



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN DE SERVICIOS
DE LA SALUD**

**Clima organizacional y estrés laboral del personal profesional de enfermería del
hospital Hermilio Valdizan - 2019**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestro en Gestión de los Servicios de la Salud**

AUTOR:

Br. Liñan Aguilar Santos Emeterio (ORCID: 0000-0003-0398-6189)

ASESORA:

Mag. Eliana Soledad Castañeda Núñez (ORCID: 0000-0003-3516-1982)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Calidad de las Prestaciones Asistenciales y Gestión de Riesgo en Salud

Lima – Perú

2019

Dedicatoria

A mi familia, por ser un ejemplo de fortaleza y perseverancia, con su apoyo y comprensión, además de su ayuda desinteresada para lograr mis objetivos.

Agradecimiento

A la Universidad César Vallejo y todos los docentes de la Escuela de Posgrado, por impartir sus conocimientos y experiencias, y contribuir en el fortalecimiento de las capacidades profesionales de los participantes del programa de maestría. A todos mis compañeros de grupo de la maestría que me alentaron a no desistir

El autor.



DICTAMEN DE LA SUSTENTACIÓN DE TESIS

EL BACHILLER: **LIÑAN AGUILAR SANTOS EMETERIO** Para obtener el Grado Académico de *Maestro en Gestión de los Servicios de la Salud*, ha sustentado la tesis titulada:

CLIMA ORGANIZACIONAL Y ESTRÉS LABORAL DEL PERSONAL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL HERMILIO VALDIZAN - 2019.

Fecha: 16 de agosto del 2019

Hora: 11.00 am.

JURADOS:

PRESIDENTE: Dra. Rosa Lidia Villalba Arbañil

Firma:.....

SECRETARIO: Dr. Ricardo Lazaro Conde Aldude

Firma:.....

VOCAL : Mg. Eliana Soledad Castañeda Nuñez

Firma:.....

El Jurado evaluador emitió el dictamen de:

..... *APROBADO POR MAYORIA*

Habiendo encontrado las siguientes observaciones en la defensa de la tesis:

.....
.....
.....
.....

Recomendaciones sobre el documento de la tesis:

..... *REDACCION APA*

..... *REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS*



Nota: El tesista tiene un plazo máximo de seis meses, contabilizados desde el día siguiente a la sustentación, para presentar la tesis habiendo incorporado las recomendaciones formuladas por el jurado evaluador.

Somos la universidad de los que quieren salir adelante.



ucv.edu.pe

Declaratoria de Autenticidad

Yo, LIÑAN AGUILAR, Santos Emeterio, estudiante del Programa de Maestría en Gestión de los Servicios de la Salud, de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, identificado con DNI N° 08001148; con mi tesis “Clima Organizacional y Estrés laboral del personal profesional de enfermería del Hospital Hermilio Valdizan -2019”, presentado en 103 folios para la obtención del grado académico profesional de Maestro en Gestión de los servicios de la salud.

Declaro bajo juramento que:

- 1) La presente tesis es de mi autoría.
- 2) He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3) La presente tesis, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- 4) Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), auto plagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de dicha acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Lima, diciembre de 2019

El autor.



Liñan Aguilar Santos Emeterio

D.N.I. 08001148

Presentación

Señores miembros del Jurado Calificador

De conformidad con el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, pongo a vuestra consideración, la evaluación de la tesis “Clima organizacional y estrés laboral del personal profesional de enfermería del hospital Hermilio Valdizan – 2019, teniendo como objetivo determinar la relación entre el clima organizacional y el estrés laboral del personal profesional de enfermería del hospital Hermilio Valdizan.

El estudio comprende los siguientes capítulos: el primer capítulo, se refiere a la introducción; en el cual se describen la realidad problemática, los trabajos previos, el marco teórico de las variables, la formulación del problema, la justificación, la determinación de los objetivos y las hipótesis. el segundo capítulo, se refiere al marco metodológico, el cual comprende el diseño, tipo y nivel de investigación, la población y muestra, las técnicas e instrumentos de recolección de datos, los métodos de análisis de datos y los aspectos éticos. En el tercer capítulo se exponen los resultados, el cuarto capítulo se refiere a la discusión; el quinto capítulo habla de las conclusiones; el sexto capítulo trata sobre las recomendaciones.

Además, contienen las referencias bibliográficas y por último el los anexos respectivos.

Señores miembros del jurado espero que esta investigación se ajuste a las exigencias y requisitos técnicos y científicos establecidos por la universidad, sea evaluada y merezca su aprobación.

El autor

	Índice	Pág.
Carátula		i
Dedicatoria		ii
Agradecimiento		iii
Página del Jurado		iv
Declaratoria de Autenticidad		v
Presentación		vi
Índice		vii
Índice de tablas		viii
Índice de figuras		x
Resumen		xi
Abstract		xii
I.	INTRODUCCIÓN	1
II.	MÉTODO	15
2.1	Tipo y diseño de investigación	15
2.2	Operacionalización de variables	15
2.3	Población, muestra y muestreo (incluir criterios de selección)	16
2.4	Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez	17
2.5	Procedimiento	19
2.6	Método de análisis de datos	19
2.7	Aspectos éticos	19
III.	RESULTADOS	20
IV.	DISCUSIÓN	26
V.	CONCLUSIONES	27
VI.	RECOMENDACIONES	28
	REFERENCIAS	29
	ANEXOS (según corresponda)	34
-	Base de datos (Excel y/o spss)	50
-	Estadísticas de los instrumentos	52
-	Matriz de consistencia	54
-	Validez de los instrumentos	57
-	Artículo Científico	70
-	Resolución de sustentación de tesis	88

Índice de tablas

		Pagina
Tabla 1	Confiabilidad del Alfa de Cronbach de la variable Clima Organizacional.	18
Tabla 2	Confiabilidad del Alfa de Cronbach de la variable Estrés laboral.	18
Tabla 3	Frecuencia estadística del clima organizacional en el personal profesional de enfermería del Hospital Hermilio Valdizán, 2019.	20
Tabla 4	Frecuencia estadística de la dimensión potencial humano en el profesional de enfermería del Hospital Hermilio Valdizán, 2019.	21
Tabla 5	Frecuencia estadística de la dimensión cultura organizacional del personal profesional de enfermería del Hospital Hermilio Valdizán, 2019.	21
Tabla 6	Frecuencia estadística de la dimensión diseño organizacional en el profesional de enfermería del Hospital Hermilio Valdizán, 2019	21
Tabla 7	Frecuencia estadística de la variable estrés laboral en el profesional de enfermería del Hospital Hermilio Valdizán, 2019.	22
Tabla 8	Frecuencia estadística de la dimensión agotamiento emocional del personal profesional de enfermería del Hospital Hermilio Valdizán, 2019.	23
Tabla 9	Frecuencia estadística de la dimensión despersonalización en el profesional de enfermería del hospital Hermilio Valdizán, 2019.	23
Tabla 10	Frecuencia estadística de la dimensión realización personal en el profesional de enfermería del Hospital Hermilio Valdizán, 2019.	23
Tabla 11	Correlación de Rho de Spearman entre el clima organizacional y el estrés laboral en el profesional de enfermería del Hospital Hermilio Valdizán, 2019.	24
Tabla 1	Matriz de Operacionalización del clima organizacional	34
Tabla 2	Matriz de Operacionalización del estrés laboral	34
Tabla 3	Ficha técnica de la escala del clima organizacional	35
Tabla 4	Baremo de la variable de estudio clima organizacional	35
Tabla 5	Ficha técnica del Estrés laboral.	36
Tabla 6	Baremo de la variable de estudio Estrés laboral	36
Tabla 7	Frecuencia estadística de la dimensión potencial humano en el profesional de enfermería del Hospital Hermilio Valdizán, 2019.	37

Tabla 8	Frecuencia estadística de la dimensión cultura organizacional del personal profesional de enfermería del Hospital Hermilio Valdizán, 2019.	38
Tabla 9	Frecuencia estadística de la dimensión diseño organizacional en el profesional de enfermería del Hospital Hermilio Valdizán, 2019	39
Tabla 10	Frecuencia estadística de la dimensión agotamiento emocional del personal profesional de enfermería del Hospital Hermilio Valdizán, 2019.	40
Tabla 11	Frecuencia estadística de la dimensión despersonalización en el profesional de enfermería del hospital Hermilio Valdizán, 2019.	41
Tabla 12	Frecuencia estadística de la dimensión realización personal en el profesional de enfermería del Hospital Hermilio Valdizán, 2019.	42
Tabla 13	Correlación de Rho de Spearman entre el agotamiento emocional y clima organizacional en el profesional de enfermería del Hospital Hermilio Valdizán, 2019.	43
Tabla 14	Correlación de Rho de Spearman entre clima organizacional y la despersonalización en el profesional de enfermería del hospital Hermilio Valdizán, 2019.	44
Tabla 15	Correlación de Rho de Spearman entre clima organizacional y la realización en el profesional de enfermería del Hospital Hermilio Valdizán, 2019.	44

Índice de figuras

		Pagina
Figura 1	Clima organizacional en el profesional de enfermería del hospital Hermilio Valdizán, 2019	20
Figura 2	Estrés laboral en el profesional de enfermería del hospital Hermilio Valdizan, 2019.	22
Figura 1	Potencial humano en el profesional de enfermería del hospital Hermilio Valdizan 2019	37
Figura 2	Cultura organizacional en el profesional de enfermería del hospital Hermilio Valdizán, 2019	38
Figura 3	Diseño organizacional en el profesional de enfermería del hospital Hermilio Valdizán, 2019	39
Figura 4	Agotamiento emocional en el profesional de enfermería del hospital Hermilio Valdizan, 2019.	40
Figura 5	Despersonalización en el profesional del profesional de enfermería del hospital Hermilio Valdizán, 2019.	41
Figura 6	Realización personal en el profesional de enfermería del hospital Hermilio Valdizán, 2019.	42

Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo, determinar la relación entre el clima organizacional y el estrés laboral del personal profesional de enfermería en el Hospital Hermilio Valdizan, durante el año 2019.

La metodología fue de tipo básica, descriptiva, con un diseño no experimental, de enfoque cuantitativo, prospectivo, correlacional y corte transversal. La población estuvo conformada por 90 profesionales de enfermería, con una muestra de 55 enfermeras, a quienes, a través del muestreo censal, se aplicó los cuestionarios sobre clima organizacional, y el cuestionario de Maslach Burnout Inventory (MBI), validados a través de un juicio de expertos y pruebas de confiabilidad pertinentes con la escala de Cronbach, mostrando niveles de confiabilidad aceptable.

Para el procesamiento de datos se utilizó la estadística descriptiva, y la estadística inferencial, así como para la comprobación de las hipótesis, se utilizó el paquete estadístico SPSS. 25 y para la presentación de resultados, tablas y figuras.

Los resultados indican que existe una relación inversa entre el clima organizacional y el estrés laboral en los profesionales de enfermería del hospital Hermilio Valdizan 2019, y que se ve reflejado en la prueba de correlación de Rho de Spearman, $r = -0.720$, lo que indica que cuanto mejor sea el clima organizacional, menores serán los niveles de estrés laboral.

Palabras Claves: Clima organizacional, estrés laboral., enfermeras

Abstract

The objective of this research was to determine the relationship between the organizational climate and work stress in the professional nursing staff at the Hermilio Valdizan Hospital, during the year 2019.

The methodology was basic, descriptive, with a non-experimental design, with a quantitative, prospective, correlational and cross-sectional approach. The population consisted of 90 nursing professionals, with a sample of 55 nurses, to whom, through the census sampling, the organizational climate questionnaires were applied, and the Maslach Burnout Inventory (MBI) questionnaire, validated through a Expert judgment and relevant reliability tests with the Cronbach scale, showing acceptable levels of reliability.

For data processing, descriptive statistics were used, and inferential statistics, as well as for the testing of hypotheses, the SPSS statistical package was used. 25 and for the presentation of results, tables and figures.

The results indicate that there is an inverse relationship between the organizational climate and work stress in nursing professionals at the Hermilio hospital are worth 2019 and that it is reflected in the Spearman Rho correlation test, $r -0.720$, indicating that how much The better the organizational climate, the lower the levels of work stress.

Keywords: Organizational climate, work stress, nurses

I. Introducción

La Organización mundial de la salud afirma que, en el mundo gran porcentaje de la población de los trabajadores sufren de estrés laboral, resultando el promedio entre el 20% y el 50% que sufren de este padecimiento, sobre todo en países de Europa como Suiza que presenta un índice de 68%, Noruega con 31%, Alemania con un 28%, y Holanda en menor proporción. América Latina, no es ajena a esta realidad, también se presentan cifras importantes de estrés laboral, especialmente en Argentina con un 65 %, Los trabajadores, ven su salud mental deteriorada y en peligro, ya que sufren de síntomas tanto físicos como psicológicos, tales como agotamiento, ansiedad, estado de ánimo disminuido, que se relacionan también con el clima laboral que perciben dentro de su trabajo. La Asociación Mundial de la Salud presume que hasta un 40% de las bajas laborales tienen alguna relación con desequilibrios mentales y emocionales, lo que afecta el beneficio de las empresas, y a los mismos trabajadores. Considerando al capital humano como el principal activo de una empresa, además de ser vital para el posible desarrollo de la organización. El trabajador; es considerado un valioso recurso humano básico de esta organización.

Por eso las organizaciones deben preocuparse por el bienestar del recurso humano, y centrar su interés en evitar el estrés o insatisfacción de este capital humano, ya que podría producirle alteraciones a nivel físico o psicológico. Dado ello en la actualidad, se determina que casi la mitad de la población (el 58% de la los habitantes mayores de 10 años y el 45% de los adultos), conforman la denominada "fuerza laboral"; y gracias a ellos el avance económico crece y avanza. La productividad, el bienestar, y la salud ocupacional, constituyen el factor más importante. En nuestro país, estudiosos como Cáceres A. (2008), señala que a pesar de que las empresas han adoptado nuevas estrategias que buscan incrementar que los trabajadores rindan y produzcan más, han ignorado otros aspectos importantes y necesarios, por citar un ejemplo. En los trabajadores de salud, muestran menos interés o desmotivación a cumplir con sus actividades y responsabilidades determinadas, trayendo a su vez consecuencias como presencia de conductas negativas incluso llegar a renuncias, malestares físicos, y sienten resultados opuestos a los objetivos que busca, es decir no contribuyen a la formación de un buen ambiente de trabajo sin ocasionar desmotivaciones en los miembros y sobre sus conductas, generando baja actuación en el cumplimiento de metas para beneficio del servicio y la institución.

Por otro lado, tanto profesionales de enfermería, como otros profesionales de la salud, pueden estar expuestos a síntomas de estrés laboral en su quehacer diario, debido a la sobrecarga laboral que tienen, el continuo roce, contacto o demanda de las personas, así como otras causas se puede terminar con un estado de salud deteriorado causa determinante de desgaste, insatisfacción, rotación excesiva, ausentismo rotación. En la profesión de enfermería, existe la relación profesional-enfermo que necesita tener siempre un estado emocional estable por parte del profesional, pero que a su vez demanda alta capacidad de esfuerzo por manejarse adecuadamente, incremento de exigencias que a su vez pueden resultar en estrés. Y este estado psicológico, surge de la interacción del profesional con el ambiente laboral, la estabilidad y funcionalidad laboral del trabajador de salud, dependen mucho de las características de ambiente sanitario, resultando en reacciones estresantes cuando dichas características ambientales son negativas, y que son notorias en su comportar y en sus conductas en el desarrollo de sus labores.

Siendo la finalidad de este estudio, conocer e identificar si hay alguna interrelación entre el clima laboral de esta organización con el estrés laboral, percibidos por los trabajadores de enfermería que laboran en los diferentes ambientes del nosocomio Hermilio Valdizan, para investigar qué relación hay entre ambas variables, como también encontrar los factores que definen estas variables. Por lo que, de este estudio, su propósito es conocer cuanto influye el clima organizacional sobre el estrés laboral, y como estos producen cambios en la conducta y comportamiento de sus integrantes. Definidos estos factores, se elaborará un plan de mejora como apoyo al servicio, buscando como único fin alcanzar un mejor clima laboral en el Hospital Hermilio Valdizan.

En relación al presente estudio contamos con diversas investigaciones, tanto nacionales como internacionales, en instituciones públicas y privadas, respecto a las variables de estudios, que son el clima y el estrés laboral, donde vemos que forman cuestionamientos en base a los resultados que dan. Esto nos puede dar diferentes conceptos, que sumen a superar la problemática y nuestra visión del problema. Siendo necesario contar con la revisión de antecedentes internacionales, encontramos a Morocho (2015) en Ecuador, en un estudio descriptivo del personal del sector salud, obtuvo un 69% de ellos presento un grado alto de estrés, 26% mostraba mediano estrés, y un 5% leve estrés. Fueron 70 licenciados de enfermería que apoyaron el estudio de las áreas del centro quirúrgico presentando cualitativamente síntomas como fatiga, alteraciones del sueño, cefaleas, molestias dolorosas en dorso y cuello, angustia, irritabilidad, entre otros. Se aplicó la encuesta, por medio del

instrumento del cuestionario. El autor concluyo que factores como ritmo del trabajo, funciones no específicas, problemas en la comunicación, sobrecarga de trabajo, son factores que se tornan de riesgo y originan el estrés laboral.

En Ecuador, Vilcahuano (2015), hizo un trabajo de un enfoque mixto, con un diseño experimental y de tipo correlacional, cuyo propósito fue de determinar qué tipo de relación había entre el clima organizacional y el síndrome de burnout. Uso dos instrumentos para su estudio, el inventario de Maslach para burnout y la escala EDCO de clima organizacional, demostrando en sus resultados que efectivamente si hay una directa influencia entre el estrés laboral y el clima organizacional y con la recomendación de que se ponga atención a ciertos factores desfavorables, para que el clima de la organización mejore, puesto que había directa relación entre estas dos variables. En México Salvador. (2012) Hizo un estudio descriptivo transversal, de tipo correlacional y. Se contó con 65 licenciados en enfermería como muestra, encontrándose que 50.8% cuenta con clima organizacional medio, 46.2% muestra un nivel alto y 3.1 % tiene un porcentaje significativo en la variable. Dichos resultados fueron hallados a través del cuestionario aplicado, y el instrumento para recoger la información fue el cuestionario. Por último, Salvador concluyó que en dicha población resalta el clima organizacional a nivel de medio a alto.

Mujica (2009) en Venezuela hizo un estudio y utilizó una muestra de 106 profesores, siendo un estudio descriptivo y transversal, para ello utilizo un cuestionario que fue estructurado en cuatro componentes y ocho subcomponentes. Halló que de los encuestados el 49,1% dijo que el clima donde trabajaban era medianamente favorable, el 39,6% refirió que el ambiente era desfavorable medianamente, y solo el 8,5% señaló que el clima era desfavorable. También se encontró que, la imagen de los gerentes mostro un clima favorable medianamente a desfavorable medianamente con porcentajes de 34,0% y 27,3% de forma respectiva. Los profesores dijeron en un 26,4%, que percibían favorable en el aspecto de la toma de decisiones. De los profesores encuestados un 74,5% de los profesores lo refirieron como desfavorable. Un 25.5% indico que era favorable medianamente. Un 38,7% de los profesores dijeron que las relaciones sociales percibidas eran favorables medianamente, y solo el 34,9% refirió que en las relaciones sociales eran favorable.

Otro estudio a nivel internacional, fue hecho por Barrios, La Mar, y Carbajal, (2010), en Venezuela, con el propósito de identificar el estrés en sus grados, y determinar los factores estresantes y los síntomas psicológicas y físicas de los trabajadores en enfermería en un ambiente de emergencias. Concluyeron que casi el 100% del personal de enfermería que

participó del estudio, muestra estrés en algún grado siendo más específicos, en un nivel bajo de estrés se ubica el 63,6%, predomina más el sexo femenino en un 70,45%. Ya viendo factores estresantes se halló, algunos como las interrupciones, el calor excesivo, la inseguridad, el miedo a cometer errores, la carga excesiva de trabajo. Las edades a predominio estuvieron entre los 25 y 28 años (25%) y los síntomas encontrados fueron, espalda con rigidez y dolor (54,54%); y ansiedad entre las molestias psicológicas más importantes. Otra investigación referida a este estudio, es de Arévalo (2012) en Ecuador, realizó un estudio correlacional. Contando su muestra con 60 enfermeras. Utilizó un cuestionario para obtención de sus datos. En su conclusión recomendó la implementación de programas educacionales para afrontar el estrés, con estrategias educativas y así disminuir implicancias importantes de trabajo.

Además, para complementar este estudio, es necesario contar con antecedentes a nivel nacional, encontrando aquí a: Ccari (2017) En un estudio descriptivo, no experimental. Tuvo como finalidad determinar que grado de relación existe entre el clima organizacional y el estrés laboral. Utilizó dos instrumentos, uno desarrollado por Litwin y Stringer para determinar clima organizacional y el inventario de Maslach, para síndrome de burnout. Concluyó que, al existir un buen ambiente organizacional y laboral, disminuye el porcentaje de burnout. Otro estudio importante lo realizaron Miranda y Gálvez (2016), realizaron un estudio descriptivo-correlacional-causal. El fin de este trabajo fue identificar que influencia había entre el estrés y el clima laboral. Utilizó el inventario de burnout para estrés laboral de Maslach y el instrumento de edeco del Minsa. Encontró en sus resultados que la aparición del estrés laboral, se reduce cuando el clima laboral es bueno. Otro estudio a nivel nacional fue de Pacheco (2016) hizo una investigación de tipo correlacional, con el propósito de identificar si había alguna interrelación entre el síndrome de burnout y el clima laboral en una enfermería. Su muestra fue con 118 personas entre enfermeras y técnicas en enfermería. Obtuvo sus datos a través del cuestionario para clima laboral de Sonia Palma y el cuestionario de Maslach para burnout. Halló que existía una correlación alta entre las dimensiones agotamiento emocional, la despersonalización y la realización personal con el clima laboral.

En el Perú, Salvador (2016) hizo un estudio cuya finalidad consistió en identificar la relación entre Síndrome de Burnout y el clima organizacional en docentes. Su muestra fue de 100 docentes. Su diseño fue descriptivo correlacional. Como técnica usó dos instrumentos, el inventario de clima social en el trabajo y el inventario de burnout de Maslach. Sus hallazgos

determinaron que el síndrome de burnout y el clima laboral mantenían significativa interrelación entre ambas variables. También Martínez y Gago (2015) hicieron un estudio de tipo correlacional, cuya finalidad fue identificar la relación entre el clima organizacional y el síndrome de burnout en enfermeras. Utilizo una muestra de 94 y uso como instrumentos la Escala de clima laboral (Cior Scale) y el inventario de burnout de Maslach. Se evidencio significativamente una directa relación entre la dimensión realización personal, y el clima laboral, percibida por las enfermeras del estudio. Gutiérrez, Zamudio, y Matzumura (2015) hicieron un estudio de tipo correlacional y diseño transversal. Su finalidad fue determinar la relación entre el síndrome de burnout y el clima organizacional en enfermeras de un servicio de emergencias. Su muestra fue de 43 enfermeras con un método no probabilístico por conveniencia. La obtención de sus datos fue a través del Inventario de Burnout y de la Escala Rensis Likert para clima laboral. Los resultados dieron ausencia de burnout en el personal encuestado. Demostrando que el estrés bajo, es influido con un positivo clima laboral.

Una vez que hemos revisado la literatura, procedemos a mencionar las bases teóricas de ambas variables: Clima, como concepto significa “inclinación o pendiente”, y “ambiente” en latín. Son las circunstancias o condiciones que rodean a una persona. y clima laboral se entiende a como trabajador de esta organización lo percibe, vinculados al ambiente y que pueden ayudar hallar un diagnóstico para orientar medidas preventivas y correctivas que sean necesarias para fortalecer y optimizar que los procesos y resultados de la organización sean adecuados. Esto significa un clima laboral en una organización, es “un conjunto de condiciones o circunstancias que percibe y vive la persona en sus labores.

Teorías sobre el Clima organizacional: Rensis Likert (1965). Donde menciona que las condiciones laborales y administrativas están relacionadas directamente al propio comportamiento de, los trabajadores y que ellos perciben de su entorno laboral. Likert, determina que se priorizan variables hasta en número de tres, mencionándose como las características propias de una institución laboral pueden influir en cómo se perciba individual la forma del clima. Existen – variables causales, intermedias, y finales. – todas ellas encaminadas a establecer frutos obtenidos por la organización, Para Cornejo, D. y Girón, (2003) un ambiente laboral es el clima interno entre los componentes de una organización, que va de la mano al nivel de un estado emotivo de los empleados, ósea como la organización puede desencadenar varios grados de cognición entre los individuos. También Martínez y García (2008) mencionan que un ambiente laboral es lo que el trabajador percibe de su centro de labores donde pertenece, y que sirve para formar un

comportamiento del individuo en el trabajo. Por su parte Ramos J. y Huamán, G., conceptúan al clima laboral como los sentimientos que tienen los miembros al percibir en su organización las relaciones interpersonales, el ambiente físico, y los aspectos formales e informales donde se desempeña a diario, además del trato del empleador con sus empleadores.

Mientras que McGregor plantea que hay dos modelos, a los que denomino "Teoría X" y "Teoría Y" cuando habla sobre la teoría del Clima Laboral, publicado en Lado Humano de la Empresa. En la primera dice que la persona común percibe una cierta aversión propia hacia el trabajo y cuando pueda evitarlo lo hará. Por esta condición humana, de evitar el trabajo, la mayoría de los trabajadores tienen que ser forzados a realizar sus labores por obligación, dirigidos, controlados, y/o amenazados con ser castigados sino cumplen con los objetivos que tiene dicha organización. Al trabajador común prefiere ser dirigido, soslayan responsabilidades, no muestra una adecuada ambición y nada más que su seguridad es lo que más desea. En la otra teoría Y, dice que tanto el trabajo como el juego y la diversión requieren el mismo esfuerzo natural, mental y físico, por tanto, es lo mismo, según los trabajadores. Además, requerirán de elementos extras o superiores, como un ambiente adecuado que les permita lograr sus objetivos personales y planes trazados para que estos trabajadores además acepten responsabilidades, con compromiso y dedicación. Esta teoría, nos da como conclusión de que si una empresa brinda el ambiente y adecuadas condiciones para el trabajador pueda desarrollarse personalmente, así como alcance sus objetivos y metas personales, y junto con la buena organización, se obtendrá la ansiada integración (Broncato, 2011). Campbell (1970) dice un clima laboral adecuado se considera cuando las características que se pueden apreciar en un organismo laboral, pueden cambiar o influir en una conducta y comportamiento en sus integrantes. Brunet (2011) postula que el ambiente organizacional se da por las formas de la organización, y las cualidades de una persona que están relacionadas a ella. Es decir que la gerencia de todos los recursos, incluyendo los recursos humanos, la organización del clima, el tamaño, características personales, como la satisfacción y la productividad, aptitudes, actitudes, motivaciones; y los factores que resulten como la productividad y la satisfacción. etc. Para Chiavenato (2009), el clima laboral es la forma como lo perciben y captan los miembros de una organización y ello dependerá del tiempo vivido por los empleados dentro del servicio; es decir, que un clima laboral también es influido por las actitudes, motivaciones e interacciones del talento humano; por lo que comportamiento y satisfacción de cada una de ellos, es influenciado según el ambiente en

que se desarrolle. Teoría de Factores de Herzberg: según el sistema de Maslow y Herzberg (citado por Chiavenato, 1989) lograron clasificar a dos grupos de necesidades según los objetivos humanos, siendo estas unas superiores, y otras inferiores, además de los factores tanto de higiene y los motivadores. Factores de higiene son aquellos factores de un ambiente laboral que se dan en un trabajo y que necesitan más atención para poder prevenir una insatisfacción en los trabajadores, aquí hablamos de algunas recompensas y el salario, adecuadas condiciones de trabajo, seguridad y supervisión acorde. Entonces según esta teoría, si un empleado siente que su trabajo carece de sentido, reacciona apático e indiferente, aunque estos factores ambientales estén bien cuidados. Por eso, los gerentes y administradores, deben tener responsabilidad especial de crear climas motivadores y esforzarse a fin de fortalecer el trabajo en equipo.

Teoría de Litwin y Stringer en 1968: iniciadores en los conceptos acerca de las aproximaciones teóricas del clima laboral y el clima organizativo. Un clima laboral, son las propiedades que tiene el entorno de trabajo y que pueden ser medidas y observadas por las mismas personas que integran en dicho ambiente y que va a influir en su motivación y comportamiento. Los autores destacan a la motivación y clima organizacional como aspectos importantes para la conducta de los integrantes de esa organización, otros como situacionales y ambientales también pueden influir la conducta y percepción del trabajador. Para ellos, en un clima laboral se puede determinar nueve dimensiones, tales como: Estructura: Relacionada con las reglas organizacionales, los formalismos, las obligaciones, políticas, jerarquías y regulaciones. Responsabilidad, es la percepción del individuo de tener un compromiso elevado con el trabajo. Recompensa. Son motivaciones que se recibe por un trabajo bien hecho.

En el Perú el Minsa (2009) elaboró un documento técnico, para conocer las características de clima laboral en las dependencias del sector salud y estas variables muchas veces son fruto del clima en que se desempeñan los individuos dentro de las organizaciones. Las características son cambiantes, e impactan sobre las conductas de los miembros que conforman esta agrupación. puede afectar e identificación de los miembros y pueden ser influidos por varias variables con estructuras. Martínez (2012) dice que un cambio de un ambiente laboral dependerá de muchas características, pero la principal es la relación de la toma de decisiones con el comportamiento de sus integrantes dentro de esta institución, para conseguir objetivamente un buen desempeño laboral en el cuidado a la persona. Importancia.

Brunet (2011) menciona que un clima organizacional puede reflejar valores, actitudes, y conductas de los integrantes dentro de una institución, y para ello es importante hacer un diagnóstico del clima de dicha organización, evaluando fuentes de conflictos si lo hay o insatisfacción, motivo de aparición de conductas negativas en la institución. Para esto se debe orientar hacia un cambio y continuar con la mejora de la organización y proveer los inconvenientes que se presenten en la organización. Para el Ministerio de Salud refiere que las dimensiones, son las características de la organización, que pueden ser medidas y modificar los comportamientos de los miembros. Plantea once dimensiones: innovación, confort, motivación, comunicación, liderazgo, estructura, conflicto y cooperación, identidad, recompensa, remuneración. Según Barros (2008) para que la empresa se muestre competente, es importante que los miembros se muestren comprometido y con sentimientos de pertenencia. Sorio (2008), citado por Góngora, (2012) insta que se requiere de aportaciones que se tiene para determinar el clima son: la cultura de las actividades afectivas de la organización; promocionar a que crezcan y se desarrollen sus integrantes, mejorar los procesos y las áreas debilitadas; mejorar la comunicación; reducir la burocracia; encontrar problemas y necesidades de desarrollo y progreso; incrementar la productividad y bienestar de sus clientes externos e internos, creando un clima seguro y agradable.

Evaluación del clima organizacional: El cuestionario validado por el Ministerio de Salud (2009) brinda beneficios, tales como: encontrar una información verídica de cómo funciona la institución, hallando los factores de conflicto, falta de satisfacción y de conductas negativas. Determina y confronta el ambiente o déficit de las diferentes áreas dentro de la institución, obteniendo un propósito proactivo con mejores estrategias para que la organización funcione bien; y también monitorea si las actividades de los planes o proyectos, fueron adecuados y evalúa cada proceso desarrollando participación y logros competentes en la forma como se comunican los miembros de la institución de salud.

Variable 2. Estrés: Etimología. “apretar” o “provocar tensión”. se utilizó con el fin de describir la presión ejercida en una materia, de forma que los resultantes cambios de la forma, tamaño y volumen, se llegaron a conocer como esfuerzos. La definición del estrés se aplica en forma distinta de acuerdo a los enfoques científicos: -“Enfoques fisiológicos o bioquímicos”: se refieren al estrés focalizado en las respuestas fisiológicas o corporales.- “Enfoques psicológicos y psicosociales”: Indican que un cuadro de estrés corresponde a un condición que se debe a estímulos externos, y está centrado en el estímulo.- “Enfoque cognitivo”: se refiere cuando los elementos psicológicos influyen entre los ambos factores

tanto estresantes como en las reacciones fisiológicas. -Enfoque centrado en la Interacción. La teoría del estrés, basada en la respuesta, que expuso Selye, considera que, un cuadro de estrés produce una respuesta en el organismo no específica, debido a demandas que se presentan. ya que los estresores normalmente perturban la homeostasis del organismo. Además, advierte que evitar el estrés por completo podría ocasionar la muerte ya que se relaciona con experiencias y estímulos buenos, pero también malos que nos ayudan a reaccionar ante ellos.

Al afirmarse que una persona padece de estrés, nos indica que lo mencionado excede de lo normal, involucrando un esfuerzo adicional del organismo, por intentar superar el estado de firmeza de la misma. De acuerdo a Selye resalta que el estrés presenta una reacción que está conformada por un componente tripartido, o llamado un llamado síndrome de adaptación o general, presenta tres periodos: reacción de resistencia, de agotamiento y de alarma. - Reacción de alarma: Respuesta del organismo, a estímulos que se presentan de manera repentina a los cuales no presenta adaptación. Sus fases son: Fase de choque: Respuesta inmediata al estresor. Aquí se libera corticotropina, corticoides y adrenalina, aumenta la frecuencia cardiaca, disminución de la actividad muscular, hipotermia e hipotensión. Fase de contra choque: Respuesta de rechazo. Aumento de la corteza suprarrenal con incremento de la actividad, regresión inmediata del sistema timo-linfático. La mayoría de las molestias referidas al estrés agudo pertenecen a las dos fases de la reacción de alarma. -Etapa de resistencia: se evidencia una adaptación del organismo al estresor, Se determina debido a la disminución de la resistencia a otros estresores. -En esta fase o etapa de agotamiento: aparece, cuando el cuerpo sigue expuesto al agente estresor por largo tiempo.

Freudenberger destaca que una persona que presenta burnout se torna inflexible, obstinada y rígida, difícil de hablar con ella, eso significa para este individuo otra adaptación ya que puede bloquear el cambio constructivo, el progreso. El cansancio no le permite aceptar más cambios, se muestran deprimidas, y los cambios son manifestados y percibidos por sus familiares. Por ello el autor recomienda varias medidas para prevenirlo como: hay que limitar el horario de trabajo, incentivar el trabajo en grupo y dar apoyo al trabajador “quemado “, así como también la realización de programas de entrenamiento o a los trabajadores, rotar en las actividades laborales, etc.

Para Edelwich (1980), un estado de burnout se presenta cuando una persona se da cuenta que está perdiendo progresivamente sus fuerzas, sus motivaciones, sus ideales, que se encuentran siempre como condiciones en los profesionales asistenciales y que los impulsa a

desarrollarse como persona y destaca cuatro fases en este síndrome: inicialmente hay entusiasmo, con altos objetivos profesionales pero con poca realidad; luego hay una fase de estancamiento, aquí el trabajador siente que su trabajo no siempre es reconocido por sus superiores y clientes, y se contagia fácilmente por el pesimismo de sus compañeros ya afectados; en la tercera fase es la frustración, donde se cuestiona el valor de sí mismo y de su trabajo, además entran a tallar los factores de insatisfacción (excesiva tarea administrativa, poca remuneración, sobrecarga laboral) que viene de fases anteriores, y que ahora pueden aflorar plenamente; y la cuarta fase es de indiferencia y apatía hacia el trabajo.

Gaeta (1998) sostiene que un estado de estrés, constituye un grupo de vivencias que suelen pasar en todos los sistemas del individuo, causado por factores estresantes y agentes lesivos provenientes de la misma labor, y que pueden afectar el estado saludable del individuo. Es una condición que se da por varios causales, incluyendo la organización del trabajo, la carga laboral, el clima físico, alteración de las funciones biológicas, etc. Paz, T. y Valdivia, N, dicen que estrés es provocar tensión, conocido a veces como una tensión muscular propiamente porque los músculos se tornan rígidos o endurecen y el tejido conjuntivo rebasa de fuerza impidiendo su funcionamiento normal. Teorías basadas en la interacción: El mayor representante es Richard Lazarus, el estrés se origina en la relación del medio y el sujeto, al percibirlo amenazante y sentirse incapaz de afrontarlo. Por tal motivo se basa en la evaluación cognitiva que consiste en un periodo donde se establece por qué y hasta qué lugar una relación es estresante. Existen varias formas de evaluar. Evaluación primaria, considerada la primera intervención psicológica del estrés. - Segunda evaluación surge con la apreciación de los medios apropiados y enfrentar el entorno estresante. - Reevaluación: se efectúan técnicas de feedback, accediendo a modificar las evaluaciones anteriores.

Estrés Laboral: Definición: Son las reacciones fisiológicas en conjunto, de carácter psicológico o desadaptativas exigentes al individuo, cuando se ve sometido a exigencias laborales y que no está preparado para cumplir. Se caracteriza por que se ve en las personas un resultado incierto e importante. Richard Lazarus, define como aquel proceso donde el individuo siente desigualdad entre el medio que es exigente y los recursos externos e internos con lo que cuenta para afrontar dicha situación. Un organismo mundial conceptúa al estrés como el cumulo de síntomas físicos que deben preparar al cuerpo para actuar o como el desorden que se percibe o a la incapacidad de la persona para realizarlo como demandas profesionales.

Estresores: Los requerimientos psicológicos y físicos de un contexto específico son los llamados estresores o generadores de estrés. Los cuales toman muchas representaciones, pero la mayoría poseen algo en común; generan estrés y producen tensión cuando son percibidos como una amenaza que podría sobrepasar su capacidad de respuesta ya que al ser el estrés una emoción, que se manifiesta con un efecto de angustia y nerviosismo frente a las amenazas y deberes dadas a un sujeto que sobre pasan su destreza de adaptación. La oms diagnostica para el año 2020, que la depresión debida al estrés ocupara el segundo lugar entre los factores de discapacidad en el universo, vivimos expuestos a entornos nuevos, impredecibles, que no manejamos. Por eso en la actualidad vivimos rodeados de información compleja que al ser procesada por nuestro cerebro presentamos respuestas de estrés con mayor frecuencia. La mayoría de los casos de estrés agudo son muy buenos para la salud ya que se cree que estos cuadros de estrés pueden mejorar la memoria, y activar la defensa del organismo.

Tipos de estrés: Episódico. - se presenta de forma esporádica, ya que su aparición no se prolonga en el tiempo. Crónico. –se presenta cuando hay ambiente físico inadecuado: como factores externos como inadecuado ambiente físico, baja, tenue o alta luz, bullas descomunal o alterno, contaminación del aire, alta o baja temperatura, además de requerimientos psico sensoriales fuertes, motivación para el trabajo, bajas remuneraciones.

Sintomatología. Los síntomas físicos más frecuentes son dolor de cabeza, agotamiento, dolor muscular, malestar gastrointestinal, trastornos en el peso, alteraciones de sueño, presión alta, baja potencia y variaciones hormonales, etc. Entre las modificaciones mentales, con mucha recurrencia tenemos limitada tolerancia a la frustración, irritación, angustia, sentimientos de culpa, autoestima baja, tristeza, depresión, insolencia, cansancio, ideales perdidos, incapacidad y autovaloración negativa. Así también podemos apreciar signos afines a la organización laboral, los cuales son quebrantamiento de las reglas, descansos prolongados, exceso de faltas, baja producción en sus labores. Etapas del estrés. No es de inicio rápido, sino que va atravesando diferentes por etapas, hasta llegar a su desarrollo completamente inclusive alcance sus máximos efectos. Dado a ello mencionamos tres etapas: de agotamiento, de alarma y de resistencia. Etapa de alarma: es la fase inicial, reacción biológica normal porque ayuda a que el organismo se halle en perfectas situaciones para producir una respuesta frente al agente estresor. Fase de Resistencia: es un estado de aceleración, es aquí se presentan los inicios de agotamiento, pero el organismo continúa respondiendo adecuadamente. Hasta que el estresor termina, y el cuerpo regresa a ser normal.

Fase de Agotamiento: aquí hay una mayor dificultad ya que, si los estímulos estresores no se reducen, la resistencia del organismo terminara por acabarse, surgiendo nuevamente la fase de alarma y con ella las dificultades físicas y psicológicas. Este fenómeno es un peligroso cuando se prolonga desmesuradamente en el tiempo presenta con mucha frecuencia, o se centra en un órgano determinado disminuyendo la capacidad de restauración tanto física como mental.

Síndrome de Burnout: se presenta generalmente con personas que laboran directamente con otras personas, contacto que requiere una respuesta. El psicólogo clínico Herbert Freudenberger, fue el que utilizó inicialmente el término Burnout para hacer notar el notorio desgaste de un trabajador. Luego lo usaron en abogados y sindicatos como un componente de apoyo para indicar las molestias físicas y mentales formadas por un estado de cansancio extremo emocional, llamado estrés crónico. El origen del término "Burnout" fue en el idioma de los jugadores ingleses, que significa "estar quemado". La primera vez que se empleó esta expresión, lejos de este entorno fue en los años 70 al describir las molestias de agotamiento y desaliento profesional de los trabajadores de salud mental, servicio social, profesionales educativos, etc. Como resultado de este síndrome, al inicio el trabajador se siente poco "quemado". Después, manifiesta molestias físicas de cansancio, hasta encontrarse completamente "oxidado" y "destruido". Lo mismo puede pasar cuando el trabajador siente tener una vida sin actividad sin tener metas, o este desocupado. Además, esto puede conducir al individuo a referir síntomas como la depresión, ansiedad o adicciones. Por lo general se presenta depresión e irritabilidad y otras conductas menos importantes.

Posteriormente la psicóloga Cristina Maslach, viendo las respuestas emocionales, catálogos a los que presentaban estos síntomas como sobrecarga emocional y los menciona como síntomas de baja realización personal, despersonalización y agotamiento mental. Este agotamiento emocional se manifiesta física, psíquica o combinadas. Cuando sus síntomas disminuyen o desaparecen, es la sensación de no sentirse agotado sin poder ayudar y ayudarse, sin embargo, el individuo a pesar de su escasa capacidad, puede servir a la gente con motivación como servía antes. Despersonalización: se llama así cuando muestra un incremento en la ira e irritabilidad, ausencia de motivación hacia sus labores, además de respuestas deshumanizadas, negativas, y distantes, antes las otras personas con actitudes negativas. Realización personal: es cuando la persona siente una necesidad de éxito para lograr la excelencia para competir con criterios adecuados. Para Sánchez, F. consideran entre las principales causas: -La inadecuada competencia laboral, -Las excesivas peticiones o la

dificultad para poder ser controlados. Consecuencias del estrés laboral: tiene muchos síntomas como fisiológicos (trastornos gastrointestinales, musculares, cardiovasculares, respiratorio, endocrinos, muscular entre varios más). Psicológicas que provocan disfunción y que el sistema nervioso no funcione bien y afecte el cerebro. También preocupaciones intensas, discapacidad para decidirse, aturdimiento, desconcentración, y falta de control.

Después de revisar la literatura, y frente a una realidad problemática evidente, se formula como problema general, la siguiente interrogante: ¿Qué relación existe entre el clima organizacional y el estrés laboral en el personal profesional de enfermería del hospital Hermilio Valdizan - 2019?, así como también como objetivos específicos: (1) ¿Qué relación existe entre la dimensión agotamiento emocional y el clima organizacional, en el personal profesional de enfermería del hospital Hermilio Valdizan - 2019? (2) ¿Qué relación existe entre la dimensión despersonalización y el clima organizacional, en el personal profesional de enfermería del hospital Hermilio Valdizan - 2019? (3) ¿Qué relación existe entre la dimensión abandono de la realización personal y el clima organizacional, en el personal profesional de enfermería del hospital Hermilio Valdizan - 2019?

La Justificación que sustento para el presente estudio es que en la actualidad es muy importante tratar sobre el clima organizacional, ya que cuando se presenta desfavorable, posiblemente afectara en la producción del trabajo y aumentara el estrés laboral. Para la justificación de esta investigación contamos con: Justificación teórica: Sera importante para otros estudios relacionados al tema, ya que sus aportes pueden constituir una teoría relevante en la mejora de los profesionales del hospital Hermilio Valdizan, estableciendo bases duraderas y fortalecimiento de la entidad.

Justificación práctica: Dicha investigación es necesaria ya que nos ayudará a identificar los grados de estrés existentes en los profesionales que cumplen y no cumple metas diarias, el cual permitirá tomar acciones y plantear estrategias para equilibrar la carga laboral en los trabajadores y evitar que se produzcan daños irreversibles en la salud del personal.

Justificación metodológica: Este estudio de investigación, permitirá describir y comparar el estrés laboral de los enfermeros, basados en teorías y métodos ya utilizados. A la vez, que se propone un instrumento de medición para evaluar el cumplimiento de la secuencia metodológica. Justificación social: El valor del presente estudio nos ayuda a comprender que toda organización mejor administrada tiene probabilidad de crecer y proyectarse, crear puestos de trabajo y más empleos, contar con integrantes más comprometidos y cumplir eficazmente se responsabilidad social.

Una vez planteado el problema y su justificación, es necesario mencionar el propósito de la investigación. Objetivo General: Identificar qué relación existe entre el clima organizacional y el estrés laboral en el personal profesional de enfermería del hospital Hermilio Valdizan – 2019. Y luego se considerará los objetivos específicos, como: (a) Identificar qué relación existe entre el clima organizacional y la dimensión agotamiento emocional, en el personal profesional de enfermería del hospital Hermilio Valdizan – 2019, (b) Identificar qué relación existe entre el clima organizacional la dimensión despersonalización, en el personal profesional de enfermería del hospital Hermilio Valdizan – 2019. (c) Identificar qué relación existe entre el clima organizacional la dimensión realización personal, en el personal profesional de enfermería del hospital Hermilio Valdizan – 2019.

Para llegar a determinar si hay correlación entre las variables del trabajo, se plantea como Hipótesis General, lo siguiente: Existe relación significativa entre el estrés laboral y el clima organizacional, en el personal profesional de enfermería del Hospital Hermilio Valdizan - 2019. Asimismo, debemos conocer las Hipótesis específicas: (a) Existe relación significativa entre la dimensión agotamiento emocional y el clima organizacional, en el personal profesional de enfermería del Hospital Hermilio Valdizan - 2019. (b) Existe relación significativa entre la dimensión despersonalización y el clima organizacional, en el personal profesional de enfermería del hospital Hermilio Valdizan - 2019. (c) Existe relación significativa entre la dimensión realización personal y el clima organizacional, en el personal profesional de enfermería del hospital Hermilio Valdizan - 2019.

II. Método

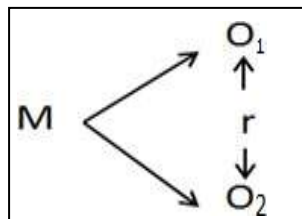
2.1 Tipo y Diseño de investigación.

Tipo

El presente trabajo, según su orientación es básica, por el tiempo de ocurrencia es de tipo prospectivo, por su periodo y secuencia es transversal y según el análisis que se realiza es descriptiva, y por su tendencia es de tipo cuantitativo.

Diseño

Su diseño, corresponde a un no experimental porque no manipula ni variables ni elementos; al determinar una relación existente entre dos variables o más, es correlacional, y pertenece a un corte transversal, porque se aplica en un determinado tiempo y de un enfoque cuantitativo.



Leyenda:

M: muestra 55 enfermeros.

O₁: Variable 1. Clima Organizacional

O₂: Variable 2. Estrés Laboral

r: Relación entre las variables clima organizacional y estrés laboral.

2.2 Operacionalización de variables.

Hernández (2014) “Refiere que una propiedad que puede oscilar y cuya variación es factible de medir u observar, constituye una variable”. (p.105)

Variable 1: Clima Organizacional. Se mide en tres dimensiones.

D1: Diseño Organizacional

D2: Cultura Organizacional.

D3: Potencial humano.

Para el Ministerio de Salud (2011) Clima organizacional son las experiencias compartidas y vividas por los elementos de una institución, respecto a las labores, relaciones interpersonales y ambiente físico, en que éste se da, teniendo contanto que la conducta humana es un tema compleja y dinámica, que necesita diagnosticarse e identificar las percepciones de los trabajadores, y plantear acciones orientados a la mejoría de los factores

que impidan u adecuado avance de la institución. Tabla 1. (Anexo 1)

Variable 2: Dimensiones del Estrés Laboral.

D1: Agotamiento emocional.

D2: Despersonalización.

D3: Realización personal.

Definición Operacional de Estrés Laboral.

El instrumento contiene de 22 interrogantes, en número de tres dimensiones que cuentan con sus respectivos indicadores e ítems, cuenta con escala y valores: siempre, a veces, raras veces y nunca, niveles y rangos: alto, medio, bajo. Tabla 2. (Anexo 2)

Matriz de Operacionalización del Estrés Laboral. (Anexo 3)

2.3. Población, muestra y muestreo (Incluir criterios de selección)

Población

Esta investigación estuvo compuesta por 90 personas, todas enfermeras del hospital Hermilio Valdizan, siendo una población censal. Este establecimiento se encuentra como establecimiento de salud Nivel III-1 perteneciente a la DIRIS Lima Este.

Para Arias, (2008). “Se llama población al conjunto de elementos de forma limitada o ilimitada, con rasgos comunes delimitada por el problema y el propósito del trabajo para los cuales serán extensivas las conclusiones de la investigación”.

Muestra

Los datos que se obtuvieron fueron a través de una muestra de 55 licenciados en enfermería, cualquiera sea su condición de trabajo. Es decir, es una población muestral.

Muestreo

Este estudio fue intencional y no probabilístico, donde se recogió una significativa muestra de 55 profesionales de enfermería tomados al azar, del total de la población de enfermeros.

Reyes (2009) “En un muestreo no probabilístico se desconoce la posibilidad o probabilidad de cada uno de los integrantes de una población sea escogido en un estudio” (p.141).

Criterios de selección:

Para estos criterios se procedió a la determinar la muestra de estudio respectivo:

Criterios de Inclusión.

- Enfermeros trabajando en todas las áreas del hospital Hermilio Valdizan
- Enfermeros que muestren predisposición a aceptar la encuesta.
- Personal nombrado y/o contratado con más de un año de antigüedad en la institución.
- Enfermeros tanto en condición de nombrados como otro contrato.

Asimismo, se consideran:

Criterios de exclusión

- Enfermeros que no muestren predisposición a aceptar la encuesta.
- Personal contratado y/o nombrado, con menos de año de antigüedad en la institución
- Enfermeros que se encuentren de vacaciones.
- Enfermeros que estén realizando pasantías.

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.

Técnicas para la recolección de datos

Los datos lo obtuve a través de una entrevista y un cuestionario para cada variable respectivamente. Según los autores, “La información es recogida por el investigador de alguna realidad o fenómeno de acuerdo al propósito del estudio, esto constituye o se llama técnica, y puede ser a través de una entrevista o un cuestionario”. (Sánchez y Reyes, p.149).

Instrumentos de recolección de datos

Los cuestionarios usados fueron dos: el cuestionario sobre clima organizacional del (Minsa, 2011) y el inventario de Maslach Burnout Inventory (MBI). El primero es un cuestionario sobre clima organizacional del (Minsa, 2011) para la variable Clima organizacional elaborado por un comité técnico del ministerio de salud, y el segundo cuestionario para el Estrés laboral. Ambos instrumentos utilizan una la escala de Likert con puntajes de 1 a 4 y de 0 a 6, respectivamente. Ambos instrumentos ya son aceptados y validados, sin embargo, ambos nuevamente se le paso por juicio de expertos.

Chávez (2007), refiere que un cuestionario es un test o prueba, cuyas técnicas se dan de acuerdo como se responde, a veces son estructuradas, y constan de un grupo de reactivos relacionados a las alternativas y a las respuestas indicadores de una variable

Validez

Los instrumentos usados para las variables fue el alfa de Cronbach (0,948) ya validados por sus autores, y con alta confiabilidad. En el presente estudio, el cuestionario para el clima laboral, se encuentra validado por MINSA (2012) habiendo sido revisado según el rigor requerido. Siendo considerado como “aplicable” para la muestra de estudio elegida.

Respecto al segundo instrumento de la variable estrés laboral, paso por la revisión del juicio de expertos quienes validaran el instrumento teniendo en cuenta tres criterios: claridad, relevancia y pertinencia.

Miembros para el Juicio de Expertos.

JUICIO DE EXPERTO	CARGO	VALORACIÓN
Adolfo Silva Navarrete	Doctor	Aplicable
Freddy Ochoa Tataje	Doctor	Aplicable
Eliana Castañeda Núñez	Magister	Aplicable

Confiabilidad

Los instrumentos ya cuentan con una confiabilidad propia, sin embargo, fueron llevados a nuevo juicio de expertos, confirmándose dicha confiabilidad.

El cuestionario de la variable clima laboral del presente trabajo se encuentra con buen nivel de confiabilidad, considerado como “confiable”, resultado obtenido luego de administrar la prueba piloto a 55 enfermeros, donde se tabulo los resultados, y se creó una base de datos, para finalmente utilizar el estadístico Alpha de Cronbach. Y en el caso del segundo instrumento de la Estrés Laboral se aplicó la prueba piloto con el fin de encontrar la confiabilidad del instrumento.

Tabla 1. Confiabilidad del Alfa de Cronbach de la variable Clima Organizacional Estadísticas de Fiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,881	,876	34

Tabla 2. Confiabilidad del Alfa de Cronbach de la variable Estrés laboral Estadísticas de Fiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,725	,731	22

2.5. Procedimiento

Para lograr aplicar los instrumentos, se obtuvo la autorización respectiva y cumpliendo con las normas y reglamento que tiene el hospital Hermilio Valdizan, por lo cual se coordinó con el departamento de enfermería para el acceso libre a las diferentes áreas, dando a conocer a los enfermeros sobre la respectiva confidencialidad al responder, y explicarles el propósito del estudio, y la orientación para responder al cuestionario.

2.6. Métodos de análisis de datos

Se calcularon las medidas de tendencia central y dispersión y se hicieron figuras y tablas estadísticas de acuerdo a una frecuencia porcentual y simple, posteriormente se hicieron los resultados descriptivos y regresión lineal múltiple jerárquica.

Se realizó el análisis inferencial con el Rho Spearman, porque que en la prueba de normalidad arrojó ser un estudio no paramétrico.

Paquete estadístico. Se utilizó el software estadístico IBM SPSS versión 25 que permitió procesar y analizar todos los datos estadísticos. al nivel de significación del ,05.

2.7. Aspectos éticos

El presente estudio tiene el compromiso de acatar la claridad de lo obtenido, lo confiable de los datos de la institución, y la identidad de personal de enfermería que participó en esta investigación. Los cuestionarios fueron aplicados, previo a un consentimiento informado y forma anónima se mantuvo el respeto, consideración y no hubo prejuizamiento y con la autorización de la oficina de docencia del Hospital Hermilio Valdizan.

También esta institución universitaria, indicó la ruta en el proceso de investigación, por lo que en este estudio se aplicó las formas establecidos para un estudio de tipo cuantitativo.

III. Resultados

3.1. Descripción

3.1.1. Variables y dimensiones: Clima Organizacional

Tabla 3. *Frecuencia estadística del clima organizacional del personal profesional de enfermería del Hospital Hermilio Valdizán, 2019.*

	Frecuencia	Porcentaje
Malo	3	5,5
Regular	43	78,1
Bueno	9	16,4
Total	55	100,0

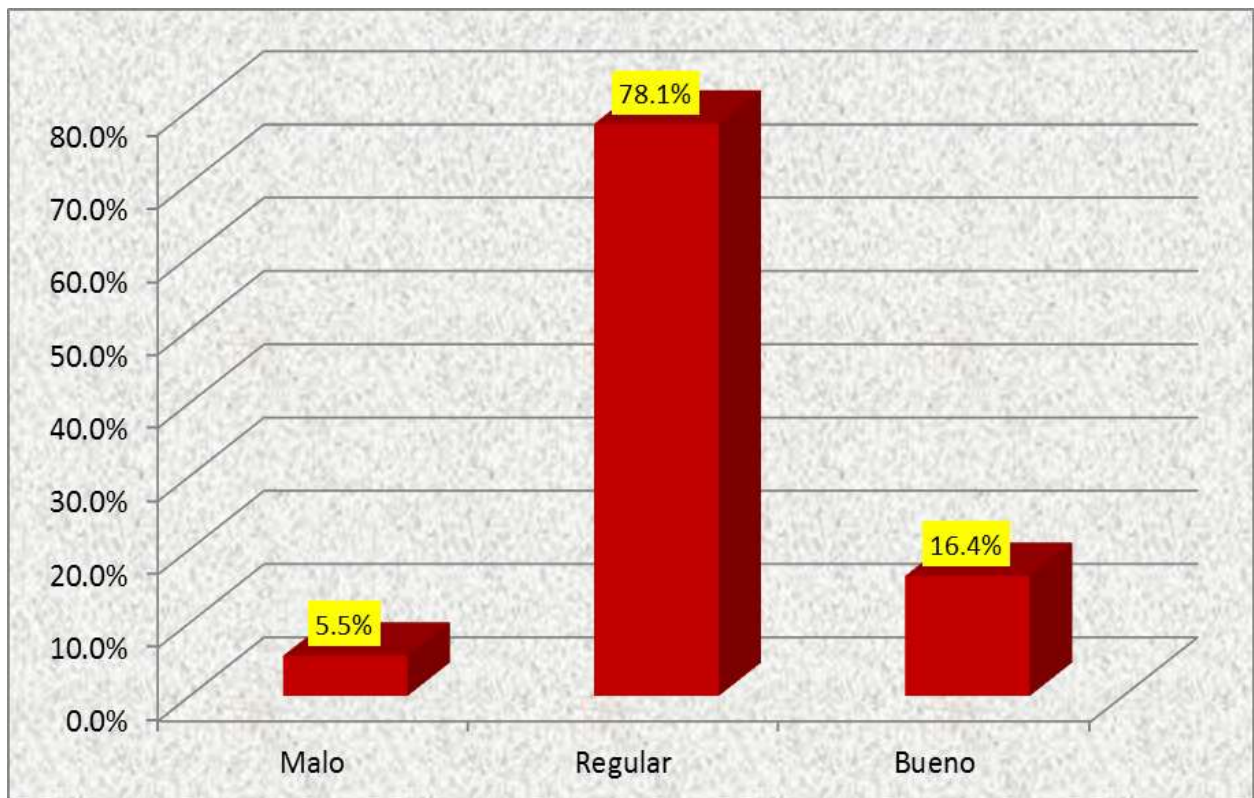


Figura 1. *Clima organizacional del personal profesional de enfermería del Hospital Hermilio Valdizán, 2019.*

Interpretación: Según la figura 1 de la tabla 3, se observa que el 78.1% en los profesionales de enfermería, consideran un clima organizacional como regular, solo el 16.4% consideran al clima organizacional como bueno y el 5.5% lo consideran como un clima organizacional malo.

Dimensiones de la Variable Clima organizacional.

Tabla 4. Dimensión Potencial humano en el profesional de enfermería del Hospital Hermilio Valdizán, 2019.

	Frecuencia	Porcentaje
Malo	16	29,1
Regular	32	58,2
Bueno	7	12,7
Total	55	100,0

Interpretación: En esta tabla 4, observamos que un 58.2% del profesional de enfermería consideran el potencial humano como regular en el Hospital Hermilio Valdizán, el 29.1% consideran como malo y el 12.7% consideran el potencial humano como bueno.

Tabla 5. Dimensión: Cultura organizacional del personal profesional de enfermería del Hospital Hermilio Valdizán, 2019.

	Frecuencia	Porcentaje
Malo	0	0,0
Regular	40	72,7
Bueno	15	27,3
Total	55	100,0

Interpretación: En esta dimensión, el 72.7% del profesional de enfermería consideran como regular la cultura organizacional que se desarrolla en el Hospital Hermilio Valdizán, el 27.3% consideran como bueno y el 0% consideran como malo.

Tabla 6. Dimensión: Diseño organizacional del profesional de enfermería del Hospital Hermilio Valdizán, 2019.

	Frecuencia	Porcentaje
Malo	2	3,6
Regular	38	69,1
Bueno	15	27,3
Total	55	100,0

Interpretación: En esta tabla se observa que un 69.1% de los profesionales de enfermería, consideran al diseño organizacional solo como regular, el 27.3% lo consideran como bueno y el 3.6% consideran como malo el diseño organizacional del Hospital Hermilio Valdizán, 2019.

3.1.2. Estrés Laboral: variables y dimensiones

Tabla 7. Frecuencia estadística de la variable estrés laboral del profesional de enfermería del Hospital Hermilio Valdizán, 2019.

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	3	5,5
Medio	52	94,5
Alto	0	0,0
Total	55	100,0

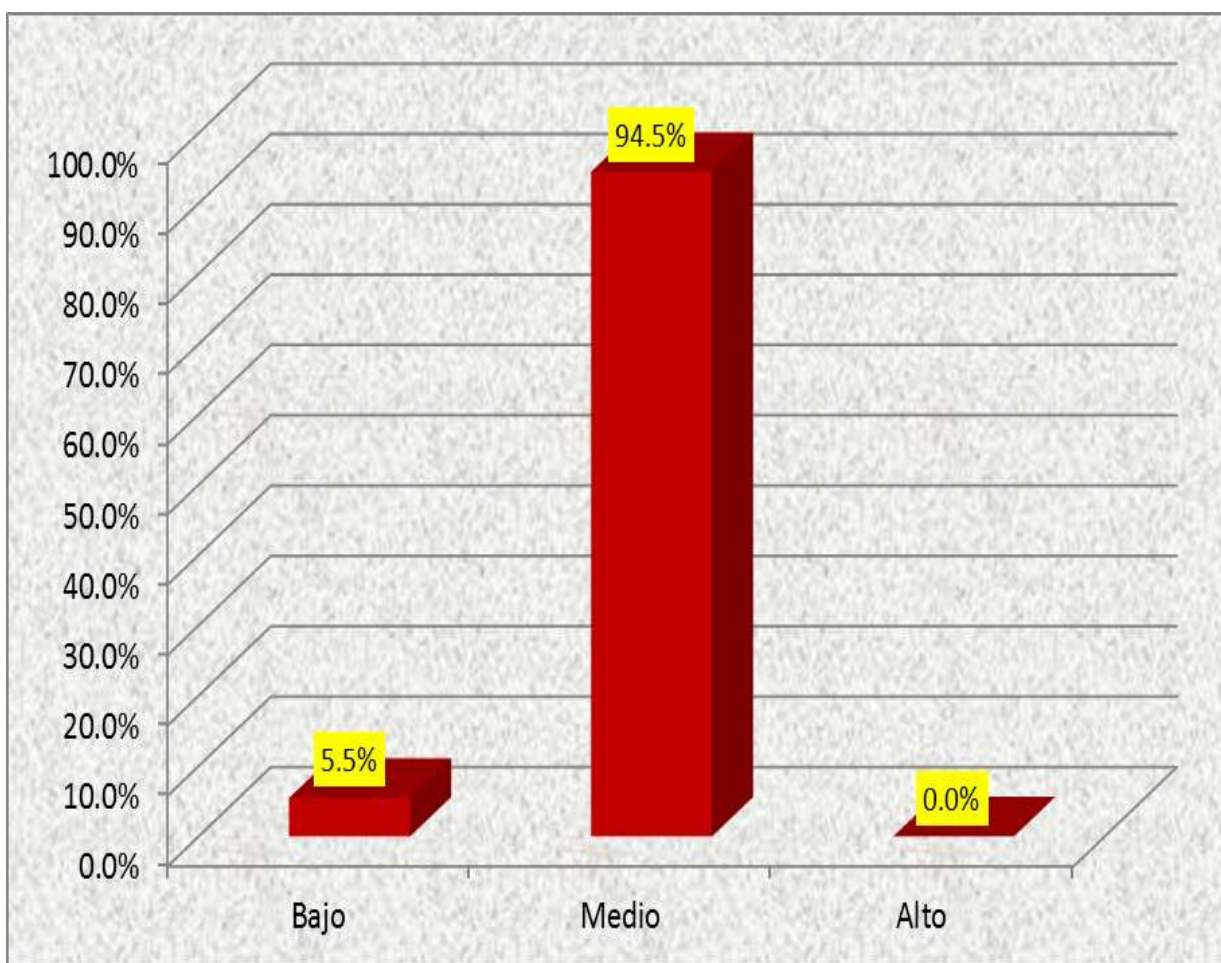


Figura 2. Estrés laboral del personal profesional de enfermería del Hospital Hermilio Valdizán, 2019.

Interpretación: Según la figura 2 de la tabla 7, se evidencia que el 94.5% de los enfermeros del Hospital Hermilio Valdizán, presentan un grado medio de estrés laboral, el 5.5% evidencian un grado bajo de estrés laboral, y el 0% presentan un grado alto de estrés laboral.

Dimensiones de la variable Estrés laboral.

Tabla 8. Dimensión: Agotamiento emocional del personal profesional de enfermería del Hospital Hermilio Valdizán, 2019.

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	4	7,3
Medio	51	92,7
Alto	0	0,0
Total	55	100,0

Interpretación: En la presente tabla, se destaca que el 92.7% de los enfermeros del Hospital Hermilio Valdizán, en la variable estrés laboral, evidencian un grado medio de agotamiento emocional, 7.3% presentan un agotamiento emocional bajo de estrés laboral, y el 0% muestran un nivel de cansancio emocional alto de estrés.

Tabla 9. Dimensión despersonalización del profesional de enfermería del hospital Hermilio Valdizán, 2019.

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	14	25,5
Medio	41	74,5
Alto	0	0,0
Total	55	100,0

Interpretación: En la presente tabla, se evidencia que el 74.5% de los profesionales de enfermería del Hospital Hermilio Valdizán muestran un grado de estrés laboral de despersonalización medio, el 25.5% presentan un grado de estrés laboral de despersonalización bajo y el 0% muestran un grado de estrés laboral de despersonalización alto.

Tabla 10. Dimensión: Realización personal del profesional de enfermería del Hospital Hermilio Valdizán, 2019.

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	6	10,9
Medio	49	89,1
Alto	0	0,0
Total	55	100,0

Interpretación: En la presente tabla, observamos que el 89.1% de los enfermeros del Hospital Hermilio Valdizán, evidencian un grado medio de realización personal del estrés laboral, el 10.9% muestran un grado bajo de realización personal y el 0% presentan un grado alto de realización personal.

3.1.3. Contrastación de las hipótesis

Hipótesis general

Hi. Existe relación significativa entre el clima organizacional y estrés laboral en el profesional de enfermería del Hospital Hermilio Valdizan, 2019.

Ho. No existe relación significativa entre el clima organizacional y el estrés laboral en el profesional de enfermería del Hospital Hermilio Valdizan, 2019.

Tabla 11. Correlación de Rho de Spearman entre el clima organizacional y el estrés laboral del profesional de enfermería del Hospital Hermilio Valdizan, 2019.

		Clima organizacional Estrés laboral		
Rho de Spearman	Clima organizacional	Coefficiente de correlación	1,000	-,920**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	55	55
	Estrés laboral	Coefficiente de correlación	-,920**	0
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	55	55

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

Interpretación: Según la tabla 11 se evidencia por la prueba de Spearman, una relación de $r = -0,920$ (Correlación negativa muy alta) con una significancia de 0.000 menor que el nivel esperado ($p < 0.05$), por lo que se acepta la hipótesis alterna, y se concluye que existe relación significativa inversa entre el clima organizacional y el estrés laboral en el profesional de enfermería del Hospital Hermilio Valdizan, 2019.

3.2.1. Hipótesis específica 1

Hi. Existe relación significativa entre clima organizacional y el agotamiento emocional en el profesional de enfermería del Hospital Hermilio Valdizan, 2019.

Ho. No existe relación significativa entre clima organizacional y el agotamiento emocional en el profesional de enfermería del Hospital Hermilio Valdizan, 2019.

(Ver cuadro en anexos).

Interpretación: Según los resultados entre clima laboral y agotamiento emocional, por la prueba de Spearman nos muestra una relación de $r = -0,849$ (Correlación negativa alta) con significancia de 0.000 menor que el nivel esperado ($p < 0.05$), se acepta la hipótesis alterna, y concluimos que existe relación inversa entre clima organizacional y el agotamiento emocional en el profesional de enfermería del Hospital Hermilio Valdizan, 2019.

3.2.3. Hipótesis específica 2

Hi. Existe relación significativa entre clima organizacional y despersonalización en el profesional de enfermería del Hospital Hermilio Valdizan, 2019.

Ho. No existe relación significativa entre clima organizacional y despersonalización en el profesional de enfermería del Hospital Hermilio Valdizan, 2019. (Ver cuadro en anexos)

Interpretación: Los resultados entre despersonalización y clima organizacional por la prueba de Spearman, muestra una relación de $r = -0.624$ (moderada y negativa) con significancia de 0.000, aceptándose la hipótesis alterna, y se concluye que existe relación inversa moderada entre clima organizacional y despersonalización en el personal profesional de enfermería del hospital Hermilio Valdizán, 2019.

3.2.4. Hipótesis específica 3

Hi. Existe relación significativa entre clima organizacional y la realización personal, en el profesional de enfermería del Hospital Hermilio Valdizan, 2019.

Ho. No existe relación significativa entre clima organizacional y la realización personal, en el profesional de enfermería del Hospital Hermilio Valdizan, 2019. (Ver tabla en anexos)

Interpretación: En esta hipótesis, según la prueba de Spearman, existe una relación de $r = -0.746$ (Correlación negativa alta) con una significancia de 0.000, se acepta la hipótesis alterna, se concluye que: existe una relación inversa entre clima organizacional y la realización personal entre el personal de enfermería del Hospital Hermilio Valdizán, 2019.

IV. Discusión

En función a los resultados encontrados en este estudio, se ha llegado a determinar que existe una relación negativa e inversa entre el clima laboral y el estrés, en los profesionales de enfermería del hospital Hermilio Valdizan, 2019, reflejado con el coeficiente Rho Spearman, dando $r = -0,920$ lo que demuestra una correlación negativa y alta, concluyéndose que la correlación es inversa, en el personal profesional de enfermería del hospital Hermilio Valdizan 2019.

Los resultados de este estudio contrastan con los que señalan los antecedentes estudiados. Se halló que Morocho (2015) en Ecuador halló que el 69% de su población de estudio encuestado presentó un nivel alto de estrés, un 26% mostraba moderado y un 5% padecía de estrés leve.

Asimismo, Salvador (2012) en México, en un estudio correlacional encontró que el 50.8% consideró un clima organizacional regular, el 46.2% un nivel bueno y el 3.1% considera un clima organización malo.

En el Perú el estudio de Pacheco (2016) confirmaron que hay una alta correlación entre las dimensiones despersonalización y agotamiento emocional con la variable clima laboral, y concluye que existe relación inversa entre la variable clima laboral y la dimensión agotamiento emocional con un $r = -0,849$.

En este estudio la correlación entre clima organizacional y la dimensión despersonalización, corresponde a una relación inversa entre ellos con $r = -0,624$.

Por otro lado, en la correlación clima organizacional y la dimensión realización personal del estrés laboral, se halla relación negativa inversa con $r = -0,746$

Como conclusión, quizá los enfermeros utilizaron respuestas sesgadas respecto a inseguridad, temor, y reacciones injustificadas frente a la investigación, como también pudieron verse afectadas por algún grado de reactancia de los individuos de estudio. Además, pudo ir en contra de la investigación, el temor presente en los profesionales de enfermería respecto de ser evaluados. En cierto sentido, estos estudios son tomados como una forma de evaluación de parte de los directivos, y los enfermeros entraron en un conflicto entre contestar con la verdad a las interrogantes, ya que en este ambiente donde se realizaron la encuesta, es probable que haya otras variables intervinientes que podrían surgir en esta relación por lo que quedaría establecida la oportunidad para otras investigaciones en este mismo rubro.

V. Conclusiones

- Primera:** Al concluir con los resultados, nos muestran que hay una relación estadísticamente inversa, entre las variables clima laboral y estrés, cuyo coeficiente de correlación alcanza el valor de $r = -0,920$ (relación negativa muy alta) con significancia de 0.000 menor que el nivel esperado ($p < 0.05$), aceptándose la hipótesis alterna, y se concluye que: existe relación inversa entre el clima organizacional y el estrés laboral, en enfermeros del Hospital Hermilio Valdizán, 2019. lo que indica que cuanto mejor sea el clima laboral, menor será el grado de estrés laboral o viceversa.
- Segunda:** Según el estadístico de Spearman entre el clima laboral y la dimensión agotamiento emocional, se encontró $r = -0,849$ (correlación negativa alta) lo que confirma que existe relación inversa entre estos elementos, indicando que, a mejor clima laboral, menor será el grado de agotamiento emocional, en enfermeras del Hospital Hermilio Valdizán, 2019.
- Tercera:** Respecto a la correlación entre el clima organizacional y la dimensión despersonalización con la correlación de Spearman, se encontró $r = -0,624$ (correlación negativa moderada) que nos muestra que hay una relación moderadamente inversa, entre estos elementos. indicando que, a moderado clima organizacional, mayor serán los niveles de agotamiento emocional, en enfermeras del Hospital Hermilio Valdizán, 2019.
- Cuarta:** Según la correlación de Spearman entre el clima organizacional y la dimensión realización personal, se encontró $r = -0,746$ (correlación negativa alta) lo que confirma que existe relación inversa entre estos elementos. indicando que, a bajo clima organizacional, mayor será el déficit de falta de realización personal, en enfermeras del Hospital Hermilio Valdizán, 2019.

VI. Recomendaciones.

Primera: Al comprobarse que la correlación del clima organizacional y el estrés laboral es negativa e inversa, concluimos que, a mejor clima laboral, menor será el estrés en las enfermeras del hospital Hermilio Valdizan, se recomienda a los directivos de la institución, a que promuevan en forma interna jornadas integrales para que atiendan las áreas más vulnerables, y propicien un clima ideal que pueda optimizar la productividad, generando un clima laboral saludable para dichos profesionales.

Segunda: Que las conclusiones de la correlación clima organizacional y la dimensión agotamiento emocional del síndrome de burnout es inversa, se recomienda a dichas autoridades, realizar programas dirigidas a los enfermeros para liberar preocupaciones y cargas emocionales, debido a que el agotamiento emocional se debe a cargas laborales excesivas o influencia psicológica del entorno laboral y familiar.

Tercera: Que se determina una relación inversa entre el clima organizacional y la dimensión despersonalización, por lo que se recomienda a las autoridades poner énfasis en el trabajo de cada servicio de atención, identificando casos o focos donde se noten trastornos disociativos o de despersonalización que afecten a las enfermeras, reduciendo un clima impropio que puedan afectar y maltratar a las personas con quien tratan.

Cuarta: Que siendo inversa la relación del clima laboral con la dimensión realización personal del estrés laboral, se recomienda a las autoridades, continuar con las oportunidades laborales dentro de su política interna, donde la enfermera sienta que es reconocido por su trabajo y siga desarrollándose profesionalmente. También se recomienda a los profesionales de enfermería, contribuir con la creación de un buen ambiente laboral de la institución a partir de una mejora de la comunicación organizacional, así como participar en estrategias de afrontamiento del estrés laboral.

Referencias

- Alarco, B. (2010). Conceptual and empirical similarities and differences between job insecurity and employability: a test in Perú (Tesis doctoral). Katholieke Universiteit Leuven, Bélgica.
- Alvarado, Y. (2014). Nivel de estrés laboral y su relación con las manifestaciones biológicas, del personal de enfermería de la unidad de cuidados intensivos del Centro Médico Valle de San Diego. (Tesis de maestría). Universidad de Carabobo, Venezuela.
- Arévalo, R. (2017). El estrés laboral en el personal de enfermería del hospital IESS LOJA. (Tesis de maestría). Universidad Nacional de Loja, Loja, Ecuador.2012
- Sánchez, K. Prevalencia de estrés laboral y factores asociados en el personal asistencial prehospitalario del programa de sistema de atención móvil de urgencias Instituto de Gestión de Servicios de Salud (SAMU - IGSS). (Tesis de maestría). Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú.
- Arias, W. & Zegarra, J. (2013) Clima organizacional, Síndrome de burnout y Afrontamiento en trabajadores de un hospital oncológico de Arequipa. *Revista Psicología*, Trujillo, 15(1), 37-54.
- Brunet, L (2011) El Clima de Trabajo en las Organizaciones, (México, Trillas, 2011), 12-13.
- Cáceres, A. (2015). Clima organizacional y calidad de atención primaria en el Puesto de Salud El Arenal-Ica, (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo; Sede Ica.2016.
- Ccari, L. (2017). Síndrome de Burnout y Clima Organizacional en la caja rural de ahorro y crédito Los Andes Azángaro, período 2016 (Tesis de pregrado). Universidad Nacional del Altiplano, Perú.
- Condori., C. (2017). Relación entre rasgos de la personalidad y clima organizacional en trabajadores de la Microred Salud Incuyo-Coracora, 2017. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo, Ayacucho, Perú.2017.
- Cornejo, D. y Girón, R. (2014) “Análisis del clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores del área de teñido textil en la empresa Andes Yarn S.A.C – Arequipa 2014”. Tesis de grado. Universidad Católica de Santa María. Arequipa. Perú.2014.
- Dávalos, H. Nivel de estrés laboral en enfermeras del Hospital Nacional de Emergencias “José Casimiro Ulloa”. (Tesis de licenciatura). Universidad Nacional Mayor de San

- Marcos, Lima.2005.
- Dora, M. y Ugalde, D. (2015). Identificar el Clima Organizacional de la Clínica de Chomes, en el mes de octubre 2015. Instituto Centroamericano de Administración Pública, Costa Rica.
- Edelwich J. (1980) Bunout. Stages of desillusionment in the helping pefessions. Nueva York: Human Sciencies Press.
- Flores, D. (2014). Relación entre el clima laboral y el nivel de estrés ocupacional en el personal del establecimiento de salud de Pomata, Puno, 2013. Universidad Católica de Santa María, Perú.
- Gaeta A. (2003) El estrés Metodología de la investigación. Extraído el 9 de marzo, 2006 de <http://www.monografias.com>.
- García, A. y Martínez, N. (2015) Diagnóstico del clima organizacional en una empresa de entretenimiento y diseño de un programa de intervención. Universidad Autónoma del Estado de México. México.
- García, C. Estrés Laboral en el personal de la Unidad de Emergencias Gineco- Obstétrica. Hospital Clínico Regional Valdivia. 2006. Disponible en la base datos <http://cybertesis.uach.cl/tesis/uach/2006/fmg216e/doc/fmg216e.pdf>.
- Goncalves, A. (1997). Clima Organizacional. Recuperado de <http://www.phpartners.com/>.
- Grinnell, R. (5ta Ed.). (1997). Social work research and evaluation: Quantitative and qualitative app roaches. New York: Peacock.
- Gutiérrez, Zamudio, y Matzumura (2015) Relación entre clima organizacional y síndrome de burnout en el servicio de emergencia de un hospital Categoría III-2. Lima, Perú 2015. Horiz. Med. vol.16 no.4 Lima oct./dic. 2016
- Hernández, Fernández y Baptista. (6ta Ed.). (2014). Metodología de la Investigación. México: McGraw Hill.
- Huamán, G. y Ramos, J. (2015) Clima organizacional y satisfacción laboral del personal adscrito al centro de Salud Ascensión Huancavelica. (Tesis de grado) Universidad Nacional de Huancavelica, Perú. 2015.2015.
- Juárez, A. (2014). Entrevista con Christina Maslach: reflexiones sobre el síndrome de burnout. Liberabit, 20(2), 199-208.
- Koys, D. y Decottis T. (1991). Inductive measures of psychological climate. Human Relation, 30, 10, 98-120.

- Leiter, M. (1988). Burnout as a function of communication patterns: Study of a multidisciplinary mental health team. *Group and Organization Studies*, 13, 111-128.
- Leiter, M. (1990). The impact of family resources, control coping and skill utilization on the development of burnout. A longitudinal study. *Human Relations*, 43, 11, 1060-1083.
- Leiter, M. (1991). The dream denied: Professional burnout and the constraints of human service organizations. *Canadian Psychology*, 32, 4, 547-558.
- Leiter, M. y Maslach, C. (1988). The impact of interpersonal environment on burnout and organizational commitment. *Journal of Organizational Behavior*, 9, 297-308.
- Litwin, G. y Stinger, H. (1978). *Organizational climate*. New York. Editorial: Simón Schuster.
- Llaja, V., Salazar, G. (2011) *Clima laboral y Síndrome de Burnout. Un estudio en personal asistencial de un Hospital Público de Lima*. Universidad Nacional.
- Maslach, C. (1976). *Burned-out*. Human Behavior. New York: McGraw Hill.
- Maslach, C. y Jackson, S. (1986). *Maslach Burnout Inventory*. California: Editorial Consulting Psychologists Press.
- Mazeyra, A. (2017) *Estrés laboral en médicos residentes del Hospital Nacional Carlos Alberto Seguín Escobedo y del Hospital Regional Honorio Delgado Espinosa*. Arequipa, 2015. (Tesis de maestría). Universidad Católica de Santa María, Arequipa, Perú. 2017.
- Meléndez, R. (2015). *Relación entre clima laboral y el desempeño de los servidores de la subsecretaría administrativa financiera del Ministerio de Finanzas, en el periodo 2013-2014*. Universidad Tecnológica Equinoccial, Ecuador.
- Meliá, J. (2007) *Psicosocial sources of stress and burnout in the construction sector: A structural equation model* *Psicothema*, Vol. 19, nº 4, pp. 679-686
- Montoya, D. (2016). *Relación entre el clima organizacional y la evaluación del desempeño del personal en una empresa de servicios turísticos: Caso pts Perú 2015*. Tesis de Maestría. Pontificia Universidad Católica. Lima. Perú.
- Morán, E. y Volkwein, J (1992). The cultural approach to the formation of organizational climate. *Human Relations*, 45, 19-47.

- Obreque, A. (2015). Clima organizacional y compromiso funcionario en un hospital público de baja complejidad. (Tesis de postgrado). Santiago, Chile: Universidad de Chile.
- Orlowsky, J. y Gullledge, A. (1986). Critical care stress and burnout. *Critical Care*.
- Paz, T. y Valdivia, N. (2015). Nivel de estrés laboral en los internos de la facultad de enfermería durante la práctica pre profesional. Universidad Católica de Santa María. Arequipa, 2014. (Tesis para optar el título profesional de licenciada en enfermería). Universidad Católica de Santa María, Arequipa.
- Pines, A. y Aronson, E. (1988). *Career burnout. Causes and cures*. Nueva York: Free Press
- Quispe, F. (2016). Relación entre el estrés laboral de los trabajadores de la salud con el clima organizacional del departamento de Gineco-Obstetricia del Hospital Regional Hipólito Unanue, Minsa, Tacna, 2014. Universidad Católica de Santa María, Perú.
- Robbins, S. (1999). *Comportamiento Organizacional, Conceptos, Controversias, Aplicaciones*.
- Sánchez, H. y Reyes, Metodología y diseños en la investigación científica. Lima, Perú. 2006..
- Sevilla, B. (2017) Relación entre el clima laboral y síndrome de burnout en el personal asistencial del Hospital Referencial Coracora 2017. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo, Sede Ica.2017.
- Schneider, B (1975). Organizational climates: An essay. *Personnel Psychology*, 28, 447-479.
- Schwab, R., Jackson, S. y Schuler, R. (1986). Educator burnout: Sources and consequences. *Educational Research Quarterly*, 10, 3, 14-30
- Solís, Z., Zamudio, L., Matzumura, J., & Gutiérrez, C. (2015). Relación entre el clima organizacional y el síndrome de burnout en el servicio de emergencia de un hospital Categoría III-2. Lima, Perú 2015. *Horizonte médico*, 16, 32-38.
- Steers, R. y Braunstein, D. (1976). A behaviorally based measure of manifest needs in work settings. *Journal of Vocational behavior USA*, 9, 251-266.
- Terry, E. (2014). Relación entre clima laboral y el síndrome de burnout en los profesores del Distrito de Yungay, 2014. Universidad César Vallejo, Perú.
- Thompson, M.S., Page, S.L. y Cooper, C.L. (1993). A test of Carver and Scheier's self-control model of stress in exploring burnout among mental health nurses. *Stress Medicine*, 9, 4, 221-236.

- Vargas, B. (2017) Programa de actividades de análisis transaccional en la mejora del clima organizacional del Hospital Referencial de Coracora. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo, Ayacucho, Perú.
- Vilcahuano, D. (2015) El Clima Organizacional y su relación con el Síndrome de Burnout en los servidores de la Dirección de Talento Humano de la Universidad Central de Ecuador (tesis de grado). Universidad Central de Ecuador, Ecuador.
- Villaorduña, C. (2014). Estrés laboral de los docentes y su desempeño profesional en el CEBA “La Libertad”, Huaraz-2014. Universidad César Vallejo, Perú.
- Vizcarra, M. A., Llaja, V., Limo, C. y Talavera, J. (2015). Clima laboral, Burnout y Perfil de Personalidad: Un estudio en personal asistencial de un Hospital Público de Lima. *Informes Psicológicos*, 15(2); 111-126.
- Welsch, H. y La Van, H. (1981) Inter- relationships between organizational commitment and the job characteristics, job satisfaction, professional behavior and organizational climate. *Human Relations*, 34, 1079-1089.
- Zabel, R. y Zabel, M. (1982). Factors in burnout among teachers of exceptional children. *Exceptional Children*, 49, 3, 261-263.

Anexos.

Anexo 1.

Tabla 1. Matriz de Operacionalización del clima organizacional.

Dimensión	Indicador	Ítems	Escala y Valores	Niveles y Rangos
Cultura organizacional	-Conflicto y Cooperación. -Identidad. - Motivación.	24, 26 20, 23, 31 1,8, 33.	Ordinal: 1. Nunca	Dimensión 1: Malo (menos de 16) Regular (16 a 24) Bueno (más de 24) Dimensión 2: Malo (menos de 18) Regular (18 a 27). Bueno (más de 27) Dimensión 3: Malo (menos de 22) Regular (22 a 33) Bueno (más de 33)
Diseño organizacional	-Estructura. -Comunicación Organizacional -Remuneración -Toma de decisiones.	6, 27 3, 14 10, 13 29, 30 34	2. A veces	
Potencial humano	-Recompensa. -Innovación. -Liderazgo. -Confort	21, 11, 16 4; 5; 12, 17 7; 19 18, 25	3. Frecuentemente 4. Siempre	

Fuente: Cuestionario para el Clima Organizacional MINSA (2011)

Anexo 2.

Tabla 2. Matriz de Operacionalización del Estrés Laboral

Dimensión	Indicador	Ítems	Escalas y Valores	Niveles y Rangos
Agotamiento emocional	-Sentimientos de cansancio del trabajo. -Sentimientos de estar agotado al terminar las labores. -Sentimientos de agotamiento ante un nuevo día de trabajo. -Sentir el estrés causado por el trabajo diario. -Sentir el estar quemado por el trabajo.	1,2, 3, 6,8, 13,14,16 20.	0. Nunca 1. Pocas veces al año o menos 2. Una vez al mes o menos.	Bajo: 0 – 43
Despersonalización	-Desinterés en el campo laboral. -Falta del entusiasmo laboral -Escasa tolerancia a ser molestado mientras trabaja. -Tornarse cínico para valorar el trabajo. -Creer tener capacidad en solucionar los problemas laborales.	5, 10, 11, 15, 22	3. Unas pocas veces al mes 4. Una vez a la semana. 5. Pocas veces a la semana.	Medio: 42 - 88 Alto: 89 - 132
Falta de realización personal.	-Tener una respuesta negativa de la labor que desempeña. -Pensamientos negativos de ser incompetente a su función profesional.	4, 7, 9, 12, 17, 18, 19, 21	6. Todos los días.	

Fuente; (MBI). Inventario de Maslach Burnout Inventory.

Anexo 3.

Tabla 3. Ficha técnica de la escala del clima organizacional

Propiedades		Descripción
1.	Cuestionario. nombre	Escala de evaluación para clima organizacional
2.	Autor	MINSa R.M. N. °468-2011
3.	Total, de indicadores	34
4.	Duración de aplicación	20 minutos
5.	Puntuación tipo	Numérica.
6.	Valoración del test	Variable: clima organizacional - Bajo (menos de 56) - Medio (56 a 84) - Alto (más de 84) Dimensión1: - Bajo (menos de 16) - Medio (16 a 24) - Alto (más de 24) Dimensión2: - Bajo (menos de 18) - Medio (18 a 27) - Alto (más de 27) Dimensión3: - Bajo (menos de 22) - Medio (22 a 33) - Alto (más de 33)
7.	Administración, tipo	Directa, en grupo y con apoyo
8.	Que evalúa	Clima organizacional
9.	Material	Borrador, Lápiz, y papel.
10.	Validez	: Criterios de expertos

Fuente; Metodología del estudio de clima organizacional. Minsa 2011. Lima Perú.

Anexo 4. Tabla 4. Baremo de la variable de estudio clima organizacional.

No.	ESCALA			RANGOS - INTERVALO				NIVELES					
	ITEM	MIN	MAX	PTJ.MI	MAX	RANGO	INTERVAL	BAJO	MEDIO	ALTO			
v1	34	1	4	34	136	103	34.33	34	67.33	68.33	101.67	102.67	136.00
d1	11	1	4	11	44	34	11.33	11	21.33	22.33	32.67	33.67	44.00
d2	14	1	4	14	56	43	14.33	14	27.33	28.33	41.67	42.67	56.00
d3	9	1	4	9	36	28	9.33	9	17.33	18.33	26.67	27.67	36.00

Anexo 5.

Tabla 5. Estrés laboral. Descripción de la ficha técnica.

Ficha técnica	Descripción
Autor:	❖ Inventario de Maslach Burnout Inventory (MBI).
Año	❖ 2014.
Propósito:	❖ Conocer el grado de estrés laboral de los enfermeros del hospital Hermilio Valdizan.
Significación:	❖ Un puntaje alto significa nivel alto de estrés en los trabajadores y un puntaje bajo indica nivel bajo de estrés. ❖ El puntaje mínimo es de 24 y el máximo es de 96.
Instrumento:	❖ El cuestionario está dirigido a enfermeras del hospital Hermilio Valdizan, quienes cumplen metas diarias de productividad, a través de la asistencia y cuidados de enfermería.
Extensión:	❖ El tiempo de desarrollo del cuestionario es de 20 minutos. La prueba consta de 22 ítems.
Material a utilizar:	❖ Libreta con los ítems para cada dimensión.

Anexo 6.

Tabla 6. Baremo de la variable estrés laboral

No.	ESCALA	RANGOS - INTERVALO						NIVELES					
		MA		PTJ.M		MA		BAJO		MEDIO		ALTO	
ITEM	MIN	X	I	X	RANGO	INTERVAL							
v1	22	0	6	0	132	133	44.33	0	43.33	44.33	87.67	88.67	132.00
d1	9	0	6	0	54	55	18.33	0	17.33	18.33	35.67	36.67	54.00
d2	5	0	6	0	30	31	10.33	0	9.33	10.33	19.67	20.67	30.00
d3	8	0	6	0	48	49	16.33	0	15.33	16.33	31.67	32.67	48.00

Anexo 7

Tabla 7. Dimensiones de la variable Clima organizacional.

Frecuencia estadística de la dimensión potencial humano en el profesional de enfermería del Hospital Hermilio Valdizán, 2019.

	Frecuencia	Porcentaje
Malo	16	29,1
Regular	32	58,2
Bueno	7	12,7
Total	55	100,0

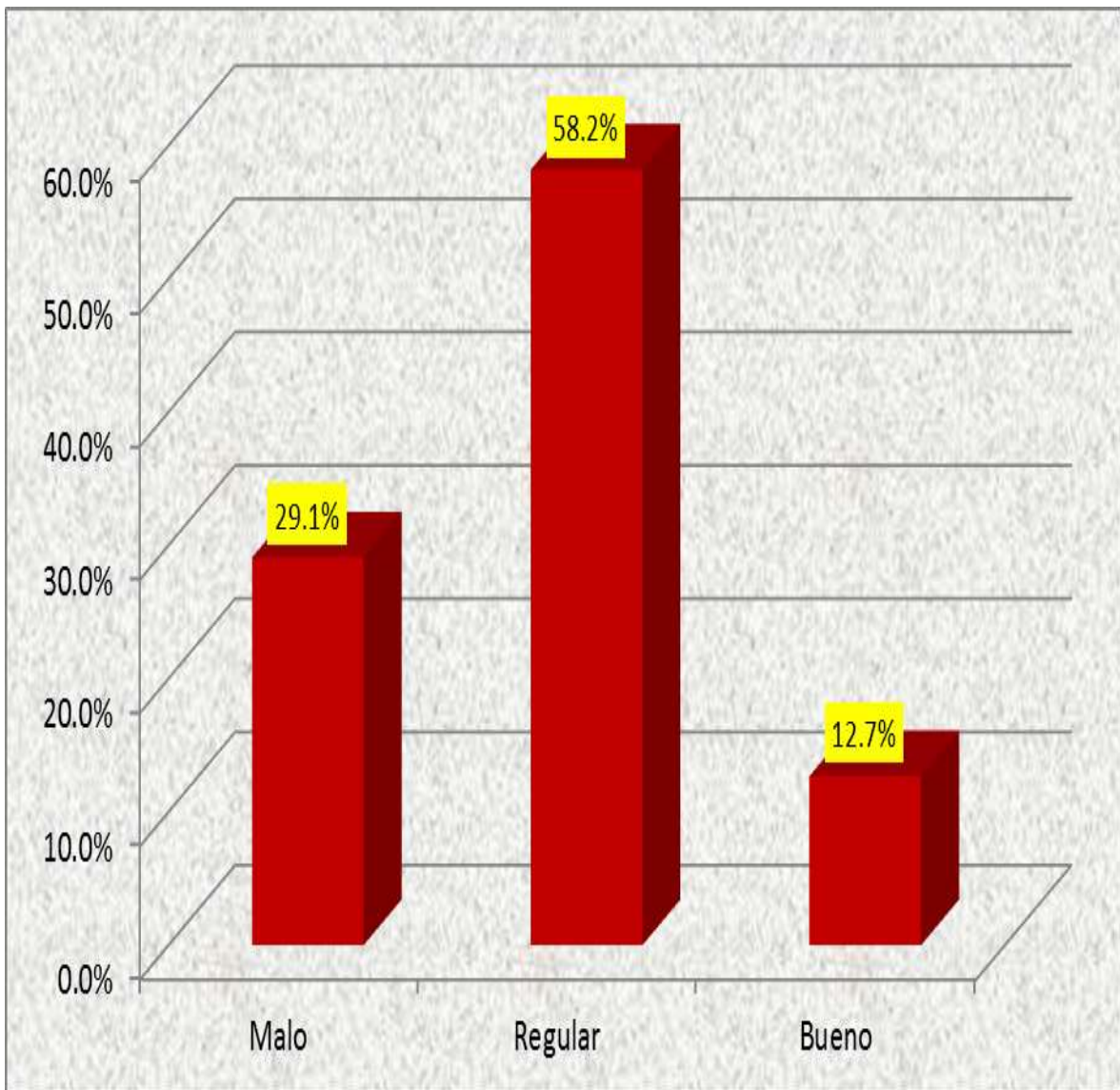


Fig. 1. Potencial humano en el profesional de enfermería del Hospital Hermilio Valdizán, 2019.

Anexo 8

Tabla 8. Frecuencia estadística de la dimensión cultura organizacional del personal profesional de enfermería del Hospital Hermilio Valdizán.

	Frecuencia	Porcentaje
Malo	0	0,0
Regular	40	72,7
Bueno	15	27,3
Total	55	100,0

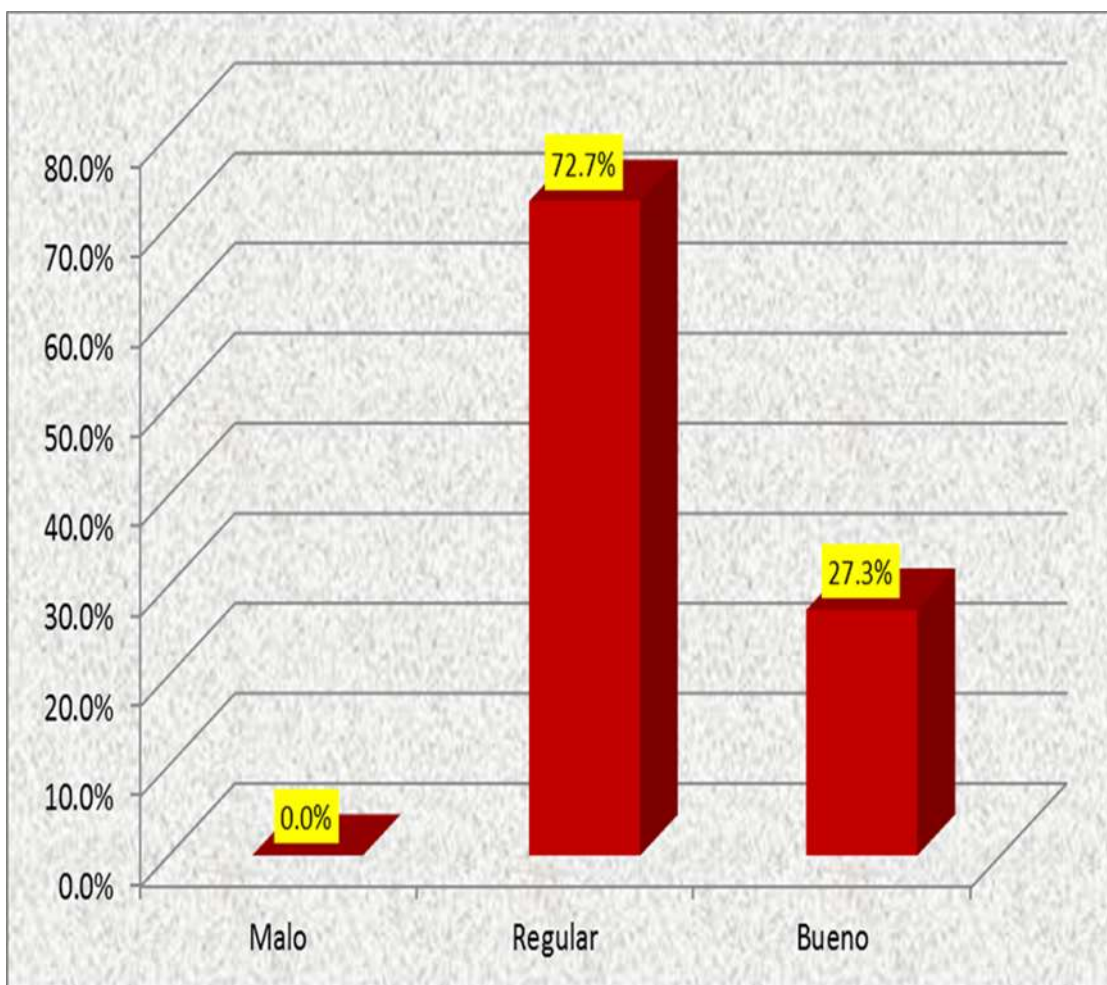


Figura 2. Cultura organizacional en el personal profesional de enfermería del Hospital Hermilio Valdizán, 2019.

Anexo 9

Tabla 9. Frecuencia estadística de la dimensión diseño organizacional en el profesional de enfermería del Hospital Hermilio Valdizán, 2019.

	Frecuencia	Porcentaje
Malo	2	3,6
Regular	38	69,1
Bueno	15	27,3
Total	55	100,0

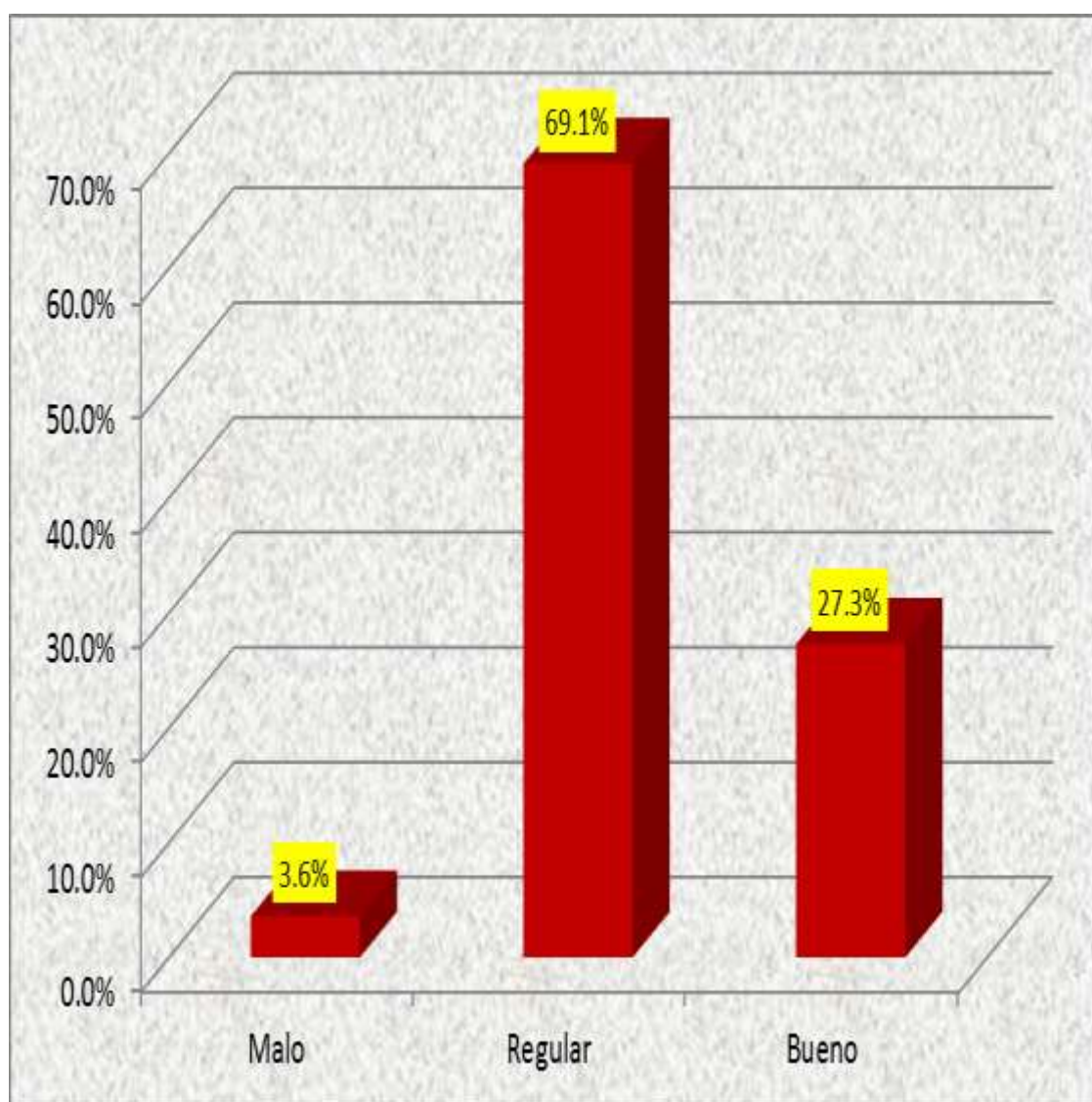


Figura 3. Diseño organizacional del personal profesional de enfermería del Hospital Hermilio Valdizán, 2019

Dimensiones de la variable Estrés laboral.

Anexo 10

Tabla 10. Frecuencia estadística de la dimensión agotamiento emocional del personal profesional de enfermería del Hospital Hermilio Valdizán, 2019.

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	4	7,3
Medio	51	92,7
Alto	0	0,0
Total	55	100,0

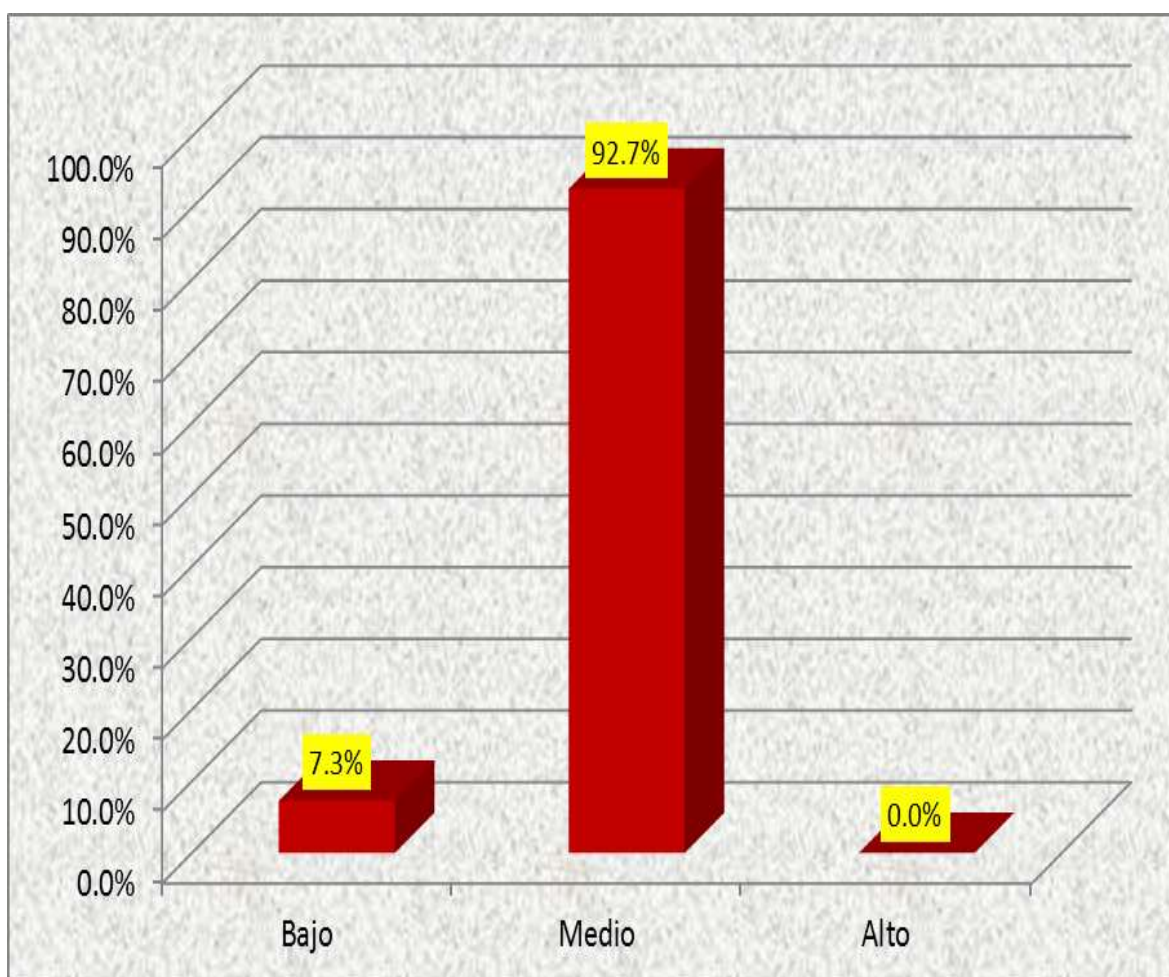


Figura 4. Agotamiento emocional en el personal profesional de enfermería del Hospital Hermilio Valdizán, 2019.

Anexo 11

Tabla 11. Frecuencia estadística de la dimensión despersonalización en el profesional de enfermería del hospital Hermilio Valdizán, 2019.

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	14	25,5
Medio	41	74,5
Alto	0	0,0
Total	55	100,0

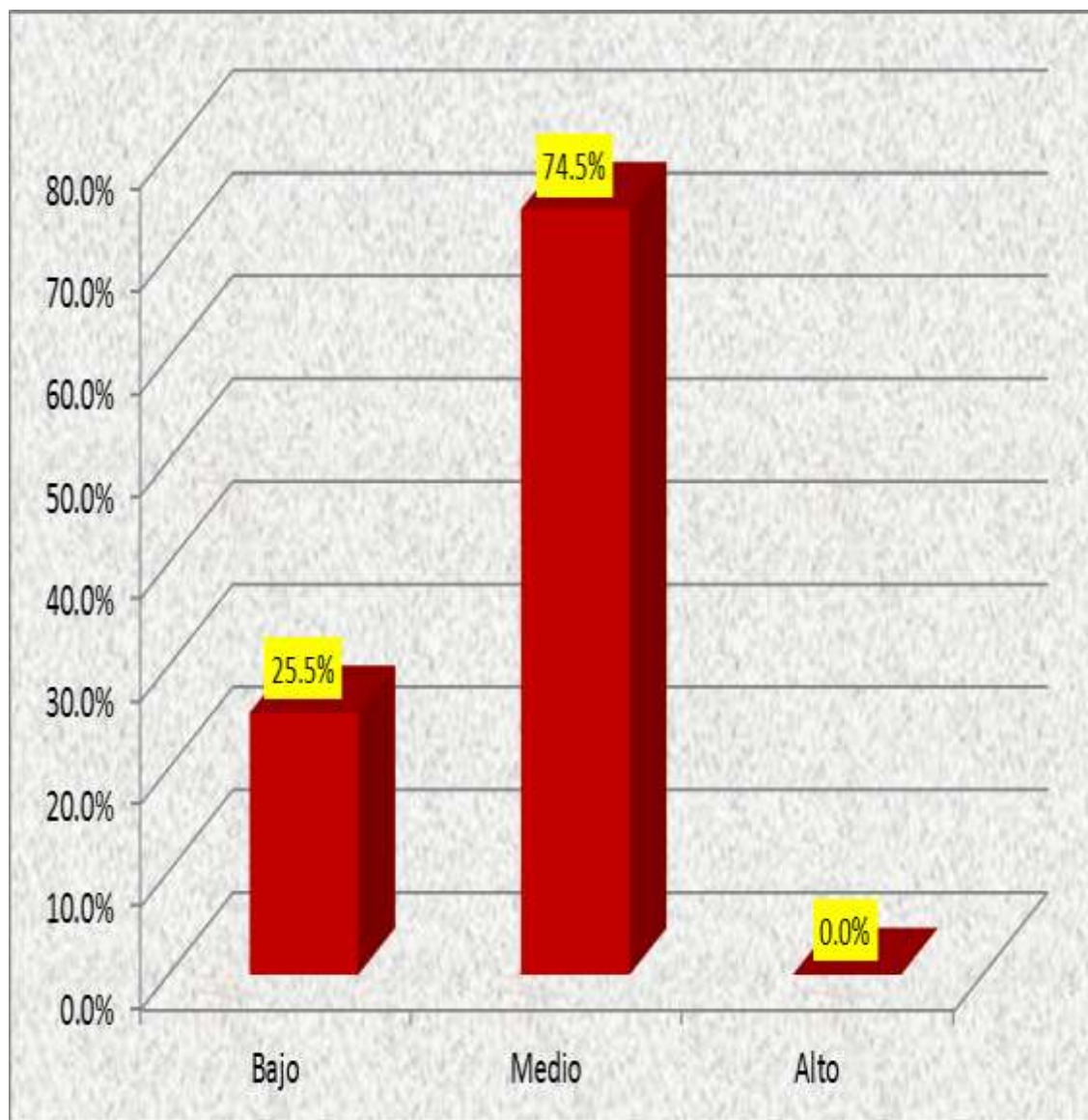


Figura 5. Despersonalización en el profesional de enfermería del hospital Hermilio Valdizán, 2019.

Anexo 12

Tabla 12. Frecuencia estadística de la dimensión realización personal en el profesional de enfermería del Hospital Hermilio Valdizán, 2019.

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	6	10,9
Medio	49	89,1
Alto	0	0,0
Total	55	100,0

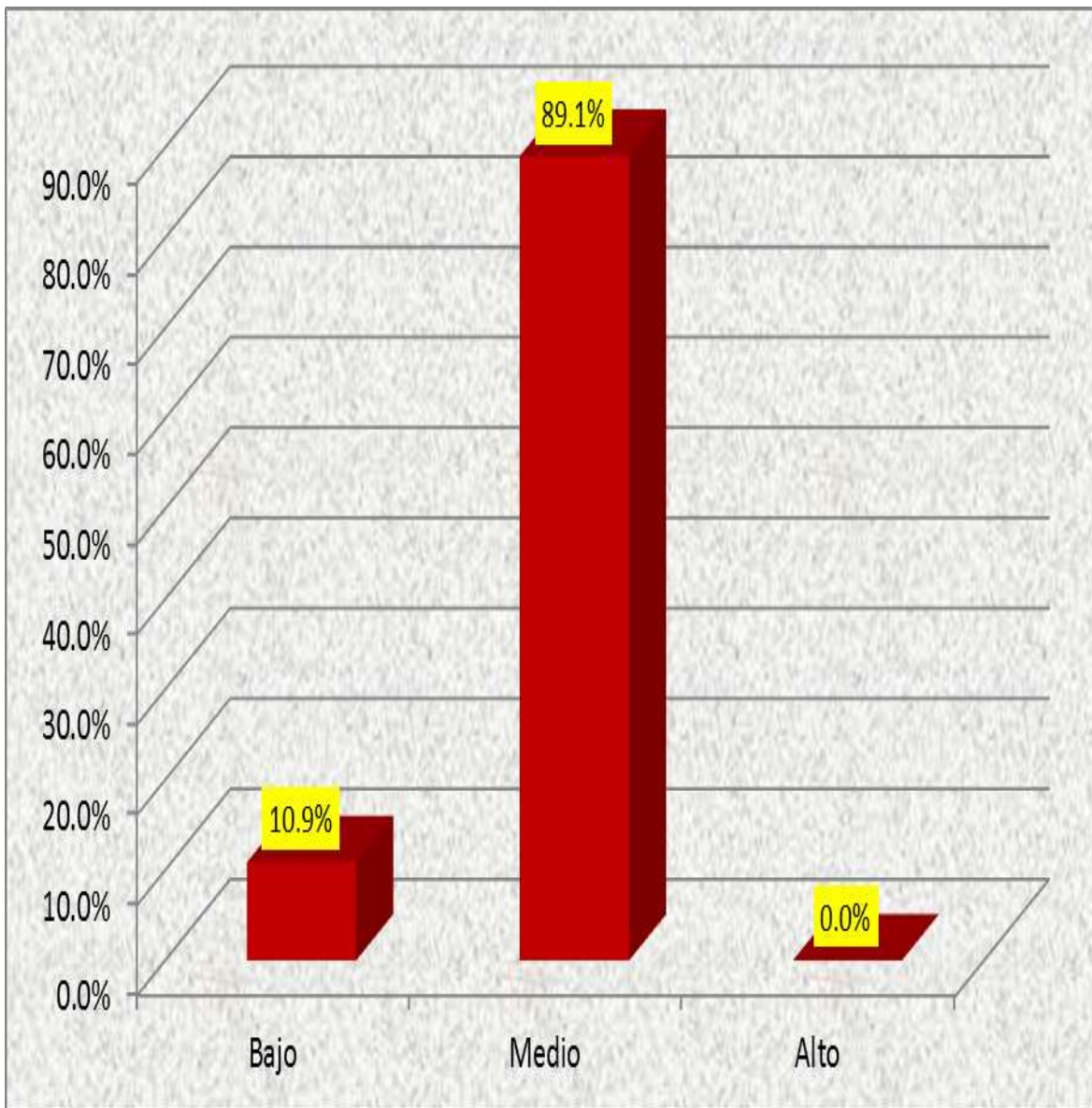


Figura 6. Realización personal en el profesional de enfermería del Hospital Hermilio Valdizán, 2019.

3.2.2. Hipótesis específica 1.

Hi. Existe relación significativa entre clima organizacional y el agotamiento emocional en el profesional de enfermería del Hospital Hermilio Valdizan, 2019.

Ho. No existe relación significativa entre clima organizacional y el agotamiento emocional en el profesional de enfermería del Hospital Hermilio Valdizan, 2019.

Anexo 13

Tabla 13. Correlación de Rho de Spearman entre el agotamiento emocional y clima organizacional en el profesional de enfermería del Hospital Hermilio Valdizán, 2019.

			Clima organizacional	Agotamiento emocional
Rho de Spearman	Clima organizacional	Coefficiente de correlación	1,000	-,849**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	55	55
	Agotamiento emocional	Coefficiente de correlación	-,849**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	55	55

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

3.2.3. Hipótesis específica 2.

Hi. Existe relación significativa entre clima organizacional y la despersonalización en profesional de enfermería del Hospital Hermilio Valdizan, 2019.

Ho. No existe relación significativa entre clima organizacional y la despersonalización en el profesional de enfermería del Hospital Hermilio Valdizan, 2019.

Anexo 14

Tabla 14. Correlación de Rho de Spearman entre clima organizacional y la despersonalización en el profesional de enfermería del hospital Hermilio Valdizán, 2019.

			Clima organizacional	Despersonalización
Rho de Spearman	Clima organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	-,624**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	55	55
	Despersonalización	Coeficiente de correlación	-,624**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	55	55

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

3.2.4. Hipótesis específica 3

Hi. Existe relación significativa entre la dimensión realización personal y el clima organizacional en el personal profesional de enfermería del Hospital Hermilio Valdizán, 2019.

Ho. No existe relación significativa entre la dimensión realización y clima organizacional en el personal profesional de enfermería del Hospital Hermilio Valdizán, 2019.

Anexo 15 Tabla 15. Correlación de Rho de Spearman entre clima organizacional y la realización en el profesional de enfermería del Hospital Hermilio Valdizán, 2019.

			Clima organizacional	Realización personal
Rho de Spearman	Clima organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	-,746**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	55	55
	Realización personal	Coeficiente de correlación	-,746**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	55	55

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

Instrumentos de las variables.

Cuestionario: Escala del Clima Organizacional

El presente cuestionario tiene como objetivo evaluar el Clima organizacional de las enfermeras del hospital Hermilio Valdizan. Tenga en cuenta que su opinión servirá y permitirá mejorar la gestión de su organización de salud.

Datos Generales:

1.1 Edad.....años.

1.2 Sexo: () Masculino () Femenino

1.3 Estado civil: () Soltera (o) () Casada (o) () Separada () Madre soltera.
() divorciada (o) () Conviviente

1.4 Número de hijos:

1.5 Tiempo que labora en la institución:() < 1 año () de 1 a 10 años () 10 años

1.6 Condición laboral: () Nombrado () CAS () Terceros () otros

1.7 Número de Instituciones donde labora: 1 () 2() Mas ()

Antes de contestar, debe tener en cuenta lo siguiente:

- El cuestionario es anónimo y confidencial.
- Responder de manera sincera y honesta, dibujando un aspa (X) en el enunciado que indique lo que usted percibe en su ambiente de trabajo.
- Tener en cuenta que se tiene una sola opción para llenar por cada una de las preguntas o enunciados.

		1	2	3	4
		Nunca	A veces	Frecuentemente	Siempre
N.º	ÍTEM	1	2	3	4
01	Mi centro de labores me ofrece la oportunidad de hacer lo que mejor sé que hacer				
02	Me río de bromas				
03	Mi jefe inmediato trata de obtener información antes de tomar una decisión				
04	La innovación es característica de nuestra organización				
05	Mis compañeros de trabajo toman iniciativas para la solución de problemas				
06	Mi remuneración es adecuada en relación con el trabajo que realizo				
07	Mi jefe está disponible cuando se le necesita				

08	Mi jefe inmediato se preocupa por crear un ambiente laboral agradable				
09	Las cosas me salen perfectas				
10	Conozco las tareas o funciones específicas que debo realizar en mi organización				
11	Mi trabajo es evaluado en forma adecuada				
12	Es fácil para mis compañeros de trabajo que sus nuevas ideas sean consideradas				
13	Las tareas que desempeño corresponden a mi función				
14	En mi organización participo en la toma de decisiones				
15	Estoy sonriente.				
16	Los premios y reconocimientos son distribuidos en forma justa.				
17	Mi institución es flexible y se adapta bien a los cambios.				
18	La limpieza de los ambientes es adecuada.				
19	Nuestros directivos contribuyen a crear condiciones adecuadas para el progreso de mi organización.				
20	Mi contribución juega un papel importante en el éxito de mi organización de salud.				
21	Existen incentivos laborales para que yo trate de hacer mejor mi trabajo.				
22	Cometo errores.				
23	Estoy comprometido con mi organización de salud.				
24	Las otras áreas o servicios me ayudan cuando los necesito.				
25	En términos generales me siento satisfecho con mi ambiente de trabajo.				
26	Puedo contar con mis compañeros de trabajo cuando los necesito.				
27	Mi salario y beneficios son razonables.				
28	Cuando he encontrado algo lo he devuelto a su dueño.				
29	Mi jefe inmediato se comunica regularmente con los trabajadores para recabar apreciaciones técnicas o percepciones relacionadas al trabajo.				
30	Mi jefe inmediato me comunica si estoy realizando bien o mal mi trabajo.				
31	Me interesa el desarrollo de mi organización de salud.				
32	He mentido.				
33	Recibo buen trato en mi establecimiento de salud.				
34	Presto atención a los comunicados que emiten mis jefes.				

Cuestionario sobre estrés laboral

Ficha de Recolección de Datos

Presentación

Estimado(a) licenciado (a)

Solicito su colaboración a fin de que proporcione respuestas sencillas y veraces, garantizándole que es de muy carácter anónimo y confidencial.

Agradezco anticipadamente su participación.

Cuestionario de Maslach Burnout Inventory (MBI)

Escala de valoración

Nunca	Alguna vez al año o menos	Una vez al mes o menos	Algunas veces al mes	Una vez a la semana	Varias veces a la semana	Diariamente
0	1	2	3	4	5	6

No.	ITEMS	Escala de valoración						
		0	1	2	3	4	5	6
1	Debido a mi trabajo me siento emocionalmente agotado							
2	Cuando termino mi jornada de trabajo me siento agotado							
3	Me encuentro cansado cuando me levanto por las mañanas y tengo que enfrentarme a otro día de trabajo							
4	Puedo entender con facilidad lo que piensan mis pacientes							
5	Creo que trato a algunos pacientes como si fueran objetos							
6	Trabajar con pacientes todos los días es una tensión para mi							
7	Me enfrento muy bien con los problemas que se presentan mis pacientes							
8	Me siento agotado por el trabajo							
9	Siento que mediante mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de los demás							
10	Creo que tengo un comportamiento más insensible con la gente desde que hago este trabajo							
11	Me preocupa que este trabajo me está endureciendo emocionalmente							

12	Me encuentro con mucha vitalidad							
13	Me siento frustrado por mi trabajo							
14	Siento que estoy haciendo un trabajo demasiado duro							
15	Realmente no me importa lo que les ocurrirá a algunos de los pacientes							
16	Trabajar en contacto directo con los pacientes me produce bastante estrés							
17	Tengo facilidad para crear una atmosfera relajada a mis pacientes							
18	Me encuentro animado después de trabajar junto con los pacientes							
19	He realizado muchas cosas que merecen la pena en este trabajo							
20	En el trabajo siento que estoy al límite de mis posibilidades							
21	Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados en forma adecuada							
22	Siento que los familiares de mis pacientes me culpan de algunos de sus problemas							

Fuente: Cuestionario de estrés laboral el inventario de Maslach Burnout Inventory (MBI)

Consentimiento informado

Bachiller:

.....

Con el debido respeto me presento a usted. Mi nombre es Santos Emeterio Liñan Aguilar, alumno del Posgrado del programa de maestría de Gerencia en los Servicios para la Salud de la Universidad César Vallejo – Lima. Para la cual me encuentro realizando una investigación sobre “Clima organizacional y estrés laboral en el personal profesional de enfermería del hospital Hermilio Valdizan - 2019”; y para ello solicito contar con su valiosa colaboración. El proceso consiste en la aplicación de dos instrumentos: Clima organizacional elaborada y validada por el MINSA, y para estrés laboral, el MBI (para síndrome de burnout). De aceptar participar en la investigación, afirmo haber sido informado de todos los procedimientos de la investigación. En caso tenga alguna duda con respecto a algunas preguntas se le explicará cada una de ellas.

Gracias por su colaboración.

Atte. Santos Emeterio Liñan Aguilar

Bachiller del posgrado de la maestría: Gestión de los servicios para la salud de la
universidad César Vallejo

Yo

.....

con número de DNI: acepto participar en la investigación sobre “Clima organizacional y estrés laboral del personal profesional de enfermería del hospital Hermilio Valdizan - 2019” del Lic. Santos Emeterio Liñan Aguilar.

Día:/...../..... _____ Firma.

Base de datos de la variable clima organizacional.

P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	P31	P32	P33	P34	V1	
3	2	4	2	2	3	4	2	3	3	3	2	4	3	3	3	2	3	2	4	2	2	4	3	2	2	3	4	2	2	4	4	3	4	98	
4	3	4	2	3	2	3	4	3	4	3	2	4	4	4	4	3	4	3	3	2	1	4	3	4	4	2	4	4	4	4	1	4	4	111	
2	4	2	2	3	2	3	1	2	4	2	2	3	2	4	1	1	2	1	3	2	2	3	2	1	2	2	4	2	2	3	2	1	3	77	
2	2	3	2	2	3	4	3	3	4	3	3	3	2	4	4	2	3	3	3	2	2	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	1	4	4	104
2	2	2	2	2	3	3	2	3	4	3	2	4	3	2	2	2	3	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	3	1	2	3	83	
2	3	2	2	2	1	2	2	3	4	3	2	3	2	3	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	4	1	1	2	1	2	2	71
2	3	1	1	2	1	1	2	3	3	2	2	3	1	2	1	1	1	2	2	1	2	3	3	2	2	2	3	1	1	1	1	2	3	63	
2	2	3	3	2	1	2	3	2	4	4	2	3	2	2	3	2	3	3	4	2	1	4	3	3	3	1	4	3	3	4	1	4	4	92	
4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	2	3	2	3	3	3	4	2	4	3	4	3	4	4	3	4	1	3	4	115	
2	4	2	2	2	1	1	1	3	4	2	2	4	2	4	1	2	2	1	4	2	2	3	2	3	2	2	3	2	3	3	2	2	3	80	
2	3	2	2	2	1	2	3	2	3	2	2	3	2	3	3	3	3	2	3	1	2	3	2	2	2	1	4	3	3	4	1	4	4	84	
2	2	4	2	4	3	3	4	3	4	2	2	4	2	4	2	2	2	2	3	1	2	3	4	3	3	1	4	3	3	4	1	3	4	95	
3	2	4	3	2	3	4	3	2	4	3	3	4	4	4	1	2	3	3	3	1	2	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	2	4	4	105
2	4	1	2	2	4	1	2	3	4	3	2	4	1	4	1	1	3	1	2	1	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	1	2	76
3	4	3	2	3	2	3	3	2	4	3	2	4	3	3	2	2	3	3	4	1	2	4	3	3	3	2	4	3	3	4	1	3	4	98	
2	3	2	2	2	2	2	2	3	4	3	2	4	1	3	1	1	2	2	2	1	2	4	2	1	2	3	4	1	1	4	1	2	2	75	
2	3	2	2	2	1	2	3	2	4	3	2	4	2	3	2	2	3	2	3	2	2	4	3	3	3	2	4	2	2	3	1	3	3	86	
2	4	3	2	4	1	3	3	2	3	3	3	3	3	4	2	2	3	2	2	1	2	4	1	2	4	1	4	3	2	3	2	2	3	88	
3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	2	4	4	4	3	4	3	3	4	2	4	4	112	
3	3	4	3	2	3	4	4	2	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	2	2	3	3	4	4	3	4	4	4	4	2	4	4	110	
2	4	2	1	2	2	2	2	2	4	2	1	3	1	4	1	2	2	1	1	1	2	2	2	2	1	2	4	2	2	4	1	2	3	71	
2	4	4	1	1	1	1	2	2	4	2	1	4	1	2	1	1	2	1	1	1	2	2	2	1	1	1	4	1	1	2	1	1	2	60	
4	3	4	2	3	2	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	4	1	2	4	3	4	3	4	3	3	2	4	1	3	4	100	
2	3	2	2	3	1	1	2	2	3	2	2	4	4	3	1	2	3	2	1	1	2	4	2	2	3	2	4	2	2	3	2	3	2	81	
1	2	1	1	2	2	1	1	2	4	2	2	4	1	2	1	2	2	1	2	1	2	4	2	3	2	1	3	2	1	4	1	2	4	68	
2	1	2	2	3	3	2	4	2	2	3	4	3	4	2	3	1	2	3	4	2	2	2	3	3	1	1	2	1	3	3	4	2	3	84	
2	2	2	3	1	3	2	4	4	2	2	3	3	1	1	1	4	4	2	3	2	3	2	1	4	4	1	2	3	2	1	2	3	2	81	
1	2	2	2	3	3	4	4	2	4	2	3	2	2	3	3	1	1	2	1	2	3	3	3	1	1	1	4	4	2	2	2	2	2	79	
2	2	2	1	3	3	1	4	4	2	2	1	4	3	2	3	1	2	1	3	1	2	4	2	3	1	2	3	1	4	2	3	1	2	77	
3	3	2	1	3	2	3	2	3	1	2	1	4	2	4	2	4	1	2	3	2	3	2	1	4	2	3	1	2	1	3	4	3	2	82	
2	2	2	1	1	2	1	3	1	3	2	4	2	4	3	2	3	2	3	1	2	2	2	1	1	3	3	2	2	4	2	3	2	3	76	
1	3	2	3	2	1	2	1	2	3	4	4	2	3	4	1	2	3	4	2	3	4	1	4	3	2	1	4	2	3	2	4	1	3	86	
2	1	1	1	2	2	3	3	2	3	2	3	4	2	3	2	2	3	3	3	1	1	2	1	1	1	2	2	3	3	4	4	4	2	78	
2	1	1	2	2	3	3	2	3	2	3	4	2	4	1	4	1	3	4	3	2	3	2	3	2	1	4	2	3	3	2	3	2	1	4	84
2	2	2	3	3	1	1	2	1	2	1	2	4	4	2	3	4	2	3	4	2	3	3	2	3	2	3	1	2	1	2	1	3	1	2	75
1	2	1	2	2	2	1	4	1	3	2	4	3	2	1	3	2	1	2	1	3	2	3	4	1	2	3	1	2	4	1	3	2	3	74	
2	2	3	3	3	3	1	1	2	1	2	4	3	4	4	3	2	3	2	3	1	3	2	4	1	3	2	1	3	2	3	4	1	2	83	
2	1	2	1	3	2	3	4	3	2	3	1	4	2	1	4	3	2	4	1	3	4	1	2	3	1	2	4	1	2	3	1	4	3	82	
2	3	2	1	1	1	2	2	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	2	3	2	2	1	2	2	3	3	2	2	3	3	4	91	
4	4	3	2	4	3	4	1	1	1	3	3	2	2	4	4	3	3	4	3	2	3	4	4	4	4	3	4	3	1	2	1	2	3	96	
3	2	4	3	2	3	4	3	2	4	3	3	4	4	4	1	2	3	3	3	1	2	4	3	3	4	3	4	4	4	3	2	4	4	105	
2	4	1	2	2	4	1	2	3	4	3	2	4	1	4	1	1	3	1	2	1	2	3	2	2	2	2	3	2	2	3	2	1	2	76	
3	4	3	2	3	2	3	3	2	4	3	2	4	3	3	2	2	3	3	4	1	2	4	3	3	3	2	4	3	3	4	1	3	4	98	
2	3	2	2	2	2	2	2	3	4	3	2	4	1	3	1	1	2	2	2	1	2	4	2	1	2	3	4	1	1	4	1	2	2	75	
2	4	3	2	2	1	2	3	2	4	3	2	4	2	3	2	2	3	2	3	2	2	4	3	3	3	2	4	2	2	3	1	3	3	86	
2	4	3	2	4	1	3	3	2	3	3	3	3	3	4	2	2	3	2	2	1	2	4	1	2	4	1	4	3	2	3	2	2	3	88	
3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	2	4	4	4	4	3	4	3	3	4	2	4	4	112	
3	3	4	3	2	3	4	4	2	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	2	2	3	3	3	4	3	4	4	4	4	2	4	4	110	
2	4	2	1	2	2	2	2	2	4	2	1	3	1	4	1	2	2	1	1	1	2	2	2	2	1	2	4	2	2	4	1	2	3	71	
2	4	4	1	1	1	1	2	2	4	2	1	4	1	2	1	1	2	1	1	1	2	2	2	1	1	1	4	1	1	2	1	1	2	60	
4	3	4	2	3	2	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	2	2	3	4	1	2	4	3	4	3	4	3	3	2	4	1	3	4	100	
2	3	2	2	3	1	1	2	2	3	2	2	4	4	3	1	2	3	2	1	1	2	4	2	3	2	4	2	2	3	2	3	2	3	4	81
1	2	1	1	2	2	1	1	2	4	2	2	4	1	2	1	2	2	1	2	1	2	4	2	3	2	1	3	2	1	4	1	2	4	68	
2	1	2	2	3	3	2	4	2	2	3	4	3	4	2	3	1	2	3	4	2	2	2	3	3	1	1	2	1	3	3	4	2	3	84	
2	2	2	3	1	3	2	4	4	2	2	3	3	1	1	1	4	4	2	3	2	3	2	1	4	4	1	2	3	2	1	2				

Base de datos de la variable estrés laboral

P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	v2
3	2	4	3	3	3	2	3	2	4	4	2	4	3	2	2	3	4	2	2	4	4	65
3	2	5	4	0	4	3	5	3	3	2	1	4	3	6	4	2	6	4	4	4	1	73
2	2	0	2	4	1	1	2	1	3	2	2	3	2	1	2	2	5	2	2	3	2	46
3	3	5	2	4	4	2	3	0	3	2	2	4	4	4	3	3	4	3	4	4	1	67
3	2	4	3	0	2	2	3	2	3	2	0	3	0	2	3	2	3	0	2	3	1	45
3	2	3	2	3	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	4	1	1	2	1	44
2	2	3	1	6	1	1	1	2	2	1	2	3	3	2	2	2	5	1	1	6	1	50
4	2	3	2	2	3	5	3	3	5	2	0	4	3	3	3	0	4	3	3	4	1	62
4	4	4	4	4	2	3	2	3	3	4	2	4	3	4	3	3	0	4	3	4	1	68
2	2	4	2	4	1	2	0	1	4	2	2	3	2	3	2	2	3	2	3	3	2	51
2	2	3	2	3	3	3	3	2	3	1	2	3	2	2	5	1	4	3	3	4	1	57
2	2	4	2	4	2	2	2	2	3	1	2	3	4	3	3	1	4	3	3	4	1	57
3	3	4	4	4	1	2	3	3	3	1	2	4	3	3	4	3	4	0	4	3	2	63
3	2	4	1	4	1	1	3	1	2	1	2	3	2	2	2	2	3	2	2	3	2	48
3	2	4	3	3	2	2	3	3	4	1	2	4	3	3	3	2	4	3	3	4	1	62
3	2	4	1	3	1	1	2	2	2	1	5	4	2	1	2	3	5	1	1	4	1	51
3	2	4	2	3	2	2	3	2	3	2	2	4	3	3	3	2	4	2	2	6	1	60
3	3	3	3	4	2	2	3	2	2	1	2	4	1	2	4	1	4	3	2	3	2	56
3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	2	4	4	4	4	3	4	3	3	4	2	72
3	3	6	3	3	4	4	4	3	3	2	2	3	3	3	5	3	4	4	4	4	2	75
2	1	3	1	4	1	2	2	1	1	1	2	2	2	2	1	2	4	2	2	4	1	43
2	1	4	1	2	1	1	2	1	1	1	2	2	2	1	0	1	4	1	1	2	1	34
3	3	3	2	3	3	2	2	3	4	1	2	4	3	4	3	4	3	3	2	4	1	62
2	2	4	4	3	1	2	3	2	1	1	2	4	2	2	3	2	0	2	2	3	2	49
2	2	4	1	2	1	2	2	1	2	1	2	4	2	3	2	1	3	2	1	4	1	45
3	4	3	4	2	3	6	2	3	4	2	2	2	3	3	1	1	2	1	3	3	4	61
2	3	3	1	1	1	4	4	2	3	2	3	2	1	4	4	1	2	3	2	1	2	51
2	3	2	2	3	3	1	1	2	1	2	3	3	3	1	1	1	4	4	2	2	2	48
2	1	4	3	2	3	1	2	1	3	1	2	4	2	3	1	2	3	1	4	2	3	50
2	1	4	2	4	2	4	1	3	2	3	2	1	4	2	3	1	2	1	3	4	3	54
2	4	2	4	3	2	3	2	3	1	2	2	2	1	1	3	3	2	2	4	2	3	53
4	4	2	3	4	1	2	3	4	2	3	4	1	4	3	2	1	4	2	3	2	4	62
2	3	4	2	3	2	2	3	3	3	1	1	2	1	1	1	2	2	3	3	4	4	52
3	4	2	4	1	4	1	3	4	3	2	3	2	1	4	2	3	3	2	3	2	1	57
1	2	4	4	2	6	4	2	3	3	3	2	3	2	3	2	1	2	1	2	1	3	56
2	4	3	2	1	3	2	1	2	1	3	2	3	4	1	2	3	1	2	4	1	3	50
0	4	3	4	4	0	2	3	2	3	1	3	0	4	1	3	6	1	3	2	3	4	56
5	1	4	2	1	4	3	2	4	1	3	4	1	2	3	6	2	4	1	2	3	1	59
4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	2	3	2	2	1	2	2	3	3	2	2	3	63
3	3	2	2	4	4	3	3	4	3	2	3	4	4	4	3	0	3	1	2	1	2	60
3	3	5	4	4	1	2	3	3	3	1	2	4	3	3	4	3	4	4	4	3	2	68
3	2	4	1	4	1	1	3	1	2	1	2	3	2	2	2	2	6	2	2	3	2	51
3	2	4	3	3	2	2	3	3	4	1	2	4	3	3	3	2	4	3	3	4	1	62
3	2	4	1	3	1	1	2	2	2	1	2	4	2	1	2	3	4	1	5	4	1	51
5	2	4	2	3	2	2	3	2	3	2	2	4	3	3	3	2	6	2	2	3	1	61
3	3	3	3	4	2	2	3	2	2	1	2	4	1	0	5	1	4	3	2	3	2	55
3	3	5	3	3	3	4	3	3	4	3	2	4	4	4	4	3	4	3	3	4	2	74
3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	2	2	3	3	3	5	3	4	4	4	4	2	72
2	1	5	1	4	1	2	2	1	1	1	2	2	2	2	1	2	4	2	2	4	1	45
2	1	4	1	2	1	1	2	1	1	1	6	2	2	6	1	1	4	1	0	2	1	43
5	3	3	2	3	3	2	2	3	4	1	2	4	3	4	3	4	3	5	2	4	1	66
2	2	4	4	3	5	2	3	2	1	1	2	4	2	2	6	2	4	2	2	3	2	60
2	2	4	1	2	1	2	2	1	2	1	2	4	2	3	2	1	3	2	1	4	1	45
3	4	3	4	2	3	1	2	3	4	2	2	2	3	3	1	1	2	1	3	3	4	56
2	3	3	1	1	1	4	4	2	3	2	3	2	1	6	4	1	2	3	2	1	2	53

Estadísticas de total de elementos de la variable clima organizacional

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Item 1	83,6545	181,267	,689	,873
Item 2	83,1818	197,707	-,103	,888
Item 3	83,4545	178,808	,603	,874
Item 4	83,9091	183,492	,597	,875
Item 5	83,5091	186,810	,369	,879
Item 6	83,7818	187,692	,303	,880
Item 7	83,5818	174,729	,716	,871
Item 8	83,2727	184,758	,379	,879
Item 9	83,4909	193,810	,074	,884
Item 10	82,6364	194,347	,027	,885
Item 11	83,2909	185,840	,544	,876
Item 12	83,4364	186,362	,345	,879
Item 13	82,5273	197,698	-,122	,886
Item 14	83,4909	181,069	,467	,877
Item 15	82,9636	187,406	,287	,881
Item 16	83,7455	181,119	,463	,877
Item 17	83,7636	183,258	,441	,877
Item 18	83,3636	185,532	,469	,877
Item 19	83,5818	181,433	,558	,875
Item 20	83,2909	179,099	,574	,874
Item 21	84,2364	189,443	,277	,880
Item 22	83,7818	197,581	-,128	,885
Item 23	82,8364	185,176	,371	,879
Item 24	83,4000	183,985	,443	,877
Item 25	83,3818	179,352	,559	,875
Item 26	83,4000	177,504	,641	,873
Item 27	83,8909	183,766	,462	,877
Item 28	82,5636	189,510	,235	,881
Item 29	83,6000	177,430	,668	,872
Item 30	83,4727	180,476	,576	,875
Item 31	82,8909	184,655	,369	,879
Item 32	84,0545	196,793	-,068	,888
Item 33	83,3455	176,749	,659	,872
Item 34	82,8182	181,929	,591	,875

Estadísticas de total de elementos de la variable estrés laboral

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Item 1	53,6364	75,495	,389	,708
Item 2	53,8545	76,090	,348	,711
Item 3	52,8000	79,311	,130	,726
Item 4	53,9091	72,936	,454	,701
Item 5	53,4182	82,322	-,055	,744
Item 6	54,0909	71,973	,411	,703
Item 7	54,0364	73,110	,410	,704
Item 8	53,8000	75,385	,418	,707
Item 9	54,0545	73,201	,514	,699
Item 10	53,6909	72,218	,511	,697
Item 11	54,6182	77,389	,306	,715
Item 12	54,1273	85,632	-,230	,749
Item 13	53,2909	77,506	,214	,721
Item 14	53,8545	74,238	,435	,704
Item 15	53,6727	74,669	,273	,717
Item 16	53,5818	70,063	,479	,696
Item 17	54,3273	76,706	,246	,718
Item 18	52,9273	81,587	-,031	,744
Item 19	54,0909	72,899	,443	,702
Item 20	53,8364	73,584	,454	,702
Item 21	53,1636	78,139	,157	,726
Item 22	54,4727	81,476	,003	,736

Matriz de consistencia

Título: Clima organizacional y Estrés laboral en el personal profesional de enfermería del hospital Hermilio Valdizan, Lima 2019.

Autor: Br. Liñan Aguilar Santos Emeterio.

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores				
<p>Problema General: ¿Qué relación existe entre el clima organizacional y el estrés laboral en el personal profesional de enfermería del hospital Hermilio Valdizan - 2019?</p> <p>Problemas Específicos:</p> <p>(1) ¿Qué relación existe entre el clima organizacional y la dimensión Agotamiento emocional en el personal profesional de enfermería del hospital Hermilio Valdizan -2019?</p> <p>(2) ¿Qué relación existe entre el clima organizacional y la dimensión Despersonalización, en el personal profesional de</p>	<p>Objetivo general: Determinar la relación que existe entre el clima organizacional y estrés laboral en el personal profesional de enfermería del hospital Hermilio Valdizan - 2019.</p> <p>Objetivos específicos:</p> <p>1. Identificar la relación que existe entre clima organizacional y la dimensión Agotamiento emocional, en el personal profesional de enfermería del hospital Hermilio Valdizan - 2019.</p> <p>2. Identificar la relación que existe entre clima organizacional y la dimensión</p>	<p>Hipótesis general: Existe relación inversa entre el clima organizacional y estrés laboral en el personal profesional de enfermería del hospital Hermilio Valdizan - 2019.</p> <p>Hipótesis específicas: (1). Existe relación inversa entre clima organizacional y la dimensión Agotamiento emocional, en el personal profesional de enfermería del hospital Hermilio Valdizan - 2019.</p>	Variable 1: Clima Organizacional				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala/valores	Niveles o rangos
			1) Potencial humano.	-Recompensa. -Innovación. -Liderazgo. -Confort	4; 5; 12; 17 21; 11; 16 7; 19	Rango de puntuación: 28 a 112. Siempre A veces Raras veces Nunca	Malo: Menor de 22 Regular: 22 a 33 Bueno: Mayor de 33 Malo: Menor de 18 Regular: 18 a 27 Bueno: Mayor de 27 Malo: Menor de 16 Regular: 16 a 24 Bueno: Mayor de 24.
2) Diseño organizacional	-Remuneración -Toma de decisiones. -Estructura. -Comunicación Organizacional	18; 25 6; 27; 3; 14 29					
3) Cultura organizacional	-Conflicto y Cooperación -Identidad. - Motivación	10; 13 24, 26 20; 23, 31; 1; 8; 33 2; 9;15;22; 28;32					
Variable 2: Estrés Laboral.							

<p>enfermería del hospital Hermilio Valdizan -2019?</p> <p>(3) ¿Qué relación existe entre el clima organizacional y la dimensión Falta de Realización en el personal profesional de enfermería del hospital Hermilio Valdizan -2019?</p>	<p>Despersonalización, en el personal profesional de enfermería del hospital Hermilio Valdizan - 2019.</p> <p>3. Identificar la relación que existe entre el clima organizacional y la dimensión Falta de Realización Personal en el personal profesional de enfermería del hospital Hermilio Valdizan - 2019.</p>	<p>(2). Existe relación inversa entre clima organizacional y la dimensión Despersonalización, en el personal profesional de enfermería del hospital Hermilio Valdizan - 2019.</p> <p>(3). Existe relación inversa entre clima organizacional y la dimensión, Falta de Realización Personal, en el personal profesional de enfermería del hospital Hermilio Valdizan - 2019.</p>	<p>Dimensiones</p> <p>1)Agotamiento Emocional</p> <p>2)Despersonalización.</p> <p>3) Realización Personal.</p>	<p>Indicadores</p> <p>-Sentimientos de agotamiento laboral. - Sentimientos de estar acabado al final de la jornada. - Sentimientos de fatiga ante un nuevo día de trabajo. - Sentimiento de estrés causado por el trabajo diario. - Sentimiento de estar quemado por el trabajo. - Perdida del interés laboral. -Perdida del entusiasmo laboral - No ser molestado mientras trabaja. -Cinismo acerca del valor del trabajo. - Creencia de tener capacidad en la resolución de problemas laborales. -Tener una respuesta negativa del trabajo que desempeña. -Sentimientos negativos de mi Competencia profesional.</p>	<p>Ítems</p> <p>5, 10, 11, 15, 22</p> <p>5, 10, 11, 15, 22</p> <p>4, 7, 9, 12, 17, 17, 18, 19, 21</p>	<p>Escala de valores</p> <p>0. Nunca 1. Pocas veces al año o menos 2. Una vez al mes o menos. 3. Unas pocas veces al mes 4. Una vez a la semana. 5. Pocas veces a la semana. 6. Todos los días.</p>	<p>Niveles o rangos</p> <p>Bajo: menor de 18 Medio: 19-26 Alto: mayor de 27</p> <p>Bajo: menor de 5 Medio: 6 - 9 Alto: mayor de 10.</p> <p>Bajo: menor de 40 Medio: 34 - 39 Alto: mayor de 33</p>
--	--	---	---	---	--	--	--

Tipo y diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos	Estadística a utilizar
<p>Tipo: Básico, cuantitativo, prospectivo y transversal.</p> <p>Diseño: El estudio no experimental, descriptivo y correlacional.</p>	<p>Población: Población total 90 enfermeras.</p> <p>Tipo de muestreo: No probalístico.</p> <p>Tamaño de muestra: 55 licenciados en enfermería.</p>	<p>Variable 1: Clima Organizacional Técnicas: Encuesta. Instrumentos: Cuestionario de clima organizacional elaborado por el Minsa. Consta de 34 Ítem.</p> <p>Variable 2: estrés laboral Instrumento: Cuestionario. Autor: Maslach Burnout Inventory (MBI). Año: 2014. Consta de 22 ítems.</p>	<p>DESCRIPTIVA: Para el análisis estadístico respectivo, se utilizará el paquete estadístico SPSS Versión 25. Mediante la cual se procede a la presentación estadística de las medidas de tendencia central y de variabilidad, así como la estadística inferencial para la respectiva prueba de hipótesis.</p> <p>INFERENCIAL: Para la prueba de hipótesis se aplicará la prueba de la estadística no paramétrica Rho de Spearman con un ($\alpha = 0.05$), el cual se realiza para variables cualitativas ordinales, con la finalidad de inferir los resultados dentro de lo que circunscribirá este estudio.</p>

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL ESTRÉS LABORAL.

Nº	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ¹		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Agotamiento Emocional							
1	Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo.	✓		✓		✓		
2	Cuando termino mi jornada de trabajo me siento vacío.	✓		✓		✓		
3	Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigado.	✓		✓		✓		
4	Siento que trabajar todo el día con la gente me cansa.	✓		✓		✓		
5	Siento que mi trabajo me está desgastando.	✓		✓		✓		
6	Me siento frustrado en mi trabajo.	✓		✓		✓		
7	Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo.	✓		✓		✓		
8	Siento que trabajar en contacto directo con la gente me cansa.	✓		✓		✓		
9	Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2: Despersonalización	Si	No	Si	No	Si	No	
10	Siento que estoy tratando a algunos pacientes como si fueran objetos impersonales.	✓		✓		✓		
11	Siento que me he hecho más duro con la gente.	✓		✓		✓		
12	12 Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente.	✓		✓		✓		
13	Siento que realmente no me importa lo que les ocurra a mis pacientes.	✓		✓		✓		
14	Me parece que los pacientes me culpan de algunos de sus problemas.	✓		✓		✓		
	DIMENSION 3: Falta de Realización Personal							
15	Siento que puedo entender fácilmente a los pacientes.	✓		✓		✓		
16	Siento que trato con mucha eficacia los problemas de mis pacientes.	✓	No	✓	No	✓	No	
17	Siento que estoy influyendo positivamente en la vida de otras personas a través de mi trabajo.	✓		✓		✓		
18	Me siento con mucha energía en mi trabajo.	✓		✓		✓		
19	Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis pacientes.	✓		✓		✓		
20	Me siento estimado después de haber trabajado íntimamente con mis pacientes.	✓		✓		✓		
21	Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo.	✓		✓		✓		
22	Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados de forma adecuada	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay
suficiencia): SUFICIENCIA

Opinión de Aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y Nombres del Juez Validador. Dr/ Mg: DR. QUINTA TATAJE FREDDY

DNI: 07015123

Especialidad del
Validador: METODOLOGIA DE INVESTIGACION

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

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

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


Firma del Experto Informante.
DNI: 07015123

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL CLIMA ORGANIZACIONAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
	DIMENSIÓN 1: Cultura Organizacional							
1	Mi centro de labores me ofrece la oportunidad de hacer lo que mejor sé hacer.	✓		✓		✓		
2	Mi jefe inmediato se preocupa por crear un ambiente laboral agradable	✓		✓		✓		
3	Mi contribución juega un papel importante en el éxito de mi organización de salud.	✓		✓		✓		
4	Estoy comprometido con mi organización de salud	✓		✓		✓		
5	Las otras áreas o servicios me ayudan cuando las necesito.	✓		✓		✓		
6	Puedo contar con mis compañeros cuando lo necesito.	✓		✓		✓		
7	Me interesa el desarrollo de mi organización de salud	✓		✓		✓		
8	Recibo buen trato en mi establecimiento de salud.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2: Diseño Organizacional	SI	No	SI	No	SI	No	
9	Mi jefe inmediato trata de obtener información antes de tomar una decisión.	✓		✓		✓		
10	Mi remuneración es adecuada en relación al trabajo que realizo.	✓		✓		✓		
11	Conozco las tareas o función específicas que debo realizar en mi organización.	✓		✓		✓		
12	Las tareas que desempeño, corresponden a mi función.	✓		✓		✓		
13	En mi organización participo en la toma de decisiones.	✓		✓		✓		
14	Mi salario y beneficios son razonables.	✓		✓		✓		
15	Mi jefe inmediato se comunica regularmente con los trabajadores para recabar apreciaciones técnicas o percepciones relacionadas al trabajo.	✓		✓		✓		
16	Mi jefe inmediato me comunica si estoy realizando bien o mal mi trabajo.	✓		✓		✓		
17	Presto atención a los comunicados que emiten mis jefes.	✓		✓		✓		
	DIMENSION 3: Potencial Humano	SI	No	SI	No	SI	No	
18	Existen incentivos laborales para que yo trate de hacer mejor mi trabajo	✓		✓		✓		
19	La innovación es característica de nuestra organización	✓		✓		✓		
20	Mis compañeros de trabajo toman iniciativas para la solución de problemas	✓		✓		✓		
21	Mi jefe está disponible cuando se le necesita.	✓		✓		✓		
22	Mi trabajo es evaluado en forma adecuada	✓		✓		✓		
23	Es fácil para mis compañeros de trabajo que sus nuevas ideas sean consideradas	✓		✓		✓		

24	Los premios y reconocimientos son distribuidos en forma justa	✓		✓		✓	
25	La limpieza de los ambientes es adecuada.	✓		✓		✓	
26	Nuestros directivos contribuyen a crear condiciones adecuadas para el progreso de la institución.	✓		✓		✓	
27	Mi institución es flexible y se adapta bien a los cambios.	✓		✓		✓	
28	En términos generales me siento satisfecho con mi ambiente de trabajo.	✓		✓		✓	

Fuente: Elaboración propia.

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: DR. QCHOA TATYE FREDDY
DNI: 0.70/5.123

Especialidad del validador: METODOLOGIA DE INVESTIGACION

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

.....de.....del 20.....



Firma del Experto Informante.

DNI... 0.70/5.123

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL ESTRÉS LABORAL.

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Agotamiento Emocional							
1	Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo.	✓		✓		✓		
2	Cuando termino mi jornada de trabajo me siento vacío.	✓		✓		✓		
3	Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigado.	✓		✓		✓		
4	Siento que trabajar todo el día con la gente me cansa.	✓		✓		✓		
5	Siento que mi trabajo me está desgastando.	✓		✓		✓		
6	Me siento frustrado en mi trabajo.	✓		✓		✓		
7	Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo.	✓		✓		✓		
8	Siento que trabajar en contacto directo con la gente me cansa.	✓		✓		✓		
9	Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2: Despersonalización	Si	No	Si	No	Si	No	
10	Siento que estoy tratando a algunos pacientes como si fueran objetos impersonales.	✓		✓		✓		
11	Siento que me he hecho más duro con la gente.	✓		✓		✓		
12	12 Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente.	✓		✓		✓		
13	Siento que realmente no me importa lo que les ocurra a mis pacientes.	✓		✓		✓		
14	Me parece que los pacientes me culpan de algunos de sus problemas.	✓		✓		✓		
	DIMENSION 3: Falta de Realización Personal	✓		✓		✓		
15	Siento que puedo entender fácilmente a los pacientes.	✓		✓		✓		
16	Siento que trato con mucha eficacia los problemas de mis pacientes.	Si	No	Si	No	Si	No	
17	Siento que estoy influyendo positivamente en la vida de otras personas a través de mi trabajo.	✓		✓		✓		
18	Me siento con mucha energía en mi trabajo.	✓		✓		✓		
19	Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis pacientes.	✓		✓		✓		
20	Me siento estimado después de haber trabajado íntimamente con mis pacientes.	✓		✓		✓		
21	Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo.	✓		✓		✓		
22	Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados de forma adecuada	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay
suficiencia):

SUFICIENCIA

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

Apellidos y Nombres del Juez Validador, Dr/ Mg: ADOLFO SILVA NORVASTE

DNI: 10041560

Especialidad del Validador: METODOLOGIA INVESTIGACION UCV.

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.



Firma del Experto Informante.

DNI: 10041560

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL CLIMA ORGANIZACIONAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Cultura Organizacional							
1	Mi centro de labores me ofrece la oportunidad de hacer lo que mejor sé hacer.	✓		✓		✓		
2	Mi jefe inmediato se preocupa por crear un ambiente laboral agradable	✓		✓		✓		
3	Mi contribución juega un papel importante en el éxito de mi organización de salud	✓		✓		✓		
4	Estoy comprometido con mi organización de salud	✓		✓		✓		
5	Las otras áreas o servicios me ayudan cuando las necesito.	✓		✓		✓		
6	Puedo contar con mis compañeros cuando lo necesito.	✓		✓		✓		
7	Me interesa el desarrollo de mi organización de salud	✓		✓		✓		
8	Recibo buen trato en mi establecimiento de salud.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2: Diseño Organizacional							
9	Mi jefe inmediato trata de obtener información antes de tomar una decisión.	✓		✓		✓		
10	Mi remuneración es adecuada en relación al trabajo que realizo.	✓		✓		✓		
11	Conozco las tareas o función específicas que debo realizar en mi organización.	✓		✓		✓		
12	Las tareas que desempeño, corresponden a mi función.	✓		✓		✓		
13	En mi organización participo en la toma de decisiones.	✓		✓		✓		
14	Mi salario y beneficios son razonables.	✓		✓		✓		
15	Mi jefe inmediato se comunica regularmente con los trabajadores para recabar apreciaciones técnicas o percepciones relacionadas al trabajo.	✓		✓		✓		
16	Mi jefe inmediato me comunica si estoy realizando bien o mal mi trabajo.	✓		✓		✓		
17	Presto atención a los comunicados que emiten mis jefes.	✓		✓		✓		
	DIMENSION 3: Potencial Humano							
18	Existen incentivos laborales para que yo trate de hacer mejor mi trabajo	✓		✓		✓		
19	La innovación es característica de nuestra organización.	✓		✓		✓		
20	Mis compañeros de trabajo toman iniciativas para la solución de problemas	✓		✓		✓		
21	Mi jefe está disponible cuando se le necesita.	✓		✓		✓		
22	Mi trabajo es evaluado en forma adecuada	✓		✓		✓		
23	Es fácil para mis compañeros de trabajo que sus nuevas ideas sean consideradas	✓		✓		✓		

24	Los premios y reconocimientos son distribuidos en forma justa	✓		✓		✓	
25	La limpieza de los ambientes es adecuada.	✓		✓		✓	
26	Nuestros directivos contribuyen a crear condiciones adecuadas para el progreso de la institución.	✓		✓		✓	
27	Mi institución es flexible y se adapta bien a los cambios.	✓		✓		✓	
28	En términos generales me siento satisfecho con mi ambiente de trabajo.	✓		✓		✓	

Fuente: Elaboración propia.

Observaciones (precisar si hay

suficiencia): SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: ADOLFO SILVA NARVAJE
DNI: 10044560

Especialidad del validador: METODOLOGIA INVESTIGACION UCV.

.....de.....del 20.....

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 Informante.
DNI: 10044560

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL ESTRÉS LABORAL.

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
DIMENSIÓN 1: Agotamiento Emocional								
1	Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo.	X		X		X		
2	Cuando termino mi jornada de trabajo me siento vacío.	X		X		X		
3	Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigado.	X		X		X		
4	Siento que trabajar todo el día con la gente me cansa.	X		X		X		
5	Siento que mi trabajo me está desgastando.	X		X		X		
6	Me siento frustrado en mi trabajo.	X		X		X		
7	Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo.	X		X		X		
8	Siento que trabajar en contacto directo con la gente me cansa.	X		X		X		
9	Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades.	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: Despersonalización								
10	Siento que estoy tratando a algunos pacientes como si fueran objetos impersonales.	X		X		X		
11	Siento que me he hecho más duro con la gente.	X		X		X		
12	12 Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente.	X		X		X		
13	Siento que realmente no me importa lo que les ocurra a mis pacientes.	X		X		X		
14	Me parece que los pacientes me culpan de algunos de sus problemas.	X		X		X		
DIMENSION 3: Falta de Realización Personal								
15	Siento que puedo entender fácilmente a los pacientes.	X		X		X		
16	Siento que trato con mucha eficacia los problemas de mis pacientes.	SI	No	SI	No	SI	No	<i>Los pacientes van a ser mejor atendidos.</i>
17	Siento que estoy influyendo positivamente en la vida de otras personas a través de mi trabajo.	X		X		X		
18	Me siento con mucha energía en mi trabajo.	X		X		X		
19	Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis pacientes.	X		X		X		
20	Me siento estimado después de haber trabajado íntimamente con mis pacientes.	X		X		X		
21	Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo.	X		X		X		
22	Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados de forma adecuada	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

Opinión de Aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y Nombres del Juez Validador. Dr/ Mg: Eleonora Juez Eleasa

DNI: 08105562

Especialidad del Validador: Psicología y Metodología en Investigación - UCV

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.


Firma del Experto Informante.
DNI: 08105562

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL CLIMA ORGANIZACIONAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Cultura Organizacional								
1	Mi centro de labores me ofrece la oportunidad de hacer lo que mejor sé hacer.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
2	Mi jefe inmediato se preocupa por crear un ambiente laboral agradable	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
3	Mi contribución juega un papel importante en el éxito de mi organización de salud	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
4	Estoy comprometido con mi organización de salud	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
5	Las otras áreas o servicios me ayudan cuando las necesito.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
6	Puedo contar con mis compañeros cuando lo necesito.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
7	Me interesa el desarrollo de mi organización de salud	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
8	Recibo buen trato en mi establecimiento de salud.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
DIMENSIÓN 2: Diseño Organizacional								
9	Mi jefe inmediato trata de obtener información antes de tomar una decisión.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
10	Mi remuneración es adecuada en relación al trabajo que realizo.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
11	Conozco las tareas o función específicas que debo realizar en mi organización.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
12	<i>Las tareas que desempeño, corresponden a mi función.</i>	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
13	En mi organización participo en la toma de decisiones.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
14	Mi salario y beneficios son razonables.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
15	Mi jefe inmediato se comunica regularmente con los trabajadores para recabar apreciaciones técnicas o percepciones relacionadas al trabajo.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
16	Mi jefe inmediato me comunica si estoy realizando bien o mal mi trabajo.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
17	Presto atención a los comunicados que emiten mis jefes.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
DIMENSION 3: Potencial Humano								
18	Existen incentivos laborales para que yo trate de hacer mejor mi trabajo	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
19	La innovación es característica de nuestra organización	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
20	Mis compañeros de trabajo toman iniciativas para la solución de problemas	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
21	Mi jefe está disponible cuando se le necesita.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
22	Mi trabajo es evaluado en forma adecuada	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
23	Es fácil para mis compañeros de trabajo que sus nuevas ideas sean consideradas	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		

24	Los premios y reconocimientos son distribuidos en forma justa	X		X		X	
25	La limpieza de los ambientes es adecuada.	X		X		X	
26	Nuestros directivos contribuyen a crear condiciones adecuadas para el progreso de la institución.	X		X		X	
27	Mi institución es flexible y se adapta bien a los cambios.	X		X		X	
28	En términos generales me siento satisfecho con mi ambiente de trabajo.	X		X		X	

Fuente: Elaboración propia

Observaciones (precisar si hay

suficiencia): Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Rafaela Muñoz Leizaola

DNI:.....

Especialidad del validador: Carrera de la solución Mediadora de Inversión OCU

Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

8 de julio del 2019



Firma del Experto Informante.

DNI... 0.810.5562

Declaración Jurada del Artículo Científico

Yo, LIÑAN AGUILAR SANTOS EMETERIO, Identificado con D.N.I. 08001148

DECLARO QUE

El artículo científico que presento, es auténtico siendo resultado de mi trabajo investigador, que no ha copiado, ni ha utilizado ideas, formulaciones, citas integrales e ilustraciones diversas, sacadas de cualquier otras tesis, obras, artículos, memorias, etc., sin mencionar de forma clara y exacta su origen o autor, tanto en el cuerpo del texto, figuras, cuadros, tablas u otros que tengan derechos de autor.

En este sentido, soy consciente de que el hecho de no respetar los derechos de autor y hacer plagio, son objeto de sanciones universitarias y/o legales.

Lima, diciembre de 2019



Liñan Aguilar Santos Emeterio

DNI: 08001148

ARTÍCULO CIENTÍFICO

Clima organizacional y estrés laboral del personal profesional de enfermería del hospital Hermilio Valdizan – 2019.

Autor: Br. Liñan Aguilar Santos Emeterio.

Correo electrónico: salinan1@hotmail.com

Filiación institucional: Universidad César Vallejo.

Resumen

La presente investigación titulada Clima organizacional y estrés laboral del personal profesional de enfermería en el Hospital Hermilio Valdizan 2019, tuvo como objetivo, determinar la relación que existe entre el clima organizacional y el estrés laboral, en el personal profesional de esta institución durante el año 2019.

La metodología utilizada fue de tipo básica, descriptiva, de diseño no experimental, con un enfoque cuantitativo, prospectivo, correlacional y corte transversal. La población estuvo conformada por 90 profesionales de enfermería, tomándose de ella una muestra de 55 enfermeras, a quienes, a través del muestreo censal, se aplicó los cuestionarios sobre clima organizacional, y estrés laboral de Maslach Burnout Inventory (MBI), validados internacionalmente con pruebas de confiabilidad pertinentes con la escala de Cronbach, mostrando niveles de confiabilidad aceptable.

Para el procesamiento de datos se utilizó la estadística descriptiva, y la estadística inferencial, así como para la comprobación de las hipótesis, se utilizó el paquete estadístico SPSS. 25 y para la presentación de resultados, tablas y figuras.

En la presente investigación los resultados indican que existe una relación inversa y significativa entre el clima organizacional y el estrés laboral en los profesionales de enfermería del hospital Hermilio Valdizan 2019 y que se ve reflejado en la prueba de correlación de Rho de Spearman, $r -0.720$, lo que indica que cuanto mejor sea el clima organizacional, menores serán los niveles de estrés laboral.

Palabras Claves: Clima organizacional, estrés laboral, enfermeras.

Abstract

The present research entitled Organizational climate and occupational stress of professional nursing staff at the Hermilio Valdizan Hospital 2019, aimed to determine the relationship between the organizational climate and work stress, in the professional staff of this institution during the year 2019.

The methodology used was basic, descriptive, non-experimental, with a quantitative, prospective, correlational and cross-sectional approach. The population was made up of 90 nursing professionals, taking from it a sample of 55 nurses, to whom, through census sampling, the questionnaires on organizational climate, and labor stress of Maslach Burnout Inventory (MBI), internationally validated with Relevant reliability tests with the Cronbach scale, showing acceptable levels of reliability.

For data processing, descriptive statistics were used, and inferential statistics, as well as for the testing of hypotheses, the SPSS statistical package was used. 25 and for the presentation of results, tables and figures.

In the present investigation, the results indicate that there is an inverse and significant relationship between the organizational climate and work stress in the nursing professionals of the Hermilio Valdizan 2019 hospital and that it is reflected in the Spearman Rho correlation test, $r -0.720$, which indicates that the better the organizational climate, the lower the levels of work stress.

Keywords: Organizational climate, work stress, nurses.

Introducción

Actualmente los directivos de las distintas organizaciones privadas y del estado han acrecentado su importancia por mantener adecuadas interrelaciones bajo un clima organizacional que permita motivar al personal bajo su mando y así aumentar su productividad, interés y satisfacción en el trabajo ya que los trabajadores satisfechos tienden a ser más cooperadores, adaptables y dispuestos al cambio. Las empresas para obtener resultados positivos ante dicha situación, han concluido que la clave es el recurso humano, pues su trabajo es fundamental para el logro de los objetivos organizacionales y; así lograr un clima organizacional satisfactorio.

La sociedad tiene un concepto general de estrés laboral o clima organizacional, sin embargo, por motivos propios de las labores que realizan, en la mayoría de veces se olvidan de su entorno y no asocian los problemas que puedan tener en base a estos dos términos. Sin embargo, las personas desconocen mucho de los factores asociados al estrés laboral o a un mal clima organizacional, las cuales desencadenan agotamiento físico y mental de los trabajadores, generando diversas consecuencias que no solo afectan a su salud, sino también a su entorno familiar. Con relación a la investigaciones realizadas sobre el clima organizacional, según Williams (2013) en una investigación concluye que la motivación se ve seriamente afectada reflejando un personal desinteresado, con poca identificación con su institución laboral, incertidumbre, una comunicación deficiente entre los distintos niveles jerárquicos, tanto ascendente como descendentemente, en cuando al liderazgo en la institución, se ve cada más afectado y con menor credibilidad por parte de los empleados lo cual es reforzado por la falta de acercamiento y confianza por ambas partes, por la falta de claridad al explicar los objetivos y la omisión de información que podría ser relevante para llevar a cabo efectivamente las actividades y la falta de retroalimentación hacia las acciones del personal. Asimismo, acorde a la variable estrés laboral tenemos a Flores (2014) en la tesis “Relación entre clima laboral y el nivel de estrés ocupacional en el personal del establecimiento de salud de Pomata, Puno, 2013”, concluye que la mitad de los trabajadores en el establecimiento de salud Pomata, señalan un clima laboral negativo, así como también la gran mayoría demuestra un nivel de estrés moderado, por lo que finalmente establece además que el clima laboral está relacionado positivamente con el nivel de estrés ocupacional del personal en el establecimiento de salud de Pomata.

Con relación al tema del estrés laboral, según Cano (2002) señala que "hablamos de estrés cuando se produce una discrepancia entre las demandas del ambiente, y los recursos de la

persona para hacerles frente" (p. 49). El estrés es una respuesta adaptativa por parte del individuo, que en un primer momento nos ayuda a responder más rápida y eficazmente a situaciones que lo requieren. Nuestro cuerpo se prepara para un sobreesfuerzo, somos capaces de procesar más información sobre el problema y actuamos de forma rápida y decidida. El problema es que nuestro cuerpo tiene unos recursos limitados y aparece el agotamiento. Desde este punto de vista, puede considerarse al estrés laboral como el factor que desencadena o libera efectos tanto físicos (consecuencias físicas) como psicológicos (consecuencias psicosociales) en los individuos. Además, produce cambios en la percepción, las respuestas emocionales y afectivas, la apreciación primaria y secundaria, las respuestas de afrontamiento (Peiró, 1992, p. 89).

Problema General

¿Qué relación existe entre el clima organizacional y el estrés laboral del personal profesional de enfermería del hospital Hermilio Valdizan -2019?

Objetivo General

Determinar la relación que existe entre el clima organizacional y el estrés laboral del personal profesional de enfermería del hospital Hermilio Valdizan -2019.

Método

La presente investigación, es de diseño descriptivo, correlacional, de enfoque cuantitativo, porque se va a proporcionar al investigador guías u orientación para la realización de un determinado estudio. Para Hernández (2014, p.92) dice "Con los estudios descriptivos se busca especificar propiedades, características de los perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis." Lo mismo, Hernández (2014) señala que "es correlacional porque asocia variables mediante un patrón predecible para un grupo o población." (p.94). La población considerada estuvo compuesta por 90 licenciadas en enfermería del hospital Hermilio Valdizan, de los cuales se extrajo una muestra de 55 enfermeras, utilizándose un muestreo no probabilístico no intencional. Se utilizaron dos instrumentos para la recolección de datos: el cuestionario sobre clima organizacional dirigido a los profesionales de enfermería del hospital Hermilio Valdizan, el cuál evalúa el nivel del clima organizacional, asimismo, consta de tres dimensiones las cuales son: Cultura organizacional, diseño organizacional y potencial

humano. En cuanto a el análisis estadístico los resultados se presentaron en cuadros y barras porcentuales y se aplicará el estadístico coeficiente de correlación de Pearson para demostrar la validez de la hipótesis, obteniéndose la confiabilidad a través del coeficiente de Alfa de Cronbach, donde el resultado fue de 0,881, el cual fue validado a través de juicio de expertos.

Asimismo, para el estrés laboral, se utilizó el instrumento denominado inventario de burnout, el cuál consta de 22 ítem y tres dimensiones: Agotamiento emocional, despersonalización y falta de realización personal, cada uno con sus respectivos indicadores. el cual se obtiene la interpretación de los resultados como cuantitativos, su forma de administración es individual, la duración de dicho instrumento es de 30 minutos estrés laboral aproximadamente, y cuyo objetivo es de identificar el nivel de estrés laboral en el personal profesional de enfermería del hospital Hermilio Valdizan – 2019. Se aplico el estadístico coeficiente de correlación de Pearson para demostrar la validez de la hipótesis, obteniéndose la confiabilidad a través del coeficiente de Alfa de Cronbach, donde el resultado fue de 0 ,725 el cual fue validado a través de juicio de un experto.

Resultados

Correlación de Rho de Spearman entre el clima organizacional y el estrés laboral en el profesional de enfermería del Hospital Hermilio Valdizan, 2019.

		Clima organizacional Estrés laboral		
Rho de Spearman	Clima organizacional	Coefficiente de correlación	1,000	-,920**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	55	55
	Estrés laboral	Coefficiente de correlación	-,920**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	55	55

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

Según la correlación de Pearson la relación que establecen las variables clima organizacional y estrés laboral es inversa en -0,920, el cual expresa que la relación es fuerte y negativa, es decir, este resultado manifiesta que a mejor clima organizacional menor estrés laboral.

Hipótesis específica 1.

Correlación de Rho de Spearman entre clima organizacional y el agotamiento emocional en el profesional de enfermería del Hospital Hermilio Valdizán, 2019.

			Clima organizacional	Agotamiento emocional
Rho de Spearman	Clima organizacional	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)	1,000	-,849**
		N	55	55
	Agotamiento emocional	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)	-,849**	1,000
		N	55	55

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

Hipótesis específica 2.

Hi. Existe relación significativa entre clima organizacional y la despersonalización en profesional de enfermería del Hospital Hermilio Valdizán, 2019.

Ho. No existe relación significativa entre clima organizacional y la despersonalización en el profesional de enfermería del Hospital Hermilio Valdizán, 2019.

Correlación de Rho de Spearman entre clima organizacional y la despersonalización en el profesional de enfermería del hospital Hermilio Valdizán, 2019.

			Clima organizacional	Despersonalización
Rho de Spearman	Clima organizacional	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)	1,000	-,624**
		N	55	55
	Despersonalización	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)	-,624**	1,000
		N	55	55

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

De acuerdo a la prueba de Correlación de Rho de Spearman una relación de $r = -.624$ (Correlación negativa moderada), se concluye que: existe relación inversa entre clima organizacional y la despersonalización en el profesional de enfermería del hospital Hermilio Valdizán, 2019

Hipótesis específica 3

Hi. Existe relación significativa entre clima organizacional y la realización personal en profesional de enfermería del Hospital Hermilio Valdizán, 2019.

Ho. No existe relación significativa entre clima organizacional y la realización en profesional de enfermería del Hospital Hermilio Valdizán, 2019.

Correlación de Rho de Spearman entre clima organizacional y la realización en el profesional de enfermería del Hospital Hermilio Valdizán, 2019.

			Clima organizacional	Realización personal
Rho de Spearman	Clima organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	-,746**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	55	55
	Realización personal	Coeficiente de correlación	-,746**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	55	55

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

Vemos en los resultados según la prueba de Correlación de Rho de Spearman una relación de $r = -.849$ (Correlación negativa alta) con una significancia de 0.000 menor que el nivel esperado ($p < 0.05$), se acepta la hipótesis alterna, y se concluye que: existe relación inversa entre clima organizacional y el agotamiento emocional en el profesional de enfermería del Hospital Hermilio Valdizán, 2019.

Clima Organizacional. Variables y dimensiones.

Frecuencia estadística de la variable clima organizacional en el profesional de enfermería del Hospital Hermilio Valdizán, 2019.

	Frecuencia	Porcentaje
Malo	3	5,5
Regular	43	78,1
Bueno	9	16,4
Total	55	100,0

Se evidencia que el 78.1% del profesional de enfermería consideran como regular el clima organizacional que se desarrolla en el Hospital Hermilio Valdizán, el 16.4% consideran como bueno y el 5.5% consideran como malo.

Frecuencia estadística de la dimensión cultura organizacional en el profesional de enfermería del Hospital Hermilio Valdizán, 2019.

	Frecuencia	Porcentaje
Malo	0	0,0
Regular	40	72,7
Bueno	15	27,3
Total	55	100,0

Según la figura 3 de la tabla 9, se evidencia que el 72.7% del profesional de enfermería consideran como regular la cultura organizacional que se desarrolla en el Hospital Hermilio Valdizán, el 27.3% consideran como bueno y el 0% consideran como malo.

Frecuencia estadística de la dimensión diseño organizacional en el profesional de enfermería del Hospital Hermilio Valdizán, 2019.

	Frecuencia	Porcentaje
Malo	2	3,6
Regular	38	69,1
Bueno	15	27,3
Total	55	100,0

Según la figura 4 de la tabla 10, se evidencia que el 69.1% del profesional de enfermería consideran como regular el diseño organizacional que se desarrolla en el Hospital Hermilio Valdizán, el 27.3% consideran como bueno y el 3.6% consideran como malo

Frecuencia estadística de la variable estrés laboral en el profesional de enfermería del Hospital Hermilio Valdizán, 2019.

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	3	5,5
Medio	52	94,5
Alto	0	0,0
Total	55	100,0

Según la figura 5 de la tabla 11, se evidencia que el 94.5% de los enfermeros del Hospital Hermilio Valdizán presentan estrés laboral medio, el 5.5% presentan un estrés laboral bajo y el 0% presentan un estrés laboral alto

Frecuencia estadística de la dimensión agotamiento emocional en el profesional de enfermería del Hospital Hermilio Valdizán, 2019.

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	4	7,3
Medio	51	92,7
Alto	0	0,0
Total	55	100,0

En esta tabla se evidencia que el 92.7% de los enfermeros del Hospital Hermilio Valdizán presentan un nivel de estrés laboral de agotamiento emocional medio, el 7.3% presentan un nivel de estrés laboral de agotamiento emocional bajo y el 0% muestran un nivel de estrés laboral de cansancio emocional alto.

Frecuencia estadística de la dimensión despersonalización en el profesional de enfermería del hospital Hermilio Valdizán, 2019.

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	14	25,5
Medio	41	74,5
Alto	0	0,0
Total	55	100,0

En esta tabla evidencia que el 74.5% del profesional de enfermería del Hospital Hermilio Valdizán presentan un nivel de estrés laboral de despersonalización medio, el 25.5% presentan un nivel de estrés laboral de despersonalización bajo y el 0% presentan un nivel de estrés laboral de despersonalización alto.

Frecuencia estadística de la dimensión realización personal en el profesional de enfermería del Hospital Hermilio Valdizán, 2019.

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	6	10,9
Medio	49	89,1
Alto	0	0,0
Total	55	100,0

En esta tabla vemos que el 89.1% del profesional de enfermería del Hospital Hermilio Valdizán presentan un nivel medio de estrés laboral en la dimensión realización personal, un 10,9 % un nivel de estrés laboral bajo y el 0% presentan un nivel de estrés laboral alt

Discusión

Según los resultados estadísticos del presente estudio, la relación entre las variables clima organizacional y estrés laboral, determinado por Rho de Spearman = $r -0,920$ nos demuestra que la correlación es negativa muy alta y donde se concluye que la relación entre estas variables es inversa, en las enfermeras del hospital Hermilio Valdizán, y estos resultados contrastan con los que señalan los antecedentes estudiados. Se halló que

Morocho (2015) en Ecuador encontró el 69% del personal encuestado presentó un nivel de estrés alto, un 26% mostraba moderado y un 5% padecía de estrés leve.

Asimismo, Salvador (2012) en México, en un estudio correlacional encontró que el 50.8% consideró un clima organizacional regular, el 46.2% un nivel bueno y el 3.1% consideró un clima organizacional malo.

En el Perú el estudio de Pacheco (2016) confirmó que existe una correlación alta entre las dimensiones agotamiento emocional y despersonalización con el clima organizacional.

Asimismo, se concluye que existe relación inversa entre la variable clima organizacional y la dimensión agotamiento emocional con un $r = -0,849$

Con respecto a la correlación entre clima organizacional y la dimensión despersonalización, corresponde a una relación inversa moderada entre ellos con $r = -0,624$.

Lo mismo se encuentra en la correlación clima organizacional y la dimensión realización personal del estrés laboral, donde se halla relación negativa inversa con $r = -0,746$

Como conclusión, entendemos que el clima organizacional en una organización, es el principal factor para que un trabajador puede desenvolverse en su labor, lo cual, confirma que, si lo mejoramos cada vez más y en forma permanente, podríamos prevenir que los enfermeros sufran de estrés laboral

Conclusiones

Primera: Según los resultados las variables clima organizacional y estrés laboral en los profesionales de enfermería del hospital Hermilio Valdizan – 2019 estadísticamente guardan una correlación inversa, cuyo coeficiente de Spearman alcanza el valor de $r = -0,720$ (Correlación negativa alta) con una significancia de 0.000 menor que el nivel esperado ($p < 0.05$), por lo se acepta la hipótesis alterna, y se concluye que: existe relación inversa entre el clima organizacional y el estrés laboral en enfermeros del Hospital Hermilio Valdizán, 2019. Este resultado manifiesta que a mejor clima organizacional menor estrés laboral.

Segunda: Según la correlación de Spearman entre el clima organizacional y la dimensión agotamiento emocional se encontró $r = -0,849$ (correlación negativa muy alta) lo que confirma que existe relación inversa entre estos elementos, indicando que, a buen clima organizacional, será bajo el nivel de agotamiento emocional.

Tercera: Respecto a la correlación de Spearman entre el clima organizacional y la dimensión despersonalización se encontró $r = -0,624$ (correlación negativa moderada) lo que

confirma que existe relación inversa moderada entre estos elementos. indicando que, a moderado clima organizacional, moderado será el nivel de agotamiento emocional.

Cuarta: Según la correlación de Spearman entre el clima organizacional y la dimensión Realización personal se encontró $r = -0,746$ (correlación negativa alta) lo que confirma que existe relación inversa entre estos elementos. indicando que, a buen clima organizacional, será bajo el nivel de falta de realización personal.

Finalmente se concluye que la mayoría de las enfermeras del hospital Hermilio Valdizan han percibido, ni bueno ni deficiente el clima organizacional, manifestando que si existe un clima organizacional de nivel medio. Se ha determinado que ninguno de las enfermeras presenta nivel importante de estrés alto, pero la mayoría manifiestan estar medianamente estresados.

Referencias

- Arias, W. & Zegarra, J. (2013) Clima organizacional, Síndrome de burnout y Afrontamiento en trabajadores de un hospital oncológico de Arequipa. Revista de Psicología, Trujillo, 15(1), 37-54.
- Alarco, B. (2010). Conceptual and empirical similarities and differences between job insecurity and employability: a test in Peru (Tesis doctoral). Katholieke Universiteit Leuven, Bélgica.
- Alvarado, Y. (2014). Nivel de estrés laboral y su relación con las manifestaciones biológicas, del personal de enfermería de la unidad de cuidados intensivos del Centro Médico Valle de San Diego. (Tesis de maestría). Universidad de Carabobo, Venezuela.
- Arévalo, R. (2017). El estrés laboral en el personal de enfermería del hospital IESS LOJA. (Tesis de maestría). Universidad Nacional de Loja, Loja, Ecuador.2012
- Sánchez, K. Prevalencia de estrés laboral y factores asociados en el personal asistencial prehospitalario del programa de sistema de atención móvil de urgencias Instituto de Gestión de Servicios de Salud (SAMU - IGSS). (Tesis de maestría). Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú.2017.
- Barradas, M., Delgadillo, R., Gutiérrez, L., Posadas, M., García, J., López, J. & Rodríguez, E. (2018). Estrés y Burnout: Enfermedades en la vida actual, Indiana, EE. UU.: Palibrio.

- Berthoud, L. y López, A. Clima y cultura. Componentes de la calidad educativa. Universidad FASTA; Mar de Plata.2013.
- Batista, D. (2010). Impacto del estrés laboral en el desempeño de los trabajadores de una industria automotriz. Universidad Autónoma de Querétaro, México.
- Brunet, L. (1987). El clima de trabajo en las organizaciones. Nueva York: Trillas. Cano, A. (2002). La Naturaleza del Estrés. Recuperado de <http://www.ucm.es/info/>.
- Cáceres, A. (2015). Clima organizacional y calidad de atención primaria en el Puesto de Salud El Arenal-Ica, (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo; Sede Ica.2016.
- Ccari, L. (2017). Síndrome de Burnout y Clima Organizacional en la caja rural de ahorro y crédito Los Andes Azángaro, período 2016 (Tesis de pregrado). Universidad Nacional del Altiplano, Perú.
- Condori., C. (2017). Relación entre rasgos de la personalidad y clima organizacional en trabajadores de la Microred Salud Incuyo-Coracora, 2017. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo, Ayacucho, Perú.2017.
- Cornejo, D. y Girón, R. (2014) “Análisis del clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores del área de teñido textil en la empresa Andes Yarn S.A.C – Arequipa 2014”. Tesis de grado. Universidad Católica de Santa María. Arequipa. Perú.2014.
- Chacón, M., & Grau, J. A. (2004). Burnout y variables personales moduladoras en enfermeros que trabajan en hospitales oncológicos. *Psicología y salud*, 14, 67-78
- Chiavenato, I. Introducción a la teoría general de la administración. Séptima edición (7ª Ed.). México D.F.: Mc Graw Hill/Interamericana editores, S.A- de C.V. 2006.
- Dávalos, H. Nivel de estrés laboral en enfermeras del Hospital Nacional de Emergencias “José Casimiro Ulloa”. (Tesis de licenciatura). Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima.2005.
- Dora, M. y Ugalde, D. (2015). Identificar el Clima Organizacional de la Clínica de Chomes, en el mes de octubre 2015. Instituto Centroamericano de Administración Pública, Costa Rica.
- Figueroa, C. (2013). Clima Organizacional y Síndrome de Burnout en personal de Salud de segundo nivel de atención médica. Universidad Autónoma de Querétaro, México.
- Flórez, C. (2014) Estrés laboral en empresas de producción. Universidad de Manizales,

- Colombia.2014.
- Flores, D. (2014). Relación entre el clima laboral y el nivel de estrés ocupacional en el personal del establecimiento de salud de Pomata, Puno, 2013. Universidad Católica de Santa María, Perú.
- García, M. (2009). Clima organizacional y su diagnóstico: Una aproximación conceptual. Recuperado <http://revistalenguaje.univalle.edu.co/index.php/cuadernosadmin/article/view/695/252>
- García, A. y Martínez, N. (2015) Diagnóstico del clima organizacional en una empresa de entretenimiento y diseño de un programa de intervención. Universidad Autónoma del Estado de México. México.2015.
- Gaeta, A. El estrés Metodología de la investigación.2003
- García, C. Estrés Laboral en el personal de la Unidad de Emergencias Gineco- Obstétrica. Hospital Clínico Regional Valdivia. 2006. Disponible en la base datos <http://cybertesis.uach.cl/tesis/uach/2006/fmg216e/doc/fmg216e.pdf>.
- Goncalves, A. (1997). Clima Organizacional. Recuperado de <http://www.phpartners.com/>.
- Grinnell, R. (5ta Ed.). (1997). Social work research and evaluation: Quantitative and qualitative approaches. New York: Peacock.
- Hernández, Fernández y Baptista. (6ta Ed.). (2014). Metodología de la Investigación. México: McGraw Hill.
- Hodgetts, R. y Altman, S. (1985). Comportamiento En Las Organizaciones, España: McGraw Hill.
- Huamán, G. y Ramos, J. (2015) Clima organizacional y satisfacción laboral del personal adscrito al centro de Salud Ascensión Huancavelica. (Tesis de grado) Universidad Nacional de Huancavelica, Perú. 2015.2015.
- Juárez, S. (2012). Clima organizacional y satisfacción laboral. Rev. Med Inst Mex Seguro Soc; 50 (3): 307- 314
- Juárez, A. (2014). Entrevista con Christina Maslach: reflexiones sobre el síndrome de burnout. Liberabit, 20(2), 199-208.
- Lazarus R. y Folkman S. (1986). Estrés y procesos cognitivos. Barcelona: Martínez Roca.
- Martínez, M. (2004). La Investigación Cualitativa Etnográfica En Educación. México: Trillas.

- Maslach, C. (1976). Burned-out. Human Behavior. New York: McGraw Hill.
- Mazeyra, A. (2017) Estrés laboral en médicos residentes del Hospital Nacional Carlos Alberto Seguín Escobedo y del Hospital Regional Honorio Delgado Espinosa. Arequipa, 2015. (Tesis de maestría). Universidad Católica de Santa María, Arequipa, Perú.2017.
- Meléndez, R. (2015). Relación entre clima laboral y el desempeño de los servidores de la subsecretaría administrativa financiera del Ministerio de Finanzas, en el periodo 2013-2014. Universidad Tecnológica Equinoccial, Ecuador. .
- Montoya, D. (2015) Relación entre el clima organizacional y la evaluación del desempeño del personal en una empresa de servicios turísticos: Caso pts Perú 2015. Tesis de Maestría. Pontificia Universidad Católica. Lima. Perú.2016.
- Organización Mundial de la Salud/Organización Panamericana de la Salud. .Inventario de clima organizacional: Tema y técnicas de desarrollo organizacional. Programa regional de desarrollo de servicios de salud. No. PSDCG. T10 V3 Módulo III. Unidad VI. Ginebra: OMS; 1998.
- Obreque, A. (2015). Clima organizacional y compromiso funcionario en un hospital público de baja complejidad. (Tesis de postgrado). Santiago, Chile: Universidad de Chile
- Pantigoso, N. (2016) Cuidado de enfermería y estrés laboral en enfermeras de Centro Quirúrgico del Hospital Regional, Ica 2016. (Tesis de maestría). Nacional San Agustín De Arequipa, Arequipa, Perú.2017.
- Paz, T. y Valdivia, N. (2015) Nivel de estrés laboral en los internos de la facultad de enfermería durante la práctica pre profesional. Universidad Católica de Santa María. Arequipa, 2014. (Tesis para optar el título profesional de licenciada en enfermería). Universidad Católica de Santa María, Arequipa.2015.
- Peiró. J. y Salvador, A. (1993). Control del estrés laboral. Madrid: Eudema S.A.
- Quispez, C. (2017) Clima organizacional del servicio de obstetricia de alto riesgo Hospital Nacional Guillermo Almenara Irigoyen 2015. (Tesis de maestría). Universidad San Martin de Porras, Lima, Perú. 2015..
- Sevilla, B. (2017) Relación entre el clima laboral y síndrome de burnout en el personal asistencial del Hospital Referencial Coracora 2017. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo, Sede Ica.2017.

- Solís, Z., Zamudio, L., Matzumura, J., & Gutiérrez, C. (2015). Relación entre el clima organizacional y el síndrome de burnout en el servicio de emergencia de un hospital Categoría III-2. Lima, Perú 2015. *Horizonte médico*, 16, 32-38.
- Sánchez, H. y Reyes, Metodología y diseños en la investigación científica. Lima, Perú. 2006.
- Terry, E. (2014). Relación entre clima laboral y el síndrome de burnout en los profesores del Distrito de Yungay, 2014. Universidad César Vallejo, Perú.
- Vásquez, K. Diagnóstico del clima organizacional y la calidad de atención al paciente en el centro de salud Llama. (Tesis de grado) Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, Chiclayo – Perú. 2015.
- Vilcahuano, D. (2015) El Clima Organizacional y su relación con el Síndrome de Burnout en los servidores de la Dirección de Talento Humano de la Universidad Central de Ecuador (tesis de pregrado). Universidad Central de Ecuador, Ecuador.
- Villaorduña, C. (2014). Estrés laboral de los docentes y su desempeño profesional en el CEBA “La Libertad”, Huaraz-2014. Universidad César Vallejo, Perú.
- Vizcarra, M. A., Llaja, V., Limo, C. y Talavera, J. (2015). Clima laboral, Burnout y Perfil de Personalidad: Un estudio en personal asistencial de un Hospital Público de Lima. *Informes Psicológicos*, 15(2); 111-126.
- Williams, L. (2013). Estudio diagnóstico de clima laboral de una dependencia pública. Universidad Autónoma de Nuevo León, México.

"Año de la lucha contra la corrupción e impunidad"

Lima, 09 de Agosto del 2019

Carta No. 003 – 2019 – Lima

Médico Cirujano.

Gloria Cueva Vergara

Directora General del Hospital Hermilio Valdizan

Presente:

Asunto: Solicito autorización para aplicación de instrumentos de Proyecto de Investigación.

Tengo el agrado de dirigirme a Ud. para saludarle, y solicitar a su despacho, indique a quien corresponda se me autorize la aplicación de los instrumentos (encuestas) para el desarrollo de mi proyecto de investigación denominado "Clima Organizacional y Estrés Laboral en el personal profesional de enfermería del hospital Hermilio Valdizan, 2019".

Agradeciendo de antemano su atención, le agradezco por su colaboración, y le expreso mis sentimientos de estima personal, y deferencia especial, esperando me haga llegar su respuesta por escrito en la brevedad posible.

Atentamente.


Lic. Santos Liñán Aguilar
DNI. 08001148

RESOLUCIÓN DE SUSTENTACIÓN DE TESIS



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° 162 - 2019 - UCV - ATE - EPG

Lima, 03 de agosto de 2019

VISTO:

El expediente presentado por LIÑAN AGUILAR SANTOS EMETERIO, solicitando autorización para sustentar su Tesis titulada **CLIMA ORGANIZACIONAL Y ESTRÉS LABORAL DEL PERSONAL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL HERMILIO VALDIZAN - 2019.**

Que la(los) bachiller(es) LIÑAN AGUILAR SANTOS EMETERIO, ha(n) cumplido con todos los requisitos académicos y administrativos necesarios para sustentar su Tesis y poder optar el Grado de **Maestro en Gestión de los Servicios de la Salud;**

Que, de conformidad con el artículo 48 de la Ley Universitaria Ley 30220 precisa que "La investigación constituye una función esencial y obligatoria de la universidad, que la fomenta y realiza, respondiendo a través de la producción de conocimiento y desarrollo de tecnologías a las necesidades de la sociedad, con especial énfasis en la realidad nacional".

Que, estando a lo expuesto y de conformidad con las normas y reglamentos vigentes;

SE RESUELVE:

Art. 1°.- AUTORIZAR, la sustentación de la Tesis titulada **CLIMA ORGANIZACIONAL Y ESTRÉS LABORAL DEL PERSONAL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL HERMILIO VALDIZAN - 2019.**

Art. 2°.- DESIGNAR, como miembros jurados para la sustentación de la Tesis a los docentes:

Presidente	: Dra. Rosa Lidia Villalba Arbañil
Secretario	: Dr. Ricardo Lazaro Conde Aldude
Vocal (Asesora de la Tesis)	: Mg. Eliana Soledad Castañeda Nuñez

Art. 3°.- SEÑALAR, como lugar, día y hora de sustentación, los siguientes:

Lugar	: Aula 102 A
Día	: 16 de agosto de 2019
Hora	: 11.00. am.

Regístrese, comuníquese y archívese.


Dra. Neiga Ruth Majo Meraño
Jefa de la Escuela de Posgrado
Campus Ate

Somos la universidad de los
que quieren salir adelante.



ucv.edu.pe

Acta de Aprobación de Originalidad de Tesis



Acta de Aprobación de originalidad de Tesis

Yo, **Mitchell Alarcón Diaz**, docente de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo - Ate, revisor de la tesis titulada **Clima organizacional y estrés laboral del personal profesional de enfermería del hospital Hermilio Valdizan – 2019** del (de la) estudiante **Santos Emeterio Liñan Aguilar**, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 18 % verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El/la suscrito(a) analizo dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituye 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.

Lima,4 de febrero de 2020



Mitchell Alarcón Diaz
DNI: 09728050



Pantallazo del turnitin



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

Clima organizacional y estrés laboral del personal profesional de enfermería del
Hospital Hernando Valdivia - 2019

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestro en Gestión de los servicios de la salud

AUTOR:

Br. Santos Emeterio Llanza Aguilar (ORCID: 0000-0001-0798-6199)

ASESORA:

Dra. Eliana Soledad Castañeda Núñez (ORCID: 0000-0001-3516-1982)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Calidad de las Prestaciones Asistenciales y Gestión de riesgo en Salud

Lima - Perú

2020



Resumen de coincidencias X

18 %

Si estás viendo fuentes estándar

Ver fuentes en inglés (Beta)

Coincidencias

18	1	Entregado a Universidad	9 %	>
	2	repositorio usal.edu.pe	3 %	>
	3	Entregado a Universidad	1 %	>
	4	Entregado a Portales	1 %	>
	5	Entregado a Universidad	1 %	>
	6	Entregado a Universidad	1 %	>
	7	Entregado a Universidad	1 %	>
	8	Entregado a Universidad	<1 %	>
	9	repositorio usal.edu.pe	<1 %	>
	10	repositorio usal.edu.pe	<1 %	>
	11	repositorio	<1 %	>

Autorización para la Publicación de la Tesis



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Centro de Recursos para el Aprendizaje y la Investigación (CRAI)
"César Acuña Peralta"

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LAS TESIS

1. DATOS PERSONALES

Apellidos y Nombres: (solo los datos del que autoriza)

LINAN AGUILAR SANTOS EMETERIO

D.N.I. : 08001148

Domicilio : JR. PARURO 231 NVA ESPERANZA V.M.T.

Teléfono : Fijo : - Móvil : 976158177

E-mail : salinan1@hotmail.com

2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:

Tesis de Pregrado

Facultad :

Escuela :

Carrera :

Título :

Tesis de Posgrado

Maestría

Doctorado

Grado : MAESTRO

Mención: MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:

LINAN AGUILAR SANTOS EMETERIO

Título de la tesis:

"CLIMA ORGANIZACIONAL Y ESTRÉS LABORAL DEL PERSONAL
PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL HERMILIO
VALDIZAN - 2019"

Año de publicación : 2019

4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN VERSIÓN ELECTRÓNICA:

A través del presente documento, autorizo a la Biblioteca UCV-Lima Norte,
a publicar en texto completo mi tesis.

Firma : 

Fecha : DICIEMBRE 2019

Autorización de la Versión final del trabajo de investigación



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE

ESCUELA DE POSGRADO

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

LIÑAN AGUILAR SANTOS EMETERIO

TESIS TITULADA :

"CLIMA ORGANIZACIONAL Y ESTRÉS LABORAL DEL
PERSONAL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL
HERMILIO VALDIZAN - 2019"

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

MAESTRO (A) EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

SUSTENTADO EN FECHA: 16 DE AGOSTO 2019

NOTA O MENCIÓN: APROBADO POR MAYORÍA



Mitchell Alarcón Díaz
DNI: 09728050





BACH. LIÑAN AGUILAR SANTOS
EMETERIO.