	6	7
8.	¿El que mi equipo de trabajo no me respalde en mis metas me causa estrés?	1	2	3	4	5	6	7
9.	¿El que mi equipo de trabajo no tenga prestigio ni valor dentro de la empresa me causa estrés?	1	2	3	4	5	6	7
10.	¿El que la forma en que trabaja la empresa no sea clara me estresa?	1	2	3	4	5	6	7
11.	¿El que las políticas generales de la gerencia impidan mi buen desempeño me estresa?	1	2	3	4	5	6	7
12.	¿El que las personas que están a mi nivel dentro de la empresa tengamos poco control sobre el trabajo me causa estrés?	1	2	3	4	5	6	7
13.	¿El que mi supervisor no se preocupe por mi bienestar me estresa?	1	2	3	4	5	6	7
14.	¿El no tener el conocimiento técnico para competir dentro de la empresa me estresa?	1	2	3	4	5	6	7
15.	¿El no tener un espacio privado en mi trabajo me estresa?	1	2	3	4	5	6	7
16.	¿El que se maneje mucho papeleo dentro de la empresa me causa estrés?	1	2	3	4	5	6	7
17.	¿El que mi supervisor no tenga confianza en el desempeño de mi trabajo me causa estrés?	1	2	3	4	5	6	7
18.	¿El que mi equipo de trabajo se encuentre desorganizado me estresa?	1	2	3	4	5	6	7
19.	¿El que mi equipo no me brinde protección en relación con las injustas demandas de trabajo que me hacen los jefes me causa estrés?	1	2	3	4	5	6	7
20.	¿El que la empresa carezca de dirección y objetivos me causa estrés?	1	2	3	4	5	6	7

21.	¿El que mi equipo de trabajo me presione demasiado me causa estrés?	1	2	3	4	5	6	7
22.	¿El que tenga que trabajar con miembros de otros departamentos me estresa?	1	2	3	4	5	6	7
23.	¿El que mi equipo de trabajo no me brinde ayuda técnica cuando lo necesito me causa estrés?	1	2	3	4	5	6	7
24.	¿El que no respeten a mis superiores, a mí y a los que están debajo de mí, me causa estrés?	1	2	3	4	5	6	7
25.	¿El no contar con la tecnología adecuada para hacer un trabajo de calidad me causa estrés?	1	2	3	4	5	6	7

Anexo 4. Consentimiento Informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Estimado(a) participante,

La presente investigación denominada: "Clima laboral y estrés en el contexto del COVID-19 en personal de enfermería de un hospital del distrito de Cercado Lima, 2023", dirigida por la **Lic. Sheydi Lisset Mori Villanueva**, identificada con DNI 48077299, maestrante del programa Académico Maestría en Gestión de Recursos Humanos de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, tiene por objetivo el determinar la relación del clima laboral y el estrés en el personal de enfermería. Por este motivo, se requiere contar con su participación sobre los siguientes principios éticos.

- **Autonomía:** Su participación es voluntaria y totalmente anónima. Los datos que consigne serán exclusivamente empleados con los fines que emanen de la investigación.
- **Beneficencia:** El participar del estudio trae beneficios para la gestión y toma de decisiones en la institución a largo plazo, de acuerdo con el objetivo del estudio anteriormente mencionado.
- **No maleficencia:** El participar no traerá riesgos de ningún tipo para su salud o integridad física o mental.
- **Justicia:** Como participante, recibirá un trato justo y equitativo por parte de la investigadora, la cual podrá responder a todas sus consultas en caso de presentar dudas a las instrucciones consignadas.

Asimismo, se le informa que todos los datos que consigne serán resguardados bajo la Ley de Protección de Datos, Ley N° 29733, teniendo la investigadora responsabilidad por estos.

Estando de acuerdo con formar parte del estudio, se le informa que procederá a contestar 2 cuestionarios que responden a la finalidad de la investigación, con un plazo máximo de 20 minutos. Bajo tales términos, proceda a confirmar su participación colocando su nombre, firma y DNI.

En conocimiento del objetivo de la investigación y los principios éticos que la respaldan, he decidido participar del estudio.	
Nombre completo:	Lic. Sheydi Lisset Mori Villanueva DNI: 48077299
Firma:	
DNI:	
Participante	Investigadora

Anexo 5. Validación de expertos

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "CUESTIONARIO DE CLIMA LABORAL (CLS)". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez:

Nombre del juez:	Jaime Gabriel Castilla Barraza
Grado profesional:	Maestría () Doctor (X)
Área de formación académica:	Clinica () Social (X) Educativa () Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Educación, Gestión
Institución donde labora:	UCV
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (CUESTIONARIO DE CLIMA LABORAL CL - SPC)

	CUESTIONARIO DE CLIMA LABORAL CL – SPC
Autora:	Sonia Palma Carrillo
Procedencia:	Lima - Perú
Administración:	Individual y Colectiva
Tiempo de aplicación:	15 min
Ámbito de aplicación:	Trabajadores con dependencia laboral
Significación:	Está formada por 5 dimensiones Autorrealización: Evalúa Iniciativa, creatividad, en los ítems: 2,7,12,17,22,27,32, 37

Involucramiento laboral: Evalúa identificación con la organización, en los ítems: 3, 8, 13, 18, 23, 28, 33, 38
Supervisión: Evalúa el trabajo en equipo, en los ítems: 4, 9, 14, 19, 24, 29, 34, 39
Comunicación: Evalúa manejo de conflictos, en los ítems: 1, 6, 11, 16, 21, 26, 31, 36
Condiciones laborales: Evalúa Materiales, en los ítems: 5, 10, 15, 20, 25, 30, 35, 40

Soporte teórico (Teoría de Clima Laboral de Sonia Palma Carrillo 2004)

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Clima laboral	Autorrealización	Es la forma en la que el trabajador se visualiza, bajo las posibilidades y el apoyo que le pueda brindar su organización en un futuro para su desarrollo, así como para su desenvolvimiento de manera diaria.
	Involucramiento laboral	Se entiende como el nivel de concordancia de un trabajador tanto como en sus valores como en objetivos organizacionales, aquello que permite cumplir con los objetivos de la empresa y a su vez la ejecución de un mejor servicio.
	Supervisión	Se asume como la revisión del desenvolvimiento que tiene un trabajador, la cual debe sujetarse a estándares propuestos y que deba cumplir, a favor de mejorar sus actividades de manera diaria como brindar un servicio de mayor calidad de manera progresiva.
	Comunicación	Entendida como la presencia de la interacción entre mensajes o códigos que la organización utiliza para mantener comunicación, sea esta de manera interna como externa.
	Condiciones laborales	Son comprendidas como las facilidades que tiene una organización para suministrar diversos materiales sean físicos, económicos o de naturaleza psicosocial.

Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario Clima laboral CL- SPC elaborado por Sonia Palma Carrillo en el año 2004 De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.

COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento:

- **Primera dimensión:** (Autorrealización)
- **Objetivos de la Dimensión:** (Es la forma en la que el trabajador se visualiza, bajo las posibilidades y el apoyo que le pueda brindar su organización en un futuro para su desarrollo, así como para su desenvolvimiento de manera diaria.).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Existen oportunidades de progresar en la Organización	2	4	4	4	
Cada trabajador asegura sus niveles de logro en el trabajo.	7	4	4	4	
Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la Organización.	12	4	4	4	
Los trabajadores están comprometidos con la Organización.	17	4	4	4	
En la oficina, se hacen mejor las cosas cada día.	22	4	4	4	

Cumplir con las tareas diarias en el trabajo, permite el desarrollo del personal	27	4	4	4	
Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante.	32	4	4	4	
Los productos y/o servicios de la organización, son motivo de orgullo del personal.	37	4	4	4	

- **Segunda dimensión:** (Involucramiento laboral)
- **Objetivos de la Dimensión:** (Se entiende como el nivel de concordancia de un trabajador tanto como en sus valores como en objetivos organizacionales, aquello que permite cumplir con los objetivos de la empresa y a su vez la ejecución de un mejor servicio.).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
El supervisor brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan.	3	4	4	4	
En la Organización, se mejoran continuamente los métodos de trabajo	8	4	4	4	
La evaluación que se hace del trabajo, ayuda a mejorar la tarea.	13	4	4	4	
Se recibe preparación necesaria para realizar el trabajo.	18	4	4	4	
Las responsabilidades del puesto están claramente definidas.	23	4	4	4	
Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades.	28	4	4	4	
Existen normas y procedimientos como guías de trabajo.	33	4	4	4	
Los objetivos del trabajo están claramente definidos.	38	4	4	4	

- **Tercera dimensión:** (Supervisión)
- **Objetivos de la Dimensión:** (Se asume como la revisión del desenvolvimiento que tiene un trabajador, la cual debe sujetarse a estándares propuestos y que deba cumplir, a favor de mejorar sus actividades de manera diaria como brindar un servicio de mayor calidad de manera progresiva.).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo.	4	4	4	4	
En mi oficina, la información fluye adecuadamente.	9	4	4	4	
En los grupos de trabajo, existe una relación armoniosa.	14	4	4	4	

Existen suficientes canales de comunicación	19	4	4	4	
Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía.	24	4	4	4	
En la Organización, se afrontan y superan los obstáculos.	29	4	4	4	
La Organización fomenta y promueve la comunicación.	34	4	4	4	
El supervisor escucha los planteamientos que se le hacen.	39	4	4	4	

- **Cuarta dimensión: (Comunicación)**
- **Objetivos de la Dimensión: (Entendida como la presencia de la interacción entre mensajes o códigos que la organización utiliza para mantener comunicación, sea esta de manera interna como externa.).**

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Existen oportunidades de progresar en la Organización	1	4	4	4	
El jefe se interesa por el éxito de sus empleados.	6	4	4	4	
Se participa en definir los objetivos y las acciones para lograrlo.	11	4	4	4	
Se valora los altos niveles de desempeño.	16	4	4	4	
Los jefes de áreas expresan reconocimiento por los logros.	21	4	4	4	
Las actividades en las que se trabaja permiten el desarrollo del personal.	26	4	4	4	
Los jefes promueven la capacitación que se necesita.	31	4	4	4	
La Organización promueve el desarrollo del personal.	36	4	4	4	

- **Quinta dimensión: (Condiciones laborales)**
- **Objetivos de la Dimensión: (Son comprendidas como las facilidades que tiene una organización para suministrar diversos materiales sean físicos, económicos o de naturaleza psicosocial.).**

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Los compañeros de trabajo cooperan entre sí.	5	4	4	4	
Los objetivos de trabajo son retadores.	10	4	4	4	
Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de su responsabilidad.	15	4	4	4	
El grupo con el que trabajo, funciona como un equipo bien integrado.	20	4	4	4	

Se cuenta con la oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que se puede.	25	4	4	4	
Existe una buena administración de los recursos.	30	4	4	4	
La remuneración es atractiva en comparación con la de otras organizaciones.	35	4	4	4	
Los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la institución	40	4	4	4	

fgfgf

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

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

Apellidos y nombres del juez validador: Castilla Barraza, Jaime Gabriel

Especialidad del validador: Investigación Científica

14 de junio del 2023.

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

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma del Experto validador

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "ESCALA DE ESTRES LABORAL DE LA OIT-OMS". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez:

Nombre del juez:	Jaime Gabriel Castilla Barraza
Grado profesional:	Maestría () Doctor (X)
Área de formación académica:	Clinica () Social (X) Educativa () Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Educación, Gestión
Institución donde labora:	UCV
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (ESCALA DE ESTRES LABORAL DE LA OIT-OMS)

Nombre de la Prueba:	ESCALA DE ESTRES LABORAL DE LA OIT-OMS
Autor:	Ivancevich y Matteson
Procedencia:	validado por la OIT en conjunto con la OMS.
Administración:	Individual y Colectiva
Tiempo de aplicación:	15 min
Ámbito de aplicación:	Población laboral a partir de los 18 años
Significación:	Está formada por 7 dimensiones Clima organizacional: Evalúa, Objetivos y metas, en los ítems: 1,10,11,20 Estructura organizacional: Evalúa, Comunicación, en los ítems: 2,12,16,24 Territorio organizacional: Evalúa, actividades de trabajo, en los ítems: 3,5,22

	<p>Tecnología: Evalúa, Herramientas tecnológicas, en los ítems: 4,14,25</p> <p>Influencia del líder: Evalúa, monitoreo y Control, en los ítems: 5,6,13,17</p> <p>Falta de cohesión: Evalúa, Trabajo en equipo, en los ítems: 7, 9, 18, 21</p> <p>Respaldo de grupo: Evalúa, Compañerismo, en los ítems: 8, 19, 23</p>
--	---

4. Soporte teórico: (Ivancevich y Matteson, 1989)

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Estrés laboral	Clima organizacional	Esta dimensión evalúa como se siente el trabajador dentro de la organización o que es lo que perciben dentro de la misma. Y así también es el resultado la interacción de sus pares.
	Estructura organizacional	Cada organización cuenta con una estructura de mandos y depende de la distribución y de cómo la perciba el trabajador para que este le genere estrés.
	Territorio organizacional	Se comprende como el área de trabajo, cuando algo nuevo ingresa a su entorno, aquello le generará estrés de acuerdo con la forma de cómo lo perciba.
	Tecnología	Las limitaciones al acceso de tecnología generan estrés y repercuten en la interacción entre trabajadores afectando su conducta.
	Influencia del líder	Los resultados de una organización se ven influenciador por el liderazgo siendo de gran importancia ya que repercutirá en el comportamiento del personal
	Falta de cohesión:	Se comprende como el desplazamiento de un personal, este se transforma en un factor estresor y de desmotivación entre sus pares.
	Respaldo de grupo	Se comprende al conjunto de opiniones, manifestaciones que respaldan a un trabajador en su puesto, es decir, la ausencia de respaldo genera estrés entre los colaboradores.

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario Clima laboral CL- SPC elaborado por Sonia Palma Carrillo en el año 2004 De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.

fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento:

- **Primera dimensión:** (Clima organizacional)
- **Objetivos de la Dimensión:** (Esta dimensión evalúa como se siente el trabajador dentro de la organización o que es lo que perciben dentro de la misma. Y así también es el resultado la interacción de sus pares.).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
¿El que no comprenda las metas y misión de la empresa me causa estrés?	1	3	4	4	
¿El que la forma en que trabaja la empresa no sea clara me estresa?	10	4	4	4	
¿El que las políticas generales de la gerencia	11	4	4	4	

¿Impide mi buen desempeño me estresa?					
¿El que la empresa carezca de dirección y objetivos me causa estrés?	20	4	4	4	

- **Segunda dimensión:** (Estructura organizacional)
- **Objetivos de la Dimensión:** (Cada organización cuenta con una estructura de mandos y depende de la distribución y de cómo la perciba el trabajador para que este le genere estrés.).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
¿El rendirle informes a mis superiores y a mis subordinados me estresa?	2	4	4	4	
¿El que las personas que están a mi nivel dentro de la empresa tengamos poco control sobre el trabajo me causa estrés?	12	4	4	4	
¿El que se maneje mucho papeleo dentro de la empresa me causa estrés?	16	4	4	4	
¿El que no respeten a mis superiores, a mí y a los que están debajo de mí, me causa estrés?	24	4	4	4	

- **Tercera dimensión:** (Territorio organizacional)
- **Objetivos de la Dimensión:** (Se comprende como el área de trabajo, cuando algo nuevo ingresa a su entorno, aquello le generará estrés de acuerdo con la forma de cómo lo perciba.)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
¿El que no esté en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo me produce estrés?	3	4	4	4	
¿El que mi supervisor no dé la cara por mí ante los jefes me estresa?	5	4	4	4	
¿El que tenga que trabajar con miembros de otros departamentos me estresa?	22	4	4	4	

- **Cuarta dimensión:** (Tecnología)
- **Objetivos de la Dimensión:** (Las limitaciones al acceso de tecnología generan estrés y repercuten en la interacción entre trabajadores afectando su conducta.).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
¿El que el equipo disponible para llevar a cabo mi trabajo sea limitado me estresa?	4	4	4	4	
¿El no tener el conocimiento técnico para competir dentro de la empresa me estresa?	14	4	4	4	
¿El no contar con la tecnología adecuada para hacer un trabajo de calidad me causa estrés?	25	4	4	4	

- **Quinta dimensión:** (Influencia del líder)
- **Objetivos de la Dimensión:** (Los resultados de una organización se ven influenciador por el liderazgo siendo de gran importancia ya que repercutirá en el comportamiento del personal.).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
¿El que mi supervisor no dé la cara por mí ante los jefes me estresa?	5	4	4	4	
¿El que mi supervisor no me respete me estresa?	6	4	4	4	
¿El que mi supervisor no se preocupe por mi bienestar me estresa?	13	4	4	4	
¿El que mi supervisor no tenga confianza en el desempeño de mi trabajo me causa estrés?	17	4	4	4	

- **Sexta dimensión:** (Falta de cohesión)
- **Objetivos de la Dimensión:** (Se comprende como el desplazamiento de un personal, este se transforma en un factor estresor y de desmotivación entre sus pares).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
¿El que no sea parte de un equipo de trabajo que colabore estrechamente me causa estrés?	7	4	4	4	
¿El que mi equipo de trabajo no tenga prestigio ni valor dentro de la empresa me causa estrés?	9	4	4	4	
¿El que mi equipo de trabajo se encuentre desorganizado me estresa?	18	4	4	4	
¿El que mi equipo de trabajo me presione demasiado me causa estrés?	21	4	4	4	

- **Séptima dimensión:** (Respaldo de grupo)
- **Objetivos de la Dimensión:** (Se comprende al conjunto de opiniones, manifestaciones que respaldan a un trabajador en su puesto, es decir, la ausencia de respaldo genera estrés entre los colaboradores.).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
¿El que mi equipo de trabajo no me respalde en mis metas me causa estrés?	8	4	4	4	
¿El que mi equipo no me brinde protección en relación con las injustas demandas de trabajo que me hacen los jefes me causa estrés?	19	4	4	4	
¿El que mi equipo de trabajo no me brinde ayuda técnica cuando lo necesito me causa estrés?	23	4	4	4	

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

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

Apellidos y nombres del juez validador: Castilla Barraza, Jaime Gabriel

Especialidad del validador: Investigación Científica

14 de junio del 2023.

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma del Experto validador

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "CUESTIONARIO DE CLIMA LABORAL (CLS)". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez:

Nombre del juez:	Marivel Teresa Aguirre Morales		
Grado profesional:	Maestría ()	Doctor	(x)
Área de formación académica:	Clinica (x)	Social	()
	Educativa ()	Organizacional	()
Áreas de experiencia profesional:	Psicología clínica, doctor en psicología.		
Institución donde labora:	Universidad Nacional Federico Villarreal		
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años	()	
	Más de 5 años	(x)	
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.		

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (CUESTIONARIO DE CLIMA LABORAL CL - SPC)

Nombre del instrumento	CUESTIONARIO DE CLIMA LABORAL CL – SPC
Autora:	Sonia Palma Carrillo
Procedencia:	Lima - Perú
Administración:	Individual y Colectiva
Tiempo de aplicación:	15 min

Ámbito de aplicación:	Trabajadores con dependencia laboral
Significación:	Está conformada por 5 dimensiones Autorrealización: Evalúa Iniciativa, creatividad, en los ítems: 2,7,12,17,22,27,32, 37 Involucramiento laboral: Evalúa identificación con la organización, en los ítems: 3, 8, 13, 18, 23, 28, 33, 38 Supervisión: Evalúa el trabajo en equipo, en los ítems: 4, 9, 14, 19, 24, 29, 34, 39 Comunicación: Evalúa manejo de conflictos, en los ítems: 1, 6, 11, 16, 21, 26, 31, 36 Condiciones laborales: Evalúa Materiales, en los ítems: 5, 10, 15, 20, 25, 30, 35, 40

4. Soporte teórico (Teoría de Clima Laboral de Sonia Palma Carrillo 2004)

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Clima laboral	Autorrealización	Es la forma en la que el trabajador se visualiza, bajo las posibilidades y el apoyo que le pueda brindar su organización en un futuro para su desarrollo, así como para su desenvolvimiento de manera diaria.
	Involucramiento laboral	Se entiende como el nivel de concordancia de un trabajador tanto como en sus valores como en objetivos organizacionales, aquello que permite cumplir con los objetivos de la empresa y a su vez la ejecución de un mejor servicio.
	Supervisión	Se asume como la revisión del desenvolvimiento que tiene un trabajador, la cual debe sujetarse a estándares propuestos y que deba cumplir, a favor de mejorar sus actividades de manera diaria como brindar un servicio de mayor calidad de manera progresiva.
	Comunicación	Entendida como la presencia de la interacción entre mensajes o códigos que la organización utiliza para mantener comunicación, sea esta de manera interna como externa.
	Condiciones laborales	Son comprendidas como las facilidades que tiene una organización para suministrar diversos materiales sean físicos, económicos o de naturaleza psicosocial.

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario Clima laboral CL- SPC elaborado por Sonia Palma Carrillo en el año 2004 De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento:

- **Primera dimensión:** (Autorrealización)
- **Objetivos de la Dimensión:** (Es la forma en la que el trabajador se visualiza, bajo las posibilidades y el apoyo que le pueda brindar su organización en un futuro para su desarrollo, así como para su desenvolvimiento de manera diaria.).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Existen oportunidades de progresar en la Organización	2	4	4	4	
Cada trabajador asegura sus niveles de logro en el trabajo.	7	4	4	4	
Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la Organización.	12	4	4	4	
Los trabajadores están comprometidos con la Organización.	17	4	4	4	
En la oficina, se hacen mejor las cosas cada día.	22	4	4	4	
Cumplir con las tareas diarias en el trabajo, permite el desarrollo del personal	27	4	4	4	
Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante.	32	4	4	4	
Los productos y/o servicios de la organización, son motivo de orgullo del personal.	37	4	4	4	

- **Segunda dimensión:** (Involucramiento laboral)
- **Objetivos de la Dimensión:** (Se entiende como el nivel de concordancia de un trabajador tanto como en sus valores como en objetivos organizacionales, aquello que permite cumplir con los objetivos de la empresa y a su vez la ejecución de un mejor servicio.).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
El supervisor brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan.	3	4	4	4	
En la Organización, se mejoran continuamente los métodos de trabajo	8	4	4	4	
La evaluación que se hace del trabajo, ayuda a mejorar la tarea.	13	4	4	4	

Se recibe preparación necesaria para realizar el trabajo.	18	4	4	4	
Las responsabilidades del puesto están claramente definidas.	23	4	4	4	
Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades.	28	4	4	4	
Existen normas y procedimientos como guías de trabajo.	33	4	4	4	
Los objetivos del trabajo están claramente definidos.	38	4	4	4	

- **Tercera dimensión: (Supervisión)**
- **Objetivos de la Dimensión: (Se asume como la revisión del desenvolvimiento que tiene un trabajador, la cual debe sujetarse a estándares propuestos y que deba cumplir, a favor de mejorar sus actividades de manera diaria como brindar un servicio de mayor calidad de manera progresiva.).**

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo.	4	4	4	4	
En mi oficina, la información fluye adecuadamente.	9	4	4	4	
En los grupos de trabajo, existe una relación armoniosa.	14	4	4	4	
Existen suficientes canales de comunicación	19	4	4	4	
Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía.	24	4	4	4	
En la Organización, se afrontan y superan los obstáculos.	29	4	4	4	
La Organización fomenta y promueve la comunicación.	34	4	4	4	
El supervisor escucha los planteamientos que se le hacen.	39	4	4	4	

- **Cuarta dimensión:** (Comunicación)
- **Objetivos de la Dimensión:** (Entendida como la presencia de la interacción entre mensajes o códigos que la organización utiliza para mantener comunicación, sea esta de manera interna como externa.).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Existen oportunidades de progresar en la Organización	1	4	4	4	
El jefe se interesa por el éxito de sus empleados.	6	4	4	4	
Se participa en definir los objetivos y las acciones para lograrlo.	11	4	4	4	
Se valora los altos niveles de desempeño.	16	4	4	4	
Los jefes de áreas expresan reconocimiento por los logros.	21	4	4	4	
Las actividades en las que se trabaja permiten el desarrollo del personal.	26	4	4	4	
Los jefes promueven la capacitación que se necesita.	31	4	4	4	
La Organización promueve el desarrollo del personal.	36	4	4	4	

- **Quinta dimensión:** (Condiciones laborales)
- **Objetivos de la Dimensión:** (Son comprendidas como las facilidades que tiene una organización para suministrar diversos materiales sean físicos, económicos o de naturaleza psicosocial.).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Los compañeros de trabajo cooperan entre sí.	5	4	4	4	
Los objetivos de trabajo son retadores.	10	4	4	4	
Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de su responsabilidad.	15	4	4	4	
El grupo con el que trabajo, funciona como un equipo bien integrado.	20	4	4	4	
Se cuenta con la oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que se puede.	25	4	4	4	
Existe una buena administración de los recursos.	30	4	4	4	

La remuneración es atractiva en comparación con la de otras organizaciones.	35	4	4	4	
Los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la institución	40	4	4	4	

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

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

Apellidos y nombres del juez validador: Aguirre Morales, Marivel Teresa

Especialidad del validador: Doctora en Psicología

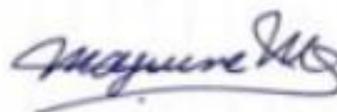
Lima, de 22 de julio del 2023.

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

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma del Experto validador

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "ESCALA DE ESTRES LABORAL DE LA OIT-OMS". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez:

Nombre del juez:	Marivel Teresa Aguirre Morales		
Grado profesional:	Maestría ()	Doctor	(x)
Área de formación académica:	Clinica (x)	Social	()
	Educativa ()	Organizacional	()
Áreas de experiencia profesional:	Psicología clínica, doctor en psicología.		
Institución donde labora:	Universidad Nacional Federico Villarreal		
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años	()	
	Más de 5 años	(x)	
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados del estudio realizado. Título		

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (ESCALA DE ESTRES LABORAL DE LA OIT-OMS)

Nombre de la Prueba:	ESCALA DE ESTRES LABORAL DE LA OIT-OMS
Autor:	Ivancevich y Matteson
Procedencia:	validado por la OIT en conjunto con la OMS.
Administración:	Individual y Colectiva
Tiempo de aplicación:	15 min

Ámbito de aplicación:	Población laboral a partir de los 18 años
Significación:	Está conformada por 7 dimensiones Clima organizacional: Evalúa, Objetivos y metas, en los ítems: 1,10,11,20 Estructura organizacional: Evalúa, Comunicación, en los ítems: 2,12,16,24 Territorio organizacional: Evalúa, actividades de trabajo, en los ítems: 3,5,22 Tecnología: Evalúa, Herramientas tecnológicas, en los ítems: 4,14,25 Influencia del líder: Evalúa, monitoreo y Control, en los ítems: 5,6,13,17 Falta de cohesión: Evalúa, Trabajo en equipo, en los ítems: 7, 9, 18, 21 Respaldo de grupo: Evalúa, Compañerismo, en los ítems: 8, 19, 23

4. Soporte teórico: (Ivancevich y Matteson (1989))

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Estrés laboral	Clima organizacional	Esta dimensión evalúa como se siente el trabajador dentro de la organización o que es lo que perciben dentro de la misma. Y así también es el resultado la interacción de sus pares.
	Estructura organizacional	Cada organización cuenta con una estructura de mandos y depende de la distribución y de cómo la perciba el trabajador para que este le genere estrés.
	Territorio organizacional	Se comprende como el área de trabajo, cuando algo nuevo ingresa a su entorno, aquello le generará estrés de acuerdo con la forma de cómo lo perciba.
	Tecnología	Las limitaciones al acceso de tecnología generan estrés y repercuten en la interacción entre trabajadores afectando su conducta.
	Influencia del líder	Los resultados de una organización se ven influenciador por el liderazgo siendo de gran importancia ya que repercutirá en el comportamiento del personal
	Falta de cohesión:	Se comprende como el desplazamiento de un personal, este se transforma en un factor estresor y de desmotivación entre sus pares.
	Respaldo de grupo	Se comprende al conjunto de opiniones, manifestaciones que respaldan a un trabajador en su puesto, es decir, la ausencia de respaldo genera estrés entre los colaboradores.

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario Clima laboral CL- SPC elaborado por Sonia Palma Carrillo en el año 2004 De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brindes sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento:

- **Primera dimensión:** (Clima organizacional)
- **Objetivos de la Dimensión:** (Esta dimensión evalúa como se siente el trabajador dentro de la organización o que es lo que perciben dentro de la misma. Y así también es el resultado la interacción de sus pares.).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
¿El que no comprenda las metas y misión de la empresa me causa estrés?	1	4	4	4	
¿El que la forma en que trabaja la empresa no sea clara me estresa?	10	4	4	4	
¿El que las políticas generales de la gerencia impidan mi buen desempeño me estresa?	11	4	4	4	
¿El que la empresa carezca de dirección y objetivos me causa estrés?	20	4	4	4	

- **Segunda dimensión:** (Estructura organizacional)
- **Objetivos de la Dimensión:** (Cada organización cuenta con una estructura de mandos y depende de la distribución y de cómo la perciba el trabajador para que este le genere estrés.).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
¿El rendirle informes a mis superiores y a mis subordinados me estresa?	2	4	4	4	
¿El que las personas que están a mi nivel dentro de la empresa tengamos poco control sobre el trabajo me causa estrés?	12	4	4	4	
¿El que se maneje mucho papeleo dentro de la empresa me causa estrés?	16	4	4	4	
¿El que no respeten a mis superiores, a mí y a los que están debajo de mí, me causa estrés?	24	4	4	4	

- **Tercera dimensión:** (Territorio organizacional)
- **Objetivos de la Dimensión:** (Se comprende como el área de trabajo, cuando algo nuevo ingresa a su entorno, aquello le generará estrés de acuerdo con la forma de cómo lo perciba.)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
¿El que no esté en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo me produce estrés?	3	4	4	4	
¿El que mi supervisor no dé la cara por mí ante los jefes me estresa?	5	4	4	4	
¿El que tenga que trabajar con miembros de otros departamentos me estresa?	22	4	4	4	

- **Cuarta dimensión:** (Tecnología)
- **Objetivos de la Dimensión:** (Las limitaciones al acceso de tecnología generan estrés y repercuten en la interacción entre trabajadores afectando su conducta.).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
¿El que el equipo disponible para llevar a cabo mi trabajo sea limitado me estresa?	4	4	4	4	
¿El no tener el conocimiento técnico para competir dentro de la empresa me estresa?	14	4	4	4	
¿El no contar con la tecnología adecuada para hacer un trabajo de calidad me causa estrés?	25	4	4	4	

- **Quinta dimensión:** (Influencia del líder)
- **Objetivos de la Dimensión:** (Los resultados de una organización se ven influenciador por el liderazgo siendo de gran importancia ya que repercutirá en el comportamiento del personal.).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
¿El que mi supervisor no dé la cara por mí ante los jefes me estresa?	5	4	4	4	
¿El que mi supervisor no me respete me estresa?	6	4	4	4	
¿El que mi supervisor no se preocupe por mi bienestar me estresa?	13	4	4	4	
¿El que mi supervisor no tenga confianza en el desempeño de mi trabajo me causa estrés?	17	4	4	4	

- **Sexta dimensión:** (Falta de cohesión)
- **Objetivos de la Dimensión:** (Se comprende como el desplazamiento de un personal, este se transforma en un factor estresor y de desmotivación entre sus pares.).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
¿El que no sea parte de un equipo de trabajo que colabore estrechamente me causa estrés?	7	4	4	4	
¿El que mi equipo de trabajo no tenga prestigio ni valor dentro de la empresa me causa estrés?	9	4	4	4	
¿El que mi equipo de trabajo se encuentre desorganizado me estresa?	18	4	4	4	
¿El que mi equipo de trabajo me presione demasiado me causa estrés?	21	4	4	4	

- **Séptima dimensión:** (Respaldo de grupo)
- **Objetivos de la Dimensión:** (Se comprende al conjunto de opiniones, manifestaciones que respaldan a un trabajador en su puesto, es decir, la ausencia de respaldo genera estrés entre los colaboradores.).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
¿El que mi equipo de trabajo no me respalde en mis metas me causa estrés?	8	4	4	4	
¿El que mi equipo no me brinde protección en relación con las injustas demandas de trabajo que me hacen los jefes me causa estrés?	19	4	4	4	
¿El que mi equipo de trabajo no me brinde ayuda técnica cuando lo necesito me causa estrés?	23	4	4	4	

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

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

Apellidos y nombres del juez validador: Aguirre Morales, Marivel Teresa

Especialidad del validador: Doctor en Psicología

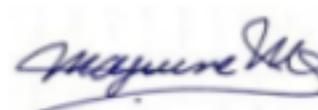
Lima, 22 de julio del 2023.

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

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma del Experto validador

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "CUESTIONARIO DE CLIMA LABORAL (CLS)". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez:

Nombre del juez:	Carlos Bacilio De la Cruz Valdiviano		
Grado profesional:	Maestría ()	Doctor	(x)
Área de formación académica:	Clinica (x)	Social	()
	Educativa ()	Organizacional	()
Áreas de experiencia profesional:	Psicología clínica, doctor en psicología.		
Institución donde labora:	Universidad Nacional Federico Villarreal		
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()	Más de 5 años	(x)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.		

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (CUESTIONARIO DE CLIMA LABORAL CL - SPC)

Nombre del instrumento	CUESTIONARIO DE CLIMA LABORAL CL – SPC
Autora:	Sonia Palma Carrillo
Procedencia:	Lima - Perú
Administración:	Individual y Colectiva
Tiempo de aplicación:	15 min

Ámbito de aplicación:	Trabajadores con dependencia laboral
Significación:	Está conformada por 5 dimensiones Autorrealización: Evalúa Iniciativa, creatividad, en los ítems: 2,7,12,17,22,27,32, 37 Involucramiento laboral: Evalúa identificación con la organización, en los ítems: 3, 8, 13, 18, 23, 28, 33, 38 Supervisión: Evalúa el trabajo en equipo, en los ítems: 4, 9, 14, 19, 24, 29, 34, 39 Comunicación: Evalúa manejo de conflictos, en los ítems: 1, 6, 11, 16, 21, 26, 31, 36 Condiciones laborales: Evalúa Materiales, en los ítems: 5, 10, 15, 20, 25, 30, 35, 40

4. Soporte teórico (Teoría de Clima Laboral de Sonia Palma Carrillo 2004)

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Clima laboral	Autorrealización	Es la forma en la que el trabajador se visualiza, bajo las posibilidades y el apoyo que le pueda brindar su organización en un futuro para su desarrollo, así como para su desenvolvimiento de manera diaria.
	Involucramiento laboral	Se entiende como el nivel de concordancia de un trabajador tanto como en sus valores como en objetivos organizacionales, aquello que permite cumplir con los objetivos de la empresa y a su vez la ejecución de un mejor servicio.
	Supervisión	Se asume como la revisión del desenvolvimiento que tiene un trabajador, la cual debe sujetarse a estándares propuestos y que deba cumplir, a favor de mejorar sus actividades de manera diaria como brindar un servicio de mayor calidad de manera progresiva.
	Comunicación	Entendida como la presencia de la interacción entre mensajes o códigos que la organización utiliza para mantener comunicación, sea esta de manera interna como externa.
	Condiciones laborales	Son comprendidas como las facilidades que tiene una organización para suministrar diversos materiales sean físicos, económicos o de naturaleza psicosocial.

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario Clima laboral CL- SPC elaborado por Sonia Palma Carrillo en el año 2004 De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento:

- **Primera dimensión:** (Autorrealización)
- **Objetivos de la Dimensión:** (Es la forma en la que el trabajador se visualiza, bajo las posibilidades y el apoyo que le pueda brindar su organización en un futuro para su desarrollo, así como para su desenvolvimiento de manera diaria.).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Existen oportunidades de progresar en la Organización	2	4	4	4	
Cada trabajador asegura sus niveles de logro en el trabajo.	7	4	4	4	
Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la Organización.	12	4	4	4	
Los trabajadores están comprometidos con la Organización.	17	4	4	4	
En la oficina, se hacen mejor las cosas cada día.	22	4	4	4	
Cumplir con las tareas diarias en el trabajo, permite el desarrollo del personal	27	4	4	4	
Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante.	32	4	4	4	
Los productos y/o servicios de la organización, son motivo de orgullo del personal.	37	4	4	4	

- **Segunda dimensión:** (Involucramiento laboral)
- **Objetivos de la Dimensión:** (Se entiende como el nivel de concordancia de un trabajador tanto como en sus valores como en objetivos organizacionales, aquello que permite cumplir con los objetivos de la empresa y a su vez la ejecución de un mejor servicio.).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
El supervisor brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan.	3	4	4	4	
En la Organización, se mejoran continuamente los métodos de trabajo	8	4	4	4	
La evaluación que se hace del trabajo, ayuda a mejorar la tarea.	13	4	4	4	

Se recibe preparación necesaria para realizar el trabajo.	18	4	4	4	
Las responsabilidades del puesto están claramente definidas.	23	4	4	4	
Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades.	28	4	4	4	
Existen normas y procedimientos como guías de trabajo.	33	4	4	4	
Los objetivos del trabajo están claramente definidos.	38	4	4	4	

- **Tercera dimensión: (Supervisión)**
- **Objetivos de la Dimensión: (Se asume como la revisión del desenvolvimiento que tiene un trabajador, la cual debe sujetarse a estándares propuestos y que deba cumplir, a favor de mejorar sus actividades de manera diaria como brindar un servicio de mayor calidad de manera progresiva.).**

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo.	4	4	4	4	
En mi oficina, la información fluye adecuadamente.	9	4	4	4	
En los grupos de trabajo, existe una relación armoniosa.	14	4	4	4	
Existen suficientes canales de comunicación	19	4	4	4	
Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía.	24	4	4	4	
En la Organización, se afrontan y superan los obstáculos.	29	4	4	4	
La Organización fomenta y promueve la comunicación.	34	4	4	4	
El supervisor escucha los planteamientos que se le hacen.	39	4	4	4	

- **Cuarta dimensión: (Comunicación)**
- **Objetivos de la Dimensión: (Entendida como la presencia de la interacción entre mensajes o códigos que la organización utiliza para mantener comunicación, sea esta de manera interna como externa.).**

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Existen oportunidades de progresar en la Organización	1	4	4	4	
El jefe se interesa por el éxito de sus empleados.	6	4	4	4	
Se participa en definir los objetivos y las acciones para lograrlo.	11	4	4	4	
Se valora los altos niveles de desempeño.	16	4	4	4	
Los jefes de áreas expresan reconocimiento por los logros.	21	4	4	4	
Las actividades en las que se trabaja permiten el desarrollo del personal.	26	4	4	4	
Los jefes promueven la capacitación que se necesita.	31	4	4	4	
La Organización promueve el desarrollo del personal.	36	4	4	4	

- **Quinta dimensión: (Condiciones laborales)**
- **Objetivos de la Dimensión: (Son comprendidas como las facilidades que tiene una organización para suministrar diversos materiales sean físicos, económicos o de naturaleza psicosocial.).**

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Los compañeros de trabajo cooperan entre sí.	5	4	4	4	
Los objetivos de trabajo son retadores.	10	4	4	4	
Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de su responsabilidad.	15	4	4	4	
El grupo con el que trabajo, funciona como un equipo bien integrado.	20	4	4	4	
Se cuenta con la oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que se puede.	25	4	4	4	
Existe una buena administración de los recursos.	30	4	4	4	

La remuneración es atractiva en comparación con la de otras organizaciones.	35	4	4	4	
Los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la institución	40	4	4	4	

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

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

Apellidos y nombres del juez validador: De la Cruz Valdiviano, Carlos Bacilio

Especialidad del validador: Doctor en Psicología

Lima, de 22 de julio del 2023.

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

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma del Experto validador

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "ESCALA DE ESTRES LABORAL DE LA OIT-OMS". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez:

Nombre del juez:	Carlos Bacilio De la Cruz Valdiviano		
Grado profesional:	Maestría ()	Doctor	(x)
Área de formación académica:	Clinica (x)	Social	()
	Educativa ()	Organizacional	()
Áreas de experiencia profesional:	Psicología clínica, doctor en psicología.		
Institución donde labora:	Universidad Nacional Federico Villarreal		
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()	Más de 5 años	(x)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.		

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (ESCALA DE ESTRES LABORAL DE LA OIT-OMS)

Nombre de la Prueba:	ESCALA DE ESTRES LABORAL DE LA OIT-OMS
Autor:	Ivancevich y Matteson
Procedencia:	validado por la OIT en conjunto con la OMS.
Administración:	Individual y Colectiva
Tiempo de aplicación:	15 min

Ámbito de aplicación:	Población laboral a partir de los 18 años
Significación:	<p>Está conformada por 7 dimensiones</p> <p>Clima organizacional: Evalúa, Objetivos y metas, en los ítems: 1,10,11,20</p> <p>Estructura organizacional: Evalúa, Comunicación, en los ítems: 2,12,16,24</p> <p>Territorio organizacional: Evalúa, actividades de trabajo, en los ítems: 3,5,22</p> <p>Tecnología: Evalúa, Herramientas tecnológicas, en los ítems: 4,14,25</p> <p>Influencia del líder: Evalúa, monitoreo y Control, en los ítems: 5,6,13,17</p> <p>Falta de cohesión: Evalúa, Trabajo en equipo, en los ítems: 7, 9, 18, 21</p> <p>Respaldo de grupo: Evalúa, Compañerismo, en los ítems: 8, 19, 23</p>

4. **Soporte teórico:** (Ivancevich y Matteson (1989))

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Estrés laboral	Clima organizacional	Esta dimensión evalúa como se siente el trabajador dentro de la organización o que es lo que perciben dentro de la misma. Y así también es el resultado la interacción de sus pares.
	Estructura organizacional	Cada organización cuenta con una estructura de mandos y depende de la distribución y de cómo la perciba el trabajador para que este le genere estrés.
	Territorio organizacional	Se comprende como el área de trabajo, cuando algo nuevo ingresa a su entorno, aquello le generará estrés de acuerdo con la forma de cómo lo perciba.
	Tecnología	Las limitaciones al acceso de tecnología generan estrés y repercuten en la interacción entre trabajadores afectando su conducta.
	Influencia del líder	Los resultados de una organización se ven influenciador por el liderazgo siendo de gran importancia ya que repercutirá en el comportamiento del personal
	Falta de cohesión:	Se comprende como el desplazamiento de un personal, este se transforma en un factor estresor y de desmotivación entre sus pares.
	Respaldo de grupo	Se comprende al conjunto de opiniones, manifestaciones que respaldan a un trabajador en su puesto, es decir, la ausencia de respaldo genera estrés entre los colaboradores.

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario Clima laboral CL- SPC elaborado por Sonia Palma Carrillo en el año 2004 De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento:

- **Primera dimensión:** (Clima organizacional)
- **Objetivos de la Dimensión:** (Esta dimensión evalúa como se siente el trabajador dentro de la organización o que es lo que perciben dentro de la misma. Y así también es el resultado la interacción de sus pares.).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
¿El que no comprenda las metas y misión de la empresa me causa estrés?	1	4	4	4	
¿El que la forma en que trabaja la empresa no sea clara me estresa?	10	4	4	4	
¿El que las políticas generales de la gerencia impidan mi buen desempeño me estresa?	11	4	4	4	
¿El que la empresa carezca de dirección y objetivos me causa estrés?	20	4	4	4	

- **Segunda dimensión:** (Estructura organizacional)
- **Objetivos de la Dimensión:** (Cada organización cuenta con una estructura de mandos y depende de la distribución y de cómo la perciba el trabajador para que este le genere estrés.).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
¿El rendirle informes a mis superiores y a mis subordinados me estresa?	2	4	4	4	
¿El que las personas que están a mi nivel dentro de la empresa tengamos poco control sobre el trabajo me causa estrés?	12	4	4	4	
¿El que se maneje mucho papeleo dentro de la empresa me causa estrés?	16	4	4	4	
¿El que no respeten a mis superiores, a mí y a los que están debajo de mí, me causa estrés?	24	4	4	4	

- **Tercera dimensión:** (Territorio organizacional)
- **Objetivos de la Dimensión:** (Se comprende como el área de trabajo, cuando algo nuevo ingresa a su entorno, aquello le generará estrés de acuerdo con la forma de cómo lo perciba.)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
¿El que no esté en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo me produce estrés?	3	4	4	4	
¿El que mi supervisor no dé la cara por mí ante los jefes me estresa?	5	4	4	4	
¿El que tenga que trabajar con miembros de otros departamentos me estresa?	22	4	4	4	

- **Cuarta dimensión:** (Tecnología)
- **Objetivos de la Dimensión:** (Las limitaciones al acceso de tecnología generan estrés y repercuten en la interacción entre trabajadores afectando su conducta.).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
¿El que el equipo disponible para llevar a cabo mi trabajo sea limitado me estresa?	4	4	4	4	
¿El no tener el conocimiento técnico para competir dentro de la empresa me estresa?	14	4	4	4	
¿El no contar con la tecnología adecuada para hacer un trabajo de calidad me causa estrés?	25	4	4	4	

- **Quinta dimensión:** (Influencia del líder)
- **Objetivos de la Dimensión:** (Los resultados de una organización se ven influenciador por el liderazgo siendo de gran importancia ya que repercutirá en el comportamiento del personal.).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
¿El que mi supervisor no dé la cara por mi ante los jefes me estresa?	5	4	4	4	
¿El que mi supervisor no me respete me estresa?	6	4	4	4	
¿El que mi supervisor no se preocupe por mi bienestar me estresa?	13	4	4	4	
¿El que mi supervisor no tenga confianza en el desempeño de mi trabajo me causa estrés?	17	4	4	4	

- **Sexta dimensión:** (Falta de cohesión)
- **Objetivos de la Dimensión:** (Se comprende como el desplazamiento de un personal, este se transforma en un factor estresor y de desmotivación entre sus pares.).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
¿El que no sea parte de un equipo de trabajo que colabore estrechamente me causa estrés?	7	4	4	4	
¿El que mi equipo de trabajo no tenga prestigio ni valor dentro de la empresa me causa estrés?	9	4	4	4	
¿El que mi equipo de trabajo se encuentre desorganizado me estresa?	18	4	4	4	
¿El que mi equipo de trabajo me presione demasiado me causa estrés?	21	4	4	4	

- **Séptima dimensión:** (Respaldo de grupo)
- **Objetivos de la Dimensión:** (Se comprende al conjunto de opiniones, manifestaciones que respaldan a un trabajador en su puesto, es decir, la ausencia de respaldo genera estrés entre los colaboradores.).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
¿El que mi equipo de trabajo no me respalde en mis metas me causa estrés?	8	4	4	4	
¿El que mi equipo no me brinde protección en relación con las injustas demandas de trabajo que me hacen los jefes me causa estrés?	19	4	4	4	
¿El que mi equipo de trabajo no me brinde ayuda técnica cuando lo necesito me causa estrés?	23	4	4	4	

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

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

Apellidos y nombres del juez validador: De la Cuz Valdiviano, Carlos Bacilio

Especialidad del validador: Doctor en Psicología

Lima, 22 de julio del 2023.

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

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma del Experto validador

Anexo 6. Tamaño de la muestra

Tamaño de la población ⓘ

160

Nivel de confianza (%) ⓘ

95

Margen de error (%) ⓘ

5

Tamaño de la muestra

114