



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**

**Clima organizacional y estrés laboral del personal de salud de
la Dirección Regional de Salud Lima, ciudad de Huacho, 2020.**

TESIS PARA OBTENER EL TITULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Psicología

AUTORA(S):

Guillen Chiroque, Brigitte Emily (ORCID: 0000-0003-2105-8212)

Gutierrez Ugarte, Allison Michelle (ORCID: 0000-0002-4942-9073)

ASESOR:

Mg. Chauca Calvo, Max Hamilton (ORCID: 0000-0003-0909-5424)

LINEA DE INVESTIGACIÓN:

Desarrollo Organizacional

Lima – Perú

2020

DEDICATORIA

Brigitte: *Esta investigación está dedicada especialmente para mis padres Emilia y Walther, quienes me motivaron siempre en cada paso de mi carrera profesional.*

A mi amigo y cómplice Yhohander, por apoyarme moralmente en este gran paso.

A mi hermana Carolina quien me apoyo en mi deseo de superación.

Michelle: *Dedicado a mis padres Rosa y Orlando por su gran amor infinito que me dan, por ser mi soporte emocional, por su motivación constante para no rendirme, y sobre todo porque son mi adoración.*

A mi hermana Bhetsy, por los ejemplos de perseverancia y constancia, por su apoyo, por ser mi amiga y mi cómplice, y sobre todo por su cariño y amor infinito.

A mi pequeña mascota Venus, que con su lealtad y amor me enseñó la lealtad, por acompañarme en mis noches de estudio y estar siempre para mí.

AGRADECIMIENTO

Agradecidas infinitivamente a Dios, por habernos permitido llegar hasta este punto y habernos dado salud para lograr nuestros objetivos, además de su infinita bondad y amor.

A nuestras familias por el apoyo para nuestro futuro profesional.

A nuestra casa de estudios, la Universidad César Vallejo, por las grandes enseñanzas impartidas para nuestro crecimiento profesional.

Al asesor quien nos orientó en todo momento en el desarrollo de nuestra investigación, gracias por compartirnos sus conocimientos y por la paciencia en estos meses de asesoramiento.

Agradecer al personal de salud de la DIRESA, quienes participaron en el estudio, muchas gracias por estar dispuestos a colaborar.

A nuestro gran amigo Ángel Vásquez, quien nos apoyó y motivó en nuestro proceso de investigación.

A nuestros jueces expertos quienes nos colaboraron para la investigación, gracias por dedicarnos su tiempo y consejos.

Índice de contenidos

	Pág.
Dedicatoria	ii
Agradecimientos	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vii
Resumen	ix
Abstract	x
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	7
III. METODOLOGÍA	15
3.1. Tipo y diseño de investigación	15
3.2. Variables y operacionalización	15
3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis	16
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	17
3.5 Procedimientos	21
3.6 Método de análisis de datos	22
3.7 Aspectos éticos	23
IV. RESULTADOS	24
V. DISCUSION	31
VI. CONCLUSIONES	37
VII. RECOMENDACIONES	39
REFERENCIAS	40
ANEXOS	45

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1: Prueba de normalidad Shapiro-Wilk para las variables clima laboral y estrés laboral.	24
Tabla 2: Prueba de rho de Spearman entre clima laboral y estrés laboral	24
Tabla 3: Prueba de rho de Spearman entre la dimensión autorrealización y estrés laboral	25
Tabla 4: Prueba de rho de Spearman entre la dimensión involucramiento laboral y estrés laboral.	25
Tabla 5: Prueba de rho de Spearman entre la dimensión supervisión y estrés laboral.	26
Tabla 6: Prueba de rho de Spearman entre la dimensión comunicación y estrés laboral	26
Tabla 7: Prueba de rho de Spearman entre la dimensión condiciones laborales y estrés laboral	26
Tabla 8: Análisis de las diferencias del clima laboral y por dimensiones según sexo	27
Tabla 9: Análisis de diferencias del estrés laboral y por dimensiones según sexo	28
Tabla 10: Nivel del clima laboral general y por dimensiones	29
Tabla 11: Nivel del estrés laboral general y por dimensiones	30
Tabla 12: Matriz de consistencia	45
Tabla 13: Operacionalización de las variables	47
Tabla 14: Evidencias de validez de contenido por método del criterio de jueces expertos de la escala de clima laboral	63
Tabla 15: Evidencias de validez de contenido por método del criterio de jueces expertos de la escala de estrés laboral	65
Tabla 16: Confiabilidad según el Alfa de Cronbach de la Escala de Clima Laboral	66

Tabla 17:	Confiabilidad según el Alfa de Cronbach de las dimensiones de la Escala de Clima	66
Tabla 18:	Confiabilidad según el Alfa de Cronbach de la Escala de Estrés Laboral	66
Tabla 19:	Confiabilidad según el Alfa de Cronbach de las dimensiones de la Escala de Estrés Laboral	67
Tabla 20:	Índice de ajuste del análisis factorial de la escala de Clima Laboral	67
Tabla 21:	Índice de ajuste del análisis factorial de la escala de Estrés Laboral	67
Tabla 22:	Análisis descriptivo de los ítems de la escala de Clima Laboral	68
Tabla 23:	Análisis descriptivo de los ítems de la escala de Estrés Laboral	70

Índice de Figuras

	Pág.
Figura 1: Gráfico de correlación entre Clima laboral con el Estrés laboral	81
Figura 2: Gráfico de correlación entre la dimensión Autorealización con el Estrés laboral	81
Figura 3: Gráfico de correlación entre la dimensión Involucramiento laboral con el Estrés laboral	82
Figura 4: Gráfico de correlación entre la dimensión Supervisión con el Estrés laboral	82
Figura 5: Gráfico de correlación entre la dimensión Comunicación con el Estrés laboral	83
Figura 6: Gráfico de correlación entre la dimensión Condiciones laborales con el Estrés laboral	83
Figura 7: Gráfico de comparación de la escala de Clima laboral según sexo	84
Figura 8: Gráfico de comparación de la dimensión Autorealización de la escala de Clima laboral según sexo	84
Figura 9: Gráfico de comparación de la dimensión Involucramiento laboral de la escala de Clima laboral según sexo	85
Figura 10: Gráfico de comparación de la dimensión Supervisión de la escala de Clima laboral según sexo	85
Figura 11: Gráfico de comparación de la dimensión Comunicación de la escala de Clima laboral según sexo	86
Figura 12: Gráfico de comparación de la dimensión Condiciones laborales de la escala de Clima laboral según sexo	86
Figura 13: Gráfico de comparación de la escala de Estrés laboral según sexo	87
Figura 14: Gráfico de comparación de la dimensión Superiores y recursos de la escala de Estrés laboral según sexo	87

Figura 15:	Gráfico de comparación de la dimensión Organización y equipo de trabajo de la escala de Estrés laboral según sexo	88
Figura 16:	Gráfico descriptivo del nivel de la escala de Clima laboral	88
Figura 17:	Gráfico descriptivo del nivel de la dimensión de Autorealización de la escala de Clima laboral	89
Figura 18:	Gráfico descriptivo del nivel de la dimensión de Involucramiento laboral de la escala de Clima laboral	89
Figura 19:	Gráfico descriptivo del nivel de la dimensión de Supervisión de la escala de Clima laboral	90
Figura 20:	Gráfico descriptivo del nivel de la dimensión de Comunicación de la escala de Clima laboral	90
Figura 21:	Gráfico descriptivo del nivel de la dimensión de Condiciones laborales de la escala de Clima laboral	91
Figura 22:	Gráfico descriptivo del nivel de la escala de Estrés laboral	91
Figura 23:	Gráfico descriptivo del nivel de la dimensión de Superiores y recursos de la escala de Estrés laboral	92
Figura 24:	Gráfico descriptivo del nivel de la dimensión de Organización y equipo de trabajo de la escala de Estrés laboral	92

Resumen

El estudio tuvo como finalidad determinar la relación entre clima organizacional con estrés laboral del personal de salud de la Dirección Regional de Salud Lima, ciudad de Huacho, 2020. La muestra estuvo conformada por 135 profesionales, para lo cual el tipo de investigación fue aplicada, y de diseño no experimental de corte transversal.

Los instrumentos empleados fueron la Escala de Clima Laboral (CL-SPC) y la Escala de Estrés Laboral OIT – OMS. Los resultados evidenciaron que la correlación entre las variables de clima laboral y estrés laboral fue significativa inversa y baja. Concluyendo que si una variable asciende la otra variable desciende.

Palabras claves: estrés, clima, laboral, personal, salud.

Abstract

The purpose of the study was to determine the relationship between organizational climate with work stress of the health personnel of the Regional Health Directorate Lima, city of Huacho, 2020. The sample was made up of 135 professionals, for which the type of research was applied, and a non-experimental cross-sectional design.

The instruments used were the Workplace Climate Scale (CL-SPC) and the ILO-WHO Workplace Stress Scale. The results showed that the correlation between the variables of work environment and work stress was inverse significant and low. Concluding that if one variable ascends the other variable descends.

Keywords: stress, climate, work, personal, health.

I. INTRODUCCION

Durante las últimas décadas, el mundo globalizado viene siendo impactado por diversos cambios produciendo modificaciones en el desarrollo y adaptación del ser humano. Es así que, los sistemas organizacionales dentro del mundo moderno emplean procesos de transformaciones sociales formando una necesidad de competencia y responsabilidad en los profesionales, generando riesgos y dificultades dentro del clima laboral, poniéndose en evidencia los factores físicos y psicosociales que influyen sobre el comportamiento humano. En efecto, repercute en el rendimiento del trabajador, sus motivaciones, satisfacción y en cómo este percibe su ambiente laboral.

Consecuentemente, todos estos múltiples cambios generan una implicancia en la actividad organizacional y sobre todo en la salud del personal involucrado, ocasionando un estrés que puede conllevar a un desajuste emocional y mental viéndose afectado los mecanismos de afronte y demanda ante las diversas tareas del entorno. De modo que, en el presente año debido a la situación actual de la pandemia, este panorama de tensión laboral es reflejado en el sistema de salud, perjudicando al personal que trabaja en dichas entidades, dado que se enfrentan a situaciones emocionalmente difíciles para la atención de los pacientes. Actualmente, el estrés laboral es un nuevo riesgo para la salud integral y ocupacional del trabajador, calificada como una enfermedad de la nueva era provocando el ausentismo laboral y desarrollando problemas de índole físico y psicológico el cual puede afectar a cualquier ámbito de la vida de la persona. Algunos estudios señalan que existe una importante relación entre el estrés con el trabajo, pues la definen como la respuesta subjetiva producida por las presiones laborales que se le presentan en la cual la persona difiere no poseer ciertas estrategias de afrontamiento para dicha actividad y sintiéndose amenazado frente a las demandas excesivas del entorno laboral contemporáneo (Organización Mundial de la Salud, 2020).

De tal manera, en mayo del 2019, el estrés laboral se reconoce como un trastorno de la nueva era, esto se refleja en anteriores estudios, en la cual se ubica que el 73.5% de la población en la Región de las Américas padece de trastornos afectivos, de ansiedad y estrés laboral, seguido por el 47.2% en América del Norte y el 77.9% en América Latina y el Caribe (Organización

Panamericana de la Salud, 2017). Por aquello, es necesario poseer un ambiente organizacional adecuado y óptimo para el bienestar del personal de salud y de por ende presentar una mejor atención al usuario. De manera que, las percepciones compartidas por los miembros que conforman la entidad, el ambiente físico donde se desarrolla, las relaciones interpersonales que se forman y las regulaciones tanto formales como informales deben ser positivas y del agrado de todos (Ministerio de salud, 2018).

En diversas investigaciones realizadas en España, demostró la influencia del ambiente organizacional con la salud de los empleados de hospitales públicos y cómo repercute en el desarrollo del estrés laboral produciendo consecuencias graves para su estabilidad en el trabajo con la calidad de atención en el usuario entre otras. Es así que, el estudio aplicado en el Instituto de Servicios de Salud Pública de Austria denotó que de 3787 trabajadores tan solo el 11.3% percibía un mejor clima en cuanto al trabajo (Muñiz et al., 2014). Mientras que, 235 profesionales de enfermería y medicina que atienden en los servicios de urgencias hospitalarias de la comunidad Autónoma de Andalucía en el año 2019, refirió que solo el 48.94% de los profesionales tenían un nivel elevado de despersonalización como consecuencia del estrés laboral reflejando sintomatología somática y de ansiedad como manifestaciones clínicas más frecuentes.

Anteriormente, en el mismo país, se recopiló información en base de datos estadísticos a nivel mundial y latinoamericano con respecto al estrés laboral focalizado en el personal sanitario de los hospitales con mayor demanda de pacientes en el año 2013, en las cuales concluyeron que el grado de estrés es altamente elevado, influyendo la existencia de un conjunto de moderadores para identificar el nivel de estrés como los componentes particulares incluyendo el ambiente (Aguado et al., 2013).

Mientras que en el Hospital de Mujer Zacatecana en México informó acerca de la situación en cuanto al clima organizacional en el personal sanitario, en la cual se encontró que el entorno laboral no es satisfactorio, obteniendo resultados por debajo del 50% en cuanto al liderazgo y motivación, al igual que la reciprocidad y participación como una falta de desarrollo o implementación para el trabajo en equipo encontrándose igualmente por debajo del 50% catalogándola como poco

satisfactoria durante el año 2011. Siete años más tarde, otra investigación detallada en el mismo país, refirió que el clima organizacional entre el personal del Hospital General La Villa es de nivel medio, resaltando los componentes de liderazgo y motivación, a diferencia del reconocimiento y el involucramiento se encuentran deficientes generando una baja en cuanto al clima organizacional (Juárez, 2018).

En cuanto al estrés laboral, en Ecuador informaron en el 2017 que el 25% de los trabajadores del Hospital de la ciudad de Guayaquil perciben continuamente la cantidad de trabajo, mientras que el 70% se afrontan a las demandas de los superiores como también a la falta de apoyo de los coordinadores. De la misma manera que el 45% de las personas presentan una desmotivación y como consecuencia el 57% dolores musculares como síntoma fisiológico, lo cual disminuye su capacidad de desempeño en sus funciones.

Durante el presente año, la Universidad Autónoma de Bucaramanga, estadísticamente que de 531 médicos colombianos un tercio del total indicó estrés leve dentro del trabajo, a diferencia que el 6% demostró un estrés elevado o severo, ambos resultados reflejando indicios de ansiedad. Esto quiere decir que 7 de cada 10 médicos presentó síntomas de estrés laboral conjuntamente con la ansiedad (Monterrosa et al., 2020).

A nivel nacional, en el Perú se puso de conocimiento que el 48.7% de los colaboradores de un Instituto de Salud de Lima en el periodo del año 2016 demostró un alto nivel de estrés laboral, mientras que el 38.8% de la población laboral mostraba un nivel medio. Además, el 62.9% indicó tener cansancio emocional y el 63.8% comentó sentirse despersonalizado en cuanto a su trabajo, repercutiendo en el 67.2% del personal debido a que percibe un clima organizacional negativo. De forma similar, el Instituto de Gestión de Servicios de Salud informó del estrés en su personal pre hospitalario encontrándose en un nivel alto a severo en un 67.7% afectando en su desempeño laboral y el ambiente o entorno de trabajo (Sanchez et al., 2015).

En la actualidad, las organizaciones o instituciones prestadoras de servicio de salud no son ajenas a esta realidad, pues saben que un clima organizacional negativo generará resultados desfavorables afectando no tan solo su

desempeño en el trabajo sino sus logros personales y profesionales, manteniendo un agotamiento físico y mental presentando falta de energía, sin perseverancia a continuar con su trabajo o realizarlo por la angustia a perder el puesto, incrementando así el grado de ansiedad por lo que a su vez ocasiona conductas de irritabilidad y crea una desunión en el trabajo en equipo produciendo un estrés laboral debido a la permanencia de convivir en una situación no saludable para el personal.

De acuerdo a lo redactado, se presenta la problemática de investigación formulada a continuación; ¿cuál es la relación del clima organizacional con el estrés laboral del personal de salud de la Dirección Regional de Salud Lima, ciudad de Huacho, 2020?

Por lo tanto, la justificación busca proporcionar conocimiento científico sobre el estado actual de la relación entre clima organizacional con el estrés laboral en el personal de salud de la Dirección regional de salud de la ciudad de Huacho. En el ámbito social, la investigación contribuirá en el desarrollo de técnicas o herramientas psicológicas que ofrezcan ventaja hacia un mayor rendimiento laboral, se optimice el trabajo en equipo, se fortalezca la confianza entre compañeros de trabajo, y que cada miembro se sienta comprometido con su organización y a su vez prevenir un cuadro de estrés o facilitar su detección para su pronto tratamiento. Por el ámbito práctico, la información brindada aportara a la organización ya que los resultados que se encuentren serán de gran importancia para la mejora de su gestión y para el personal de trabajo. Asimismo, los resultados que sean hallados en esta investigación brindarán información relevante de nuestra localidad sirviendo como fuente de información y como antecedentes para próximos estudios. Metodológicamente esta investigación empleara instrumentos psicológicos para la obtención de información de manera valida y confiable en el Personal de Salud, además de utilizar la estadística para contrastar las hipótesis de la investigación. Entonces a lo mencionado anteriormente, el objetivo general que se plantea es: Determinar la relación entre clima organizacional con estrés laboral del personal de salud de la Dirección Regional de Salud Lima, ciudad de Huacho, 2020.

Por ello, los objetivos específicos son: 1) Determinar la relación de la dimensión autorealización con el estrés laboral del personal de salud de la Dirección

Regional de Salud Lima, ciudad de Huacho; 2) determinar la relación de la dimensión involucramiento laboral con el estrés laboral del personal de salud de la Dirección Regional de Salud Lima, ciudad de Huacho; 3) identificar la relación de la dimensión supervisión con el estrés laboral del personal de salud de la Dirección Regional de Salud Lima, ciudad de Huacho; 4) identificar la relación de la dimensión comunicación con el estrés laboral del personal de salud de la Dirección Regional de Salud Lima, ciudad de Huacho; 5) identificar la relación de la dimensión condiciones laborales con el estrés laboral del personal de salud de la Dirección Regional de Salud Lima, ciudad de Huacho; 6) comparar el clima organizacional general y por dimensiones del personal de salud de la Dirección Regional de Salud Lima, ciudad de Huacho, según sexo; 7) comparar el estrés laboral general y por dimensiones del personal de salud de la Dirección Regional de Salud Lima, ciudad de Huacho, según sexo; 8) describir el nivel general de clima organizacional y por dimensiones del personal de salud de la Dirección Regional de Salud Lima, ciudad de Huacho; 9) describir el nivel general de estrés laboral y por dimensiones del personal de salud de la Dirección Regional de Salud Lima, ciudad de Huacho.

Se propone como hipótesis general lo siguiente: existe relación inversa y significativa entre clima organizacional con estrés laboral del personal de salud de la Dirección Regional de Salud Lima, ciudad de Huacho, 2020.

Las hipótesis específicas planteadas son: 1) Existe relación inversa entre la dimensión de autorealización con el estrés laboral del personal de salud de la Dirección Regional de Salud Lima, ciudad de Huacho; 2) existe relación inversa entre la dimensión de involucramiento laboral con el estrés laboral del personal de salud de la Dirección Regional de Salud Lima, ciudad de Huacho; 3) existe relación inversa entre la dimensión de supervisión con el estrés laboral del personal de salud de la Dirección Regional de Salud Lima, ciudad de Huacho; 4) existe relación inversa entre la dimensión de comunicación con el estrés laboral del personal de salud de la Dirección Regional de Salud Lima, ciudad de Huacho; 5) existe relación inversa entre la dimensión de condiciones laborales con el estrés laboral del personal de salud de la Dirección Regional de Salud Lima, ciudad de Huacho; 6) la diferencia es significativa en el clima organizacional y por dimensiones del personal de salud de la Dirección Regional de Salud Lima,

ciudad de Huacho, según sexo. 7) la diferencia es significativa en el estrés laboral y por dimensiones del personal de salud de la Dirección Regional de Salud Lima, ciudad de Huacho, según sexo.

II. MARCO TEORICO

Para asimilar e interpretar mejor la información en la que se refleja los datos de evidencia en cuanto al clima organizacional y la asociación con el estrés ocasionado en el trabajo, se recaudan más datos a través de la búsqueda de investigaciones en el ámbito internacional.

Yoon et al., (2020) investigaron en Corea los efectos del clima organizacional en la relación entre el trabajo emocional y la intención de rotación en los bomberos. Dentro de su metodología, utilizaron un estudio de tipo correlacional, realizando el análisis de regresión logística multivariante. La muestra fue 4860 bomberos incluidos la cual su función era la de brindar servicios de apoyo o ayuda médica de emergencia. Para realizar las medidas de dichas variables emplearon la escala de trabajo emocional de Corea, mientras que para el clima organizacional se creó una escala conformada por cinco ítems. Por último, para la intención de rotación se empleó un cuestionario dicotómico creado en el mismo estudio. Es así que, los resultados mostraron la asociación significativa entre la intención de rotación con el clima organizacional negativo o no saludable en un 17.7% de los bomberos. A su vez, se encontraron efectos combinados entre clima organizacional y trabajo emocional, para lo cual los trabajadores tenían una mayor probabilidad de experimentar riesgos para la intención de rotación. Concluyendo así, que un clima organizacional positivo juega un rol fundamental en la disminución del riesgo de rotación como también la atenuación de efectos negativos en cuanto al trabajo emocional de los bomberos.

En Ecuador, Ortiz, (2018) realizó un estudio cuyo fin fue identificar la relación entre estrés con el clima organizacional, utilizando un diseño de estudio cualitativo – cuantitativo de corte transversal y analítico, que se aplicó al personal del Hospital Dr. Eduardo Montenegro de Chillanes en la provincia de Bolivar, contando con una muestra de 53 profesionales. Los instrumentos aplicados fueron cuestionarios de clima organizacional y estrés. La síntesis obtenida demostró que el 30.19% no cuentan con la ayuda de los demás colegas para ciertas actividades, el 37.74% se encuentra en desacuerdo a que en cualquier momento pueden perder su trabajo y por último el 43.4% de los equipos de trabajo en la institución se encuentran desorganizados, a su vez, muestra una

relación inversa y significativa entre las correlaciones de las dimensiones del clima organizacional con el estrés laboral.

Igualmente, en México, Meza, (2018) estudió el clima en el trabajo y la influencia de éste con el desempeño en los colaboradores de la Universidad Linda Vista ubicado en la ciudad de Chiapas empleando un diseño de Investigación de tipo empírico cuantitativo, teniendo una muestra censal de 100 empleados a quienes se les aplicó el cuestionario CLIOR para evaluar el clima y el instrumento de medición de desempeño. Así pues, se usó la prueba rho de Spearman para hallar los resultados donde se localizó la existencia de una asociación positiva significativa entre ellas ($\rho = .583$), lo que concluye en cuanto mejor sea el clima organizacional en dicha institución, mejor será el desempeño laboral.

Por otro lado, en el país de Chile, Riquelme et al., (2018) analizó la interacción entre las condiciones de trabajo y estrés laboral en madres estudiantes de la Universidad del Bío-Bío, basada en una investigación correlacional, cuyos participantes fueron un total de 61. Las herramientas usadas han sido el cuestionario de condiciones de trabajo y el de estrés de la OIT – OMS. Para el estudio estadístico se usaron pruebas paramétricas y no paramétricas que brindaron como consecuencia que las relaciones en medio de las magnitudes de condiciones de trabajo y grado de estrés, se aprecian correlaciones inferiores a 0,44 destacándose el ámbito social con la carencia de cohesión ($-0,426$, $p < 0,001$). Concluyendo que hay una interacción directa estadísticamente significativa entre las condiciones de trabajo conjuntamente con el nivel de estrés.

En Ecuador, Zhañay, (2017) buscó determinar la influencia del estrés con el clima en el trabajo ejecutándolo a los enfermeros del Hospital del Día Dr. Efrén Jurado López IESS. Se empleó el tipo de investigación correlacional teniendo como muestra 40 enfermeras. Utilizaron el cuestionario establecido de la organización internacional de trabajo con la organización mundial de la salud para evaluar el estrés del trabajo y para el de clima se aplicó el cuestionario de Sonia Palma Carrillo CL-SPC. Por lo que se reveló como resultado que el 61% muestran un nivel de estrés alto y el 35% con clima muy desfavorable. Así mismo, se utilizó el chi-cuadrado (27.6) la cual permite la verificación de la hipótesis alternativa finalizando que el estrés dentro del trabajo si predomina en

el clima de los enfermeros, recomendando que se deberá tomar los correctivos necesarios con el fin de restablecer el desempeño de las actividades en cada puesto laboral.

Dentro del ámbito nacional, se observaron investigaciones ejecutadas en diversas zonas y ciudades del país, siendo así ubicado un trabajo realizado en la ciudad de Chimbote por Domínguez, (2020) donde investigó la asociación entre el clima y el estrés durante las jornadas de trabajo en el instituto de excelencia Carlos Salazar Romero. La metodología empleada fue el diseño no experimental de tipo descriptivo, correlacional, positiva y de corte transversal. La muestra estuvo constituida por 72 docentes, utilizando instrumentos para dichas evaluaciones como la escala de clima laboral SPC y una escala de estrés laboral de reacciones fisiológicas, emocionales y cognitivas. El resultado que se obtuvo señaló que existe una correlación inversa ($\rho = -.235$) pero débil con un nivel de significancia menor a 0.05. Se concluyó que se acepta la hipótesis alterna.

A su vez, en la ciudad de Lima, Liñan, (2019) estudió determinar el clima organizacional y su asociación con el estrés como consecuencia del trabajo. El diseño empleado fue descriptivo correlacional, y se ejecutó a un total de 55 enfermeras, a través del cual se empleó la escala de evaluación de clima laboral del MINSA, por lo que en la segunda variable el inventario de Maslach. Se obtuvo como resultado, la existencia de una relación inversa de ambas variables, viéndose reflejado en la prueba de Rho de Spearman con un puntaje de -0.920, en la cual sugiere que a cuanto mejorando el clima del trabajo, será menor el grado de estrés del colaborador.

Otro estudio realizado en el departamento de Arequipa por Quispe, (2019) investigó la influencia del estrés ocasionado en el ámbito laboral sobre el clima percibido por el profesional sanitario que labora en la Red de Salud Islay. En cuanto a su metodología, fue un diseño observacional y correlacional. Es así que, el total del personal sanitario que participó fue de 102, por lo cual la recolección de datos e información fue la aplicación del cuestionario de estrés realizado por la organización mundial de la salud y también el cuestionario de clima realizado por el Ministerio de Salud. Se reflejó que el 72.55% presentaba estrés laboral bajo, lo contrario al nivel intermedio ya que se mostraba en un 27.45% de los profesionales. Sin embargo, el 78.43% presentaron un ambiente

organizacional deficiente, y que tan solo el 21.57% reflejaba un clima óptimo dentro de su trabajo. Se observó que hay una significativa asociación de la dimensión de motivación y comunicación con el estrés del trabajo.

De igual manera, un estudio en el Hospital Nacional Cayetano Heredia en la ciudad de Lima por Bustamante y Velarde, (2018) señalaron la relación entre el estrés con el clima dentro de la institución, por lo que su diseño fue no experimental de tipo básica, de naturaleza correlacional, conformado por 222 trabajadoras entre las edades de 30 a 59 años, aplicando dos escalas de tipo Likert las cuales son la de clima organizacional por Sonia Palma con el inventario de Maslach. Así mismo, utilizaron el coeficiente estadístico de Rho Spearman igual a .176, el cual determinó en los resultados la relación significativa entre las variables.

Finalmente, Castro, (2017) presentó una investigación realizada en el departamento de Huancavelica, con el fin de medir la existencia de asociación del estrés con el clima percibido laboralmente aplicado en los colaboradores de Essalud de la red asistencial en la capital. El diseño que empleó fue no experimental con un estudio correlacional, siendo una investigación cualitativa. Se aplicó a una muestra conformada por 50 trabajadores. Para la medición de las variables se usaron las herramientas del inventario de Maslach y Jackson, con el cuestionario de Araujo para medir el clima dentro del trabajo, ambas pruebas estructuradas en la escala de Likert. Se obtuvo como resultado que el 94% presenta un estrés laboral medio mientras que el 68% del personal refiere que el clima organizacional es de grado medio, finalizando la aprobación de una relación inversa (-0.373) y media.

Para sustentar las variables que se han considerado dentro del estudio de investigación, es necesario indagar y buscar lo expuesto con bases teóricas que fortalezcan la problemática. Una explicación más detallada que manifiesta la descripción del clima organizacional es la de Scheiner (1975) el cual define que el clima viene de la meteorología, en cuanto al referirse a los grupos de trabajo lo lleva analógicamente como una serie de aspectos atmosféricos que sostienen ciertas particularidades, traduciéndolos como una totalidad particular de prácticas y procedimientos que se desarrollan en una organización (Chiang et al., 2008). Pero, fue debido a las investigaciones sobre la planta eléctrica en la

Western Electric Company que se realizaron estudios en el comportamiento de los trabajadores ante las situaciones conflictivas que vivían los trabajadores de ese entonces, es por ello que Lewin (1951) señala la relevancia que tiene el clima sobre el comportamiento humano ya que está debidamente influenciado por el ambiente en el que la persona se desenvuelve, indicando así la importancia que este mantiene sobre los objetivos de una organización (Gómez, 2013).

Años más tarde, Koys y Decottis (1991) señalaron que aprender los climas en las instituciones de trabajo fue una labor difícil debido a que hablamos de cualquier fenómeno complejo el cual tiene una variedad de niveles; es de esta forma que, como ejemplo, tiene relación con que en la actualidad la bibliografía existe discusión por los dos tipos de clima que son el psicológico y el organizacional. Puesto que los dos se estudian en la organización, el primero a grado personal, en lo que el segundo a grado organizacional (Chiang et al., 2008). Siendo considerados los dos puntos del clima como fenómenos diversos que describen la naturaleza y particularidad de las percepciones que poseen los empleados de sus propias vivencias adquiridas en una organización.

En cuanto al estrés laboral, Lazarus y Folkman en 1984 señalan que genera un profundo interés debido a las consecuencias graves que tiene sobre la salud, abarcando el equilibrio psicológico conjuntamente con el bienestar físico de la persona, igualmente, sobre los grupos laborales ya que incrementa el grado de rotación, ausentismo y decadencia del servicio que se ofrece (Savio, 2008). Así pues, el clima organizacional se da a conocer como las descripciones particulares dentro de un contexto social en el que es miembro el individuo, por lo que se define como las percepciones compartidas grupalmente sobre las políticas, prácticas y procedimientos que emplea la organización, ya sean formales o no (Rousseau, 1988 & Reuchers & Schneider, 1990).

La interacción que mantengan los individuos por medio de su vivencia laboral, de quienes son parte de la organización, va permitir detectar esos recursos particulares las cuales distinguen a la entidad, como la cultura organizacional, pues de aquel modo van a ser interpretados individualmente, evaluados y distribuidos estructuralmente dentro de los esquemas mentales que orienten un comportamiento determinada. Es por aquello, que el clima organizacional es cualquier criterio que refiere netamente a la percepción e interpretación de la

persona en relación a la organización donde trabaja (Palma, 2004). Ha sido de gran interés para su estudio la calidad de vida que se recibe en el trabajo debido que es asociado con el estrés laboral y las repercusiones que tiene esta, dado que perjudica sobre la salud física y la mente del trabajador, influyendo negativamente en el rendimiento laboral, e impactando de forma directa a la institución que lo contrata (Savio, 2008).

Según Karasek (1979) creo un modelo de demanda de control en la cual se analizó sistemáticamente los factores del entorno laboral los cuales influenciaban en la aparición del estrés laboral y sus alteraciones en el bienestar del trabajador. Por aquello, distingue tres factores claves en su contribución al estrés laboral: factores que correspondía a las expectativas del trabajador, el grado de libertad para poder cumplir óptimamente con esas expectativas, y por último el grado de apoyo por parte de la organización al responder de forma adecuada lo que el trabajador o grupo de trabajo le solicita. Por otro lado, Gil-Monte y Perió en 1997, refirieron que el estrés laboral puede conllevar a desarrollar el síndrome de burnout el cual es un estrés laboral crónico identificado como una respuesta negativa de una experiencia subjetiva de sentimiento, cogniciones y actitudes, que influyen en la aparición de alteraciones psicofisiológicas en el individuo y consecuencias dañinas para las instituciones laborales. Por lo tanto, el estrés laboral crónico es una forma de acoso psicosocial en el trabajo (Gil-Monte et al., 2005).

A partir de ello, el Ministerio de Salud (MINSA, 2012), refiere que tanto un clima en el trabajo ya sea saludable o no, va influenciar directamente de manera positiva o negativa dentro de la empresa, dependiendo la impresión que mantengan los integrantes que la conforman. En medio de las secuelas positivas que pueden encontrarse son el sentimiento de logro, hallar la afiliación, poder, aumento de la productividad, baja rotación, satisfacción para el colaborador, adaptación, innovación, entre otros. Mientras que, en medio de las secuelas negativas que se muestran tenemos la posibilidad de indicar la inadaptación, alta rotación entre los colaboradores, ausentismo, poca innovación, baja productividad, desarrollo de problemas psicológicos como el estrés, ansiedad entre otras. Según Wheaton y Sandín en 1999, coincidieron en la existencia de cinco características que definen los estresores de la siguiente manera: a) Debe

tener implicancia de amenaza o demanda. b) Contiene una fuerza que conlleva a alterar la integridad sobrepasando el límite de elasticidad del individuo. c) Requiere ser enfrentado instantáneamente y de forma efectiva, debido a que si se mantiene indefinidamente o de manera permanente ocasionaría agravio en la persona. d) Ser consciente del daño que puede ocasionar el estresor, y e) está relacionado con una demanda excesiva para el organismo (Quiceno & Vinaccia, 2007).

Según el Instituto de Trabajo, Salud y Organizaciones del Reino Unido, el estrés laboral puede surgir en cualquier persona que se enfrente ante las exigencias demandantes y opresores laborales las cuales no se llegan a ajustar a sus conocimientos y/o habilidades, poniendo como indicio sus mecanismos de afronte antes estas situaciones. El estrés se tiende a agravar cuando no se recibe el apoyo suficiente de sus supervisores o colegas, o de igual manera cuando se tiene un control limitado sobre sus funciones del trabajo impidiendo crear nuevas formas para enfrentar la carga del trabajo y las exigencias del perfil desarrollado (Leka, 2004). De igual forma, Rodríguez y De Rivas, (2011) indican que dentro de los agentes estresantes están las condiciones laborales, las interrelaciones interpersonales, ciertas propiedades de personalidad, el tipo de organización y liderazgo, el entorno social y económico, o ciertas propiedades del diseño de la labor son ciertos de los componentes más estudiados hasta entonces. Es de esta forma que, en el elemento de supervisión, resaltan la baja colaboración en la toma de decisiones, escasos niveles de comunicación y apoyo, junto con la falta de políticas de conciliación.

Mientras que Chiavenato en el año 2000 señala que el clima dentro de una empresa podría ser predicho como las cualidades determinantes que hay en el ambiente de trabajo siendo percibidas y experimentadas por quienes lo conforman enfatizando en la parte directiva y quien dirige la organización ya que estos poseen predominación directa en el comportamiento del empleador (García, 2009).

El Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales de España (2004) comenta que el estrés laboral llega a surgir cuando se da un desajuste o desequilibrio entre la persona, el puesto que ocupa y la propia organización, percibiendo que no dispone de los suficientes recursos para afrontar dichas demandas laborales

apareciendo como una experiencia negativa. Organización Internacional del Trabajo, (2016) formula que el bienestar y convivencia en el trabajo es fundamental y debe visualizarse como una estrategia para fomentar y mantenerlo en un grado adecuado para un equilibrio físico, como emocional, cognitivo y social de las personas que laboran en cualquier ocupación y/o profesión que ejerza.

Por aquello, Gonzales y Gonzales, (2010) hacen énfasis, a que dependiendo de la percepción y opinión adquiridas de acuerdo a las experiencias del lugar donde trabajan, el individuo se sentirá cómodo en un ambiente laboral positivo y amistoso, en la cual va acorde a sus perspectivas, o contrariamente, la persona desarrolle experiencias negativas constantes durante su jornada de trabajo, ya sea por cualquier motivado que esté relacionado a la situación laboral. El problema sobre un inadecuado entorno de trabajo pasa por cómo perciben las personas y los equipos la realidad laboral. La idea y el sentir que se tiene sobre la convivencia laboral no siempre es consciente ni justificada, ya que los trabajadores generalmente no consideran de manera clara y precisa las causas que les permite sentirse y actuar de una forma específica, pero con relación al clima organizacional piensan y se comportan de una manera u otra. Es por aquello, que en la convivencia del trabajo se refleja las consecuencias y repercute sobre las actitudes, conductas y las expectativas que tiene el trabajador.

Entonces se puede referir que tanto cognoscitivamente, como también afectivamente y de manera conductual influyen dichos procesos intencionalmente y directamente en la manera de enfrentar y manejar un episodio estresante. Lo que distingue primordialmente, es que el individuo tiene su propia forma de afrontar las diferentes situaciones que se le presenten, teniendo siempre consideración que las características propias y sobre todo la naturaleza de su medio donde se desarrolla, pues de esta manera es la evaluación cognitiva la cual concluye al final si un vínculo de individuo ambiente resulte estresante o no (Quiceno & Vinaccia, 2007).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de estudio

Tipo

Es aplicada, dado que es dependiente de sus descubrimientos y aportes teóricos intentando encontrar enfrentar la teoría con la verdad a inconvenientes concretos en situaciones y propiedades exactas (Tamayo, 2004). Así mismo, es una investigación de tipo descriptivo y correlacional, dado que tiene como finalidad conocer la asociación de dos variables mediante un patrón predecible (Rojas, 2015).

Diseño

Es una investigación no experimental de corte transversal ya que se ponen en práctica las hipótesis las cuales afirman una asociación entre las variables observándolas y sin que se manipulen, indagando y midiendo dichas variables en una única posibilidad (Echevarría, 2016).

3.2. Variables de operacionalización

Se detallan las variables precisando respectivamente con sus dimensiones e indicadores.

Variable 1: es la apreciación del empleado en relación a su ambiente de labor y en funcionalidad a puntos vinculados como maneras de ejecución personal, coordinación con los compañeros y condiciones del trabajo las cuales posibiliten su tarea. La variable se evaluará a través de la escala de Likert, en la cual posee 5 dimensiones: autorealización (1, 6, 11, 16, 21, 26, 31, 36, 41, 46), involucramiento laboral (2, 7, 12, 22, 27, 32, 37, 42, 47), supervisión (3, 8, 13, 18, 23, 28, 33, 38, 43, 48), comunicación (4, 9, 14, 19, 24, 34, 39, 44, 49) y condiciones laborales (5, 10, 15, 20, 25, 30, 35, 40, 45, 50), con un total de 50 ítems con un tipo de medición ordinal.

Variable 2: asociado de forma directa con la organización del trabajo, las condiciones en la que se labora y las interrelaciones sociales que hay en este, produciéndose exigencias y solicitudes a las capacidades del trabajador. La variable se evaluará a través de la escala de Likert, por lo que posee 2

dimensiones: superiores y recursos (1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 15, 17, 21, 24) y organización y equipo de trabajo (12, 13, 14, 16, 18, 19, 20, 22, 23, 25), contando con un total de 25 preguntas y siendo de medición ordinal.

3.3. Población, muestra y muestreo

Población

Se determina a la población como un conjunto de casos, definido, reducido y accesible, la cual formará el relacionado para la elección de la muestra, y que cumple con una secuencia de criterios fijados según la investigación (Arias et al., 2016).

Está conformada por 300 colaboradores entre las especialidades de profesiones médicas y de salud que trabajan en la Dirección Regional de Salud en la sede de Huacho durante el periodo del año 2020.

Criterios de inclusión

Son cada una de las propiedades particulares que debería tener un individuo u objeto de análisis para que sea parte de la investigación (Arias et al., 2016).

- Personal profesional de la salud.
- Personal no profesional: técnico en salud.
- Personal de salud nombrado o con contrato CAS.

Criterios de exclusión

Corresponde al conjunto de cualidades que posee el individuo u objeto el cual no se adhiere a las propuestas por el autor en la investigación posibilitando un fallo o daño en su participación para la obtención de los resultados. De tal modo, es el grupo no seleccionado para la involucración del estudio (Arias et al., 2016).

- Personal profesional administrativo y/o de otra especialidad.
- Personal no profesional: técnico en otra área.
- Personal de salud con contrato tercero.

Muestra

Para detallar la muestra, se define como el subgrupo de características específicas de individuos u objetos pertenecientes a la población, el cual es

considerado como parte representativa del universo para el análisis del estudio (López, 2004). Se establece con una muestra compuesta por 135 trabajadores, con un margen de error de 5% y un nivel de confianza de 95%. Así mismo, los participantes cumplen con los criterios de inclusión.

Muestreo

Es el procedimiento en la que define la manera por las que serán seleccionados los participantes que conformarán la muestra (Fuentelsaz, 2004). El método que se utiliza es el no probabilístico, ya que la elección de los recursos no es dependiente de la posibilidad, sino de razones en relación con las propiedades de la indagación o los propósitos del investigador (Hernández et al., 2014). De igual manera, el tipo de muestreo es por conveniencia, ya que los estudiosos deciden, según sus criterios de interés y basándose en los conocimientos que poseen sobre la población, qué recursos entrarán a conformar parte de la muestra de análisis (Fuentelsaz, 2004).

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Para la ejecución del estudio a realizar, se usó la técnica de la encuesta ya que es uno de los métodos que posibilita examinar preguntas que realizan a la subjetividad y paralelamente obtener dicha información de un número notable de personas y además posibilita obtener la crítica pública, temas de trascendencia científica y de trascendencia en las sociedades democráticas (Grasso, 2006).

Dentro de la técnica de la encuesta se usó el cuestionario, el cual es un instrumento estandarizado que permite recoger registros de un extenso grupo de personas que sea representativa poblacional a lo largo de la exploración, siendo la herramienta que posibilita al investigador proponer un grupo de cuestiones para recolectar información organizada de un grupo de personas previamente estudiadas, para más adelante explicar la población a la que pertenecen, contrastándolo estadísticamente varias interrelaciones cambiantes de su interés (Meneses & Rodríguez, 2016).

Ficha Técnica de la Variable 1: Clima Organizacional

Nombre : Clima laboral CL-SPC

Autora : Sonia Palma Carrillo

Año : 2004

Procedencia : Lima, Perú.

Administración: Individual y colectiva.

Aplicación : Mayores de 18 años

Numero de Items: 50

Tiempo: 20 a 25 minutos aproximadamente

Dimensiones: De manera general posee una apreciación del ambiente laboral u organizacional. De igual manera, contiene 5 dimensiones: autorrealización, involucramiento laboral, supervisión, comunicación y condiciones laborales.

Reseña Histórica:

El instrumento fue creado y diseñado por la psicóloga y docente Sonia Palma en el año 2004, realizando esta investigación en la Universidad Ricardo Palma. La escala fue diseñada con la técnica Likert exploran la variable Clima Laboral definida operacionalmente como la percepción del personal con respeto a su ambiente dentro del trabajo y en funcionalidad a puntos vinculados como las modalidades de ejecución personal. involucramiento con la labor asignada, supervisión que obtiene, las coordinaciones con otros compañeros y condiciones que permiten laborar idóneamente.

Consignación de aplicación:

Se indica a los trabajadores leer atentamente cada ítem y elegir una de las 5 opciones.

Calificación del Instrumento:

Mediante la aplicación manual, se ingresa en Plantilla CL-SPC las puntuaciones del 1 al 5, siendo así: ninguno o nunca que es igual a 1, poco que equivale a 2, regular o algo que es igual a 3, mucho equivalente a 4, y, por último; todo o siempre que es igual a 5; de lo contrario si el registro de datos es por computadora, las calificaciones se puntuarán automáticamente.

Propiedades Psicométricas Originales

Palma (2014) realizó su estudio a una muestra conformada por 1323 trabajadores de empresas. Teniendo un 56% de participantes mujeres, el rango de edades es entre 25 y 35 años. Los datos analizados de la muestra en el SPSS junto con los métodos Alfa de Cronbach y Split Half de Guttman estimaron la confiabilidad, evidenciando correlaciones de .97 y .90; que se interpreta con una consistencia interna alta de los datos y por lo se concluye que el instrumento es confiable.

Propiedades Psicométricas Peruanas

La muestra total de la Escala CL –SPC se analizaron con el programa del SPSS, y con los métodos Alfa de Cronbach y Split Half de Guttman para evidenciar su confiabilidad, mostrando correlaciones de .97 y .90, por lo cual hay una alta consistencia interna y permite asegurar que esta escala es confiable.

Propiedades Psicométricas del Piloto

Para corroborar los resultados propuestos anteriormente, se aplicó una prueba piloto a 50 trabajadores para los cuales, se determinó el nivel de confiabilidad a través del Alfa de Cronbach ya que permite evaluar la consistencia interna de un instrumento (Quero, 2010); obteniendo en la escala general 0.968, mientras que en la dimensión de autorealización se obtiene un resultado de 0.890, así mismo en la segunda dimensión de involucramiento laboral es de 0.799, en la tercera dimensión de supervisión alcanza un resultado de 0.832, en la dimensión de comunicación es de 0.872 y por último, en la dimensión de condiciones laborales se obtiene 0.888; valores aceptables pues indican una mayor confiabilidad interna (Mendoza, 2018). Respecto a la validez de contenido, se realizó a través del coeficiente de V de Aiken para la cual, se determinó de acuerdo al criterio de 5 jueces expertos, obteniendo como resultado un valor $v=1.00$, la cual es considerado como óptimo determinando su validez del instrumento (Escurra, 1988).

Ficha Técnica de la Variable 1: Estrés Laboral

Nombre : Escala de Estrés Laboral OIT – OMS

Autora : Ivancevich y Matteson

Año : 1989

Procedencia : El instrumento fue diseñado, elaborado y validado por la OIT en conjunto con la OMS.

Adaptación : Ángela Suárez Tunanñaña (2013)

Administración: Individual y/o colectiva

Aplicación : Población laboral a partir de los 18 años.

Tiempo : 15 minutos aproximadamente

Numero de Items: 25

Escalas: Posee un nivel global en cuanto a estrés laboral. Así mismo, contiene 2 dimensiones según la adaptación peruana, la primera: superiores y recursos, y la segunda: organización y equipo de trabajo.

Reseña Histórica:

Ivancevich y Matteson en 1989, sustentaron el instrumento dando a conocer una confiabilidad de 0.966, de acuerdo al estadístico alfa de Cronbach, considerado como un nivel alto. Su objetivo se centra en encontrar evidencias del estrés laboral y la capacidad de predecir las fuentes de riesgos.

Consignación de aplicación.

Leer cada pregunta e indicar la frecuencia según la condición descrita es una fuente actual de estrés, según la escala: nunca siendo equivalente a 1, raras veces siendo igual a 2, ocasionalmente es igual a 3, algunas veces es igual a 4, frecuentemente siendo equivalente a 5, generalmente es igual a 6 y, por último, siempre equivalente a 7.

Calificación del Instrumento:

Los niveles de estrés se determinan desde la sumatoria de cada ítem del cuestionario, de tal forma que el valor total indica el nivel de estrés experimentado por cada persona, conforme a la siguiente escala:

Bajo nivel de estrés/ 25 - 101

Promedio Bajo / 103 - 119

Promedio Alto / 120 – 128

Alto Estrés / 129 - 175

Propiedades Psicométricas Originales

Ivancevich y Matteson validaron la escala teniendo una muestra de 38,072 trabajadores. Los resultados de la confiabilidad con el coeficiente Alfa de Cronbach fue de 0.966, que señala una alta confiabilidad. Por cada enunciado hay 7 opciones de respuesta con una escala Likert (de nunca a siempre). Con respuestas del 1: igual a nunca hasta, 7: igual a siempre.

Propiedades Psicométricas Peruanas

Ángela Suarez conto con una muestra de 203 participantes, siendo estos asesores telefónicos; posteriormente se evaluó con los criterios de exclusión obteniendo una muestra final: 197 asesores telefónicos. Instrumento tuvo una confiabilidad de $\alpha = .97$. En cuanto, a la confiabilidad para las dos dimensiones de la prueba estos fueron adecuados: superiores $\alpha=.95$ y organización y equipo de trabajo $\alpha=.94$.

Propiedades Psicométricas del Piloto

Para la presente investigación, se corrobora la validez de contenido a través del coeficiente de V de Aiken por el criterio de 5 jueces experto, obteniendo como resultado $v=1.00$, considerado optimo confirmando su validez del instrumento (Ecurra, 1988). Así mismo, se aplicó la prueba a 50 trabajadores, por lo que se determinó un análisis de confiabilidad mediante el Alfa de Cronbach obteniendo como valor el 0.843 en la escala general, mientras que, para las dimensiones, alcanzaron los resultados de 0.767 para la dimensión de superiores y recursos; y 0.742 para la dimensión de organización y equipo de trabajo, los cuales son considerados confiables dando una consistencia interna estable (Quero, 2010).

3.5. Procedimiento

Para la ejecución de esta investigación, primero se priorizó revisar la literatura consignada de ambas variables, las cuales sustenten los antecedentes y teorías de origen planteadas, a lo que permitió a su vez la búsqueda y selección de los instrumentos para su aplicación con la finalidad de evaluar las variables. A partir

de ello, se envió una solicitud dirigida a los autores requiriendo su autorización para su empleo con propósitos académicos. Mientras que, para el estudio piloto se solicitó el permiso a través de una carta a la institución de salud, lo cual se coordinó con el director y los jefes de cada área para la aplicación. Posteriormente, para la recolección de datos final, se elaboró una encuesta virtual donde incluía el asentimiento de los participantes, también se les explicó el motivo de la investigación, planteándose las indicaciones determinadas de cada prueba. Después de la aplicación, se procedió a vaciar la base de datos para ser analizadas a través de métodos estadísticos, obteniendo de esta manera los resultados necesarios para la investigación de acuerdo a los objetivos planteados. Al finalizar, se pasó a proceder a la interpretación de los resultados, para luego realizar la discusión y terminar con las conclusiones del estudio.

3.6. Métodos de análisis de datos

Se recopilaron los datos obtenidos a través del criterio de 5 jueces expertos y conocedores de las variables, para lo cual se consideró en la evaluación los criterios de pertinencia, relevancia y claridad indicados para ambas variables. Dichos datos procesados se transfirieron a una plantilla de Excel para poder realizar el proceso de validez de contenido empleando la fórmula de V de Aiken. Por lo contrario, para ratificar y corroborar la confiabilidad se utilizó el programa SPSS 25 calculando el coeficiente de Alfa de Cronbach, para que la investigación posea una mayor consistencia interna en datos estadísticos a través de la prueba piloto. De igual manera, para el cálculo de la muestra, se utilizó el mismo programa. Luego, para el estadístico inferencial, se procedió a realizar la prueba de normalidad también en dicho programa, utilizando la prueba de Shapiro-Wilk, el cual nos arrojó resultados que no se ajustan a una distribución normal, por lo que se determinó utilizar el coeficiente de correlación de Rho de Spearman y el uso de pruebas no paramétricas como la U de Mann Whitney para el análisis comparativo de las variables según sexo. Finalmente, para el estadístico descriptivo, se realizó el análisis de los niveles del clima laboral y estrés laboral cada variable con sus respectivas dimensiones a través de frecuencias y porcentajes.

3.7. Aspectos éticos

El presente estudio realizó previamente, diferentes coordinaciones para la aplicación y autorización de los diferentes instrumentos, para lo que en primera instancia se mandó mediante un correo electrónico la carta de solicitud del permiso de los autores para el uso de dichos instrumentos con fin académico, así como también la solicitud dirigida a la institución donde se iba aplicar las pruebas a los participantes contando con el consentimiento informado de aquellos.

De acuerdo a los aspectos éticos dispuesto por el Colegio Profesional de Psicólogos del Perú, habla respecto a ejercer la profesión con determinados criterios los cuales son de beneficencia y de no maleficencia, pues se debe evitar ocasionar cualquier tipo de daño o lesión que perjudique a la persona (Colegio de Psicólogos del Perú, 2017).

Así mismo, la declaración de Helsinki propuesta en la Asamblea Médica Mundial nos comenta que se deben de tomar todo tipo de precauciones para la confidencialidad de información que brinde el individuo dentro de la investigación, resguardando de esta manera su integridad e intimidad en su participación, la cual deber ser de manera voluntaria con un consentimiento informado, otorgando la seguridad, protección y resguardo correspondiente (Asociación Médica Mundial, 2013).

IV. RESULTADOS

Tabla 1

Prueba de normalidad Shapiro-Wilk para las variables clima laboral y estrés laboral

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Clima laboral	,828	135	,000
Estrés laboral	,912	135	,000

En la tabla 1 se puede apreciar que, los resultados obtenidos en la prueba de normalidad Shapiro-Wilk, la cual es una de las más estables mostrando una mayor potencia estadística (Pedrosa et al., 2015), para ambas variables el índice de significancia es menor a .05 por lo que no se ajustan a una distribución normal, determinando así la aplicación del coeficiente de correlación de Spearman y la prueba no paramétrica U de Mann-Whitney.

Tabla 2

Prueba de rho de Spearman entre clima laboral y estrés laboral

		Estrés laboral	
Rho de Spearman	Clima laboral	Coefficiente de correlación	-,234
		Sig. (bilateral)	,006
		N	135

En la tabla 2, se observó a través de la evidencia estadística, que la correlación entre las variables de clima laboral y estrés laboral fue significativa con un valor de .006, también fue inversa y baja mostrando un valor de -.234, aplicado en una muestra de 135 personas (Martínez et al., 2009).

Tabla 3*Prueba de rho de Spearman entre la dimensión autorealización y estrés laboral*

		Estrés laboral	
Rho de Spearman	Dimensión Autorealización	Coefficiente de correlación	-,175
		Sig. (bilateral)	,043
		N	135

Mientras que, en las dimensiones, se evidencia que la correlación entre la dimensión de autorealización con el estrés laboral fue significativa reflejando un valor de .043, a su vez, fue inversa y baja mostrando un valor de -.175 (Martínez et al., 2009).

Tabla 4*Prueba de rho de Spearman entre la dimensión involucramiento laboral y estrés laboral*

		Estrés laboral	
Rho de Spearman	Dimensión Involucramiento laboral	Coefficiente de correlación	-,170
		Sig. (bilateral)	,049
		N	135

Por consiguiente, se determinó que la dimensión de involucramiento laboral con el estrés laboral reflejó una correlación inversa y baja ya que demostró un valor de -.170, pero también, fue significativa con un valor de .049 (Martínez et al., 2009).

Tabla 5*Prueba de rho de Spearman entre la dimensión supervisión y estrés laboral*

		Estrés laboral	
Rho de Spearman	Dimensión Supervisión	Coefficiente de correlación	-,177
		Sig. (bilateral)	,040
		N	135

Así mismo, la dimensión de supervisión con el estrés laboral obtuvo una correlación significativa mostrando un valor .040, siendo también inversa y baja, reflejando -.117 (Martínez et al., 2009).

Tabla 6*Prueba de rho de Spearman entre la dimensión comunicación y estrés laboral*

		Estrés laboral	
Rho de Spearman	Dimensión Comunicación	Coefficiente de correlación	-,224
		Sig. (bilateral)	,009
		N	135

De igual modo, la correlación entre la dimensión de comunicación y estrés laboral es significativa contando con un resultado de .009, siendo a su vez, inversa y baja con un valor de -.224 (Martínez et al., 2009).

Tabla 7*Prueba de rho de Spearman entre la dimensión condiciones laborales y estrés laboral*

		Estrés laboral	
Rho de Spearman	Dimensión Condiciones laborales	Coefficiente de correlación	-,173
		Sig. (bilateral)	,045
		N	135

La correlación hallada entre la dimensión de condiciones laborales con el estrés laboral muestra en la tabla 7 que es significativa con un resultado de .045, siendo también inversa y baja con un valor de -.173 (Martínez et al., 2009).

Tabla 8

Análisis de las diferencias del clima laboral y por dimensiones según sexo

	Sexo	N	Rango promedio	Suma de rangos	U de Mann-Whitney	Z	Sig.
Clima laboral	Mujer	70	68,24	4776,50	2258,500	-,073	,942
	Hombre	65	67,75	4403,50			
	Total	135					
Dimensión Autorealización	Mujer	70	68,19	4773,00	2262,000	-,057	,954
	Hombre	65	67,80	4407,00			
Dimensión Involucramiento	Mujer	70	66,07	4625,00	2140,000	-,596	,551
	Hombre	65	70,08	4555,00			
Dimensión Supervisión	Mujer	70	69,71	4880,00	2155,000	-,530	,596
	Hombre	65	66,15	4300,00			
Dimensión Comunicación	Mujer	70	69,51	4866,00	2169,000	-,468	,640
	Hombre	65	66,37	4314,00			
Dimensión Condiciones Laborales	Mujer	70	65,46	4582,50	2097,500	-,785	,432
	Hombre	65	70,73	4597,50			

Según lo obtenido de acuerdo a los datos registrados en la prueba U de Mann Whitney los hombres obtuvieron un mayor promedio en involucramiento laboral y condiciones laborales, mientras que las mujeres tuvieron un mayor puntaje en el clima laboral general, autorealización, supervisión, y comunicación. Sin embargo, no existen diferencias significativas con el sexo ya que el valor de significancia es mayor a .05, para el clima laboral y sus respectivas dimensiones.

Tabla 9*Análisis de diferencias del estrés laboral y por dimensiones según sexo*

	Sexo	N	Rango promedio	Suma de rangos	U de Mann-Whitney	Z	Sig.
Estrés laboral	Mujer	70	70,74	4951,50	2083,500	-,844	,399
	Hombre	65	65,05	4228,50			
	Total	135					
Dimensión Superiores y recursos	Mujer	70	70,39	4927,50	2107,500	-,739	,460
	Hombre	65	65,42	4252,50			
Dimensión Organización y equipo de trabajo	Mujer	70	68,26	4778,00	2257,000	-,079	,937
	Hombre	65	67,72	4402,00			

Referente a los datos obtenidos por la prueba de U de Mann-Whitney, en el caso de las mujeres, se obtuvo mayor rango en la escala de estrés laboral general y sus dos dimensiones de superiores y recursos y de organización y equipo de trabajo, presentando un menor rango los hombres en la escala y dichas dimensiones. Sin embargo, no se presentan diferencias significativas con el sexo ya que el nivel de significancia es mayor a .05 en la escala y sus dimensiones.

Tabla 10*Nivel del clima laboral general y por dimensiones*

	Clima laboral		Dimensión autorealización		Dimensión involucramiento laboral		Dimensión supervisión		Dimensión comunicación		Dimensión condiciones laborales	
	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%
Muy desfavorable	2	1,5%	2	1.5%	0	0%	1	0.7%	2	1.5%	1	0.7%
Desfavorable	0	0%	2	1.5%	3	2.2%	3	2.2%	2	1.5%	4	3%
Media	14	10,4%	17	12.6%	11	8.1%	16	11.9%	16	11.9%	14	10.4%
Favorable	100	74,1%	84	62.2%	80	59.3%	82	60.7%	91	67.4%	88	65.2%
Muy favorable	19	14,1%	30	22.2%	41	30.4%	33	24.4%	24	17.8%	28	20.7%
Total	135	100%	135	100%	135	100%	135	100%	135	100%	135	100%

Según los resultados, en cuanto al nivel del clima laboral, se evidencian que el 74.1% de trabajadores presenta un nivel favorable en el clima laboral, de igual manera que en todas sus dimensiones, ya que presentan también un nivel favorable, mostrando un 62.2% para la dimensión autorealización, un 59.3% para involucramiento laboral, un 60.7% para supervisión, un 67.4% para comunicación y por último un 65.2% para condiciones laborales.

Tabla 11*Nivel del estrés laboral general y por dimensiones*

	Estrés laboral		Dimensión superiores y recursos		Dimensión organización y equipo de trabajo	
	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%
Bajo	125	92,6%	6	4,4%	1	0,7%
Promedio Bajo	7	5,2%	126	93,3%	108	80%
Promedio Alto	1	0,7%	3	2,2%	25	18,5%
Alto	2	1,5%	0	0%	1	0,7%
Total	135	100%	135	100%	135	100%

Según los resultados, en cuanto al nivel de estrés laboral, se muestran que el 92.6% de los trabajadores presentan un nivel bajo de estrés laboral, mientras que el 93.3% presenta un nivel de promedio bajo en cuanto a la dimensión de superiores y recursos, al igual que el 80% presenta un nivel de promedio bajo en la dimensión de organización y equipo de trabajo.

V. DISCUSION

La investigación dirige su estudio a las dificultades actuales que se presentan en las Organizaciones dado que cada año se registran 2,4 millones de enfermedades ligadas al trabajo como estrés, ansiedad y accidentes laborales. Aproximadamente un 36% de los trabajadores en todo el mundo labora en exceso, alrededor de 48 horas, por miedo al desempleo, a la competencia laboral, nuevos desafíos plasmados en la gestión que rebasa las demandas y cuyos recursos no alcanzan para al cumplimiento de los objetivos (OIT, 2020).

Por ello se planteó como objetivo general determinar la relación entre clima laboral y estrés laboral en el personal de salud, los resultados evidenciaron que el clima laboral y estrés laboral presentaron una relación significativa, inversa y baja, estos datos contrastaron con los obtenidos por Riquelme et al., (2018) encontró que las relaciones en medio de las magnitudes de condiciones de trabajo y grado de estrés, se aprecian correlaciones inferiores destacándose el ámbito social con la carencia de cohesión ($-0,426$, $p < 0,001$), concluyendo que hay una interacción directa estadísticamente significativa entre las condiciones de trabajo conjuntamente con el nivel de estrés. A la misma vez, se contrasta con la investigación de Liñan, (2019), en la cual evidencia una correlación inversa ($\rho = -0,920$) con un nivel de significancia ($p < 0,05$) en el profesional de salud, determinando que, si existe un buen clima laboral entre los compañeros de trabajo, el estrés será de un promedio bajo logrando un desempeño óptimo. De igual manera, en el estudio de Castro, (2017), identificó que existe una correlación inversa entre ambas variables demostrando un alcance significativo ($\rho = -0,373$, $p = 0,008$). Así mismo, el estudio realizado por Zhañay, (2017) en la cual refiere que el estrés laboral influye con el clima laboral, en la cual arrojaron resultados estadísticos por medio del chi cuadrado obteniendo un resultado de 27,6 mayor a lo estimado que es 21,02; pero registraron de esta manera el efecto que tiene el estrés laboral para obtener un clima de trabajo satisfactorio o deficiente. Esto tiene gran asociación con lo establecido por Bustamante y Velarde (2018), en la que, aunque encontraron una correlación directa de $\rho = 0,176$; contando con una significancia considerable $p = 0,035$, sin embargo, verificaron la relación existente entre estrés laboral con el clima percibido por los trabajadores, concluyendo que el estrés puede llegar a generar efectos

negativos en la convivencia laboral. Así pues, se identifica la teoría de Koys y Decottis (1991) ya que estos autores refieren a que el clima laboral no solo se debe a componentes o factores netamente organizacionales, sino también psicológicos resaltando esta como a grado personal en la cual influenciará en la percepción sobre las vivencias adquiridas en una organización, a lo que enfatizan como un fenómeno complejo puesto que teniendo una percepción negativa y de conflicto, generará la aparición de otros problemas físico y emocionales como el estrés laboral, siendo adquirida debido a la convivencia poco óptima.

Mientras que, para los objetivos específicos, el primero busco determinar la relación de la dimensión autorrealización con el estrés laboral cuyo resultado indicaron que dichas variables poseen una relación inversa y significativa, esto se concuerda con la investigación ejecutada por Domínguez, (2020), en la cual determinó que entre ambas variables existe una correlación negativa inversa y muy débil con un valor de $\rho = -.050$ pero con una significancia mayor a 0.05 concluyendo que no hay correlación significativa. Por aquello, Gonzales y Gonzales, (2010) propone que un ambiente laboral positivo generará una motivación personal repercutiendo en sus actitudes y expectativas que tiene el empleador.

Al igual que en el segundo objetivo específico ya que arrojaron resultados que entre la dimensión de involucramiento con el estrés laboral muestran una relación significativa y baja, siendo también contrastada por Domínguez, (2020), en la que encontró entre ambas variables una correlación (-.252) inversa con un nivel bajo y significativa con ($p=.033$). Así se refleja en lo señalado por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales de España (2004) señalando que llegar a surgir un estrés laboral debido a que el trabajador no cuenta con los suficientes recursos para poder afrontar las exigencias y competencias sintiéndose comprometido e involucrado con la organización.

Mientras que el tercer objetivo de igual manera se encontró una relación inversa y significativa entre la dimensión de supervisión con el estrés laboral, estos resultados se asemejan de igual manera con el estudio de Domínguez, (2020),

encontrando una correlación inversa ($\rho = -.256$) con un nivel débil y con significancia (0.030) entre las dos variables. Esto concuerda con lo predicho por Chiavenato en el año 2000, en la cual enfatiza que las características que emplea la parte directiva de una organización influye bastante en el comportamiento del empleador, determinando la percepción de un clima favorable o no (García, 2009).

El cuarto objetivo específico también nos manifiesta la relación significativa y baja que poseen entre la dimensión comunicación con el estrés laboral, esto contrasta con el estudio de Ortiz (2018), en la cual presenta la misma dimensión empleando una correlación de chi cuadrado, pero en la que obtiene una correlación de manera significativa con el estrés laboral mostrando un valor de (-703). Concuerda así mismo, con el estudio por Quispe, (2019) encontrando que existe una relación significativa ($p < 0.05$) entre dichas variables. Es así que, el estrés llega a aparecer por el apoyo insuficiente por parte de los supervisores o colegas, en la cual se debe establecer un dialogo positivo para evitar el control limitado de funciones y de lo contrario desarrollar nuevas formas de trabajo para una convivencia laboral saludable (Leka, 2004).

Ocurriendo lo mismo en el quinto objetivo, en cuanto a la correlación entre las condiciones laborales y el estrés laboral pues se refleja una relación inversa, baja y con significancia, puesto que este resultado se discrepa con la investigación ejecutada por Riquelme et al., (2018) , en la cual encontró que entre ambas variables existe una correlación directa ($\rho = 0.621$), alta y con un nivel de significancia ($p < 0.001$). Esto se refleja en lo definido por Karasek (1979) ya que evidenció los factores laborales que conllevan a que se origine el estrés laboral, entre ellas se encuentra el apoyo por parte de la organización pues lo favorable es brindar un apoyo positivo y saludable, facilitando las herramientas necesarias para su labor, optimizando el trabajo en equipo y formar un clima adecuado entre los trabajadores, cumpliendo de esta manera las expectativas del colaborador.

Siguiendo con el sexto objetivo específico, comparó el clima organizacional general y por dimensiones según sexo, encontrando resultados en las cuales las mujeres obtuvieron un mayor rango promedio en la escala general del clima

laboral, mientras que también destacaron un mayor puntaje en las dimensiones de autorealización, supervisión y comunicación, a lo contrario de los hombres, pues obtuvieron solo mayores valores de rangos en las dimensiones de involucramiento laboral y condiciones laborales. No obstante, no se presentaron diferencias significativas en los puntajes rangos entre ambos sexos. Estos resultados coinciden con la investigación de Meza, (2018) en la que determina que los varones perciben un mejor clima organizacional, sin embargo no se encontraron diferencias significativas ($p=.870$). Esto conlleva a afirmar lo propuesto por el Ministerio de Salud (MINSa, 2012), pues señala que el tener un clima organizacional influencia directamente de manera positiva como negativamente para la institución, por lo que son diferentes las percepciones de cada persona, el sentimiento de logro, hallar la afiliación como también el no adaptarse, la poca innovación generará el desarrollo de problemas psicológicos como ansiedad, estrés y angustia entre otras.

Igualmente, en el séptimo objetivo se mostraron los resultados de la comparación del estrés laboral y sus respectivas dimensiones según sexo, en la que presentaron un mayor rango las mujeres, tanto en la escala general como en las dimensiones de superiores y recursos y la de organización y equipo de trabajo, por lo que los hombres presentaban un menor rango. Sin embargo, no se presentaron diferencias significativas entre ambos sexos. Dichos valores encontrados son similares a los obtenidos por Riquelme et al., (2018), en la que el sexo femenino presentó un mayor puntaje en el nivel de estrés general, y en la que no figuraba una diferencia significativa. Esto concuerda con lo dicho por Rodríguez y De Rivas, (2011) que existen ciertas propiedades de la personalidad, así como también las relaciones interpersonales y el tipo de organización entre más factores, las cuales llegan a desarrollar agentes estresantes.

En el caso del octavo objetivo específico fue describir el nivel general de clima organizacional del personal de salud se evidencian que el 74.1% de trabajadores presenta un nivel favorable en el clima laboral, de igual manera que en todas sus dimensiones, ya que presentan también un nivel favorable, mostrando un 62.2% para la dimensión autorealización, un 59.3% para involucramiento laboral, un 60.7% para supervisión, un 67.4% para comunicación y por último un 65.2% para

condiciones laborales en contraste con el estudio de Bustamante y Velarde (2018) ya que reflejaron en su estudio, los mayores puntajes en un alcance de 42.1% en cuanto a un clima organizacional bueno, seguido por el 34.2% quienes resaltan tener un clima laboral muy bueno, así seguidamente por la dimensión involucramiento ya que presentan el 71.1% del personal un nivel muy bueno, encontrándose también en la dimensión supervisión un nivel muy bueno con el 57.9%, al igual que en la dimensión comunicación con un nivel alto de 58.9%. a diferencia de la investigación realizada por Quispe, (2019) pues encontró en sus resultados que tan solo el 21,57% refiere tener un clima organizacional saludable mientras que el 78,43% manifiesta que no es saludable el clima y que aún está por mejorar. De igual forma, muestra una similitud en los resultados obtenidos por Yoon et al., (2020), ya que concluyeron que un clima organizacional positivo juega un papel importante en los efectos negativos sobre el desempeño y labor entre los trabajadores, puesto que afecta emocionalmente la convivencia.

Por último, el noveno objetivo específico fue describir el nivel general de estrés laboral del personal de salud donde los resultados fueron que el 92.6% de los trabajadores presentan un nivel bajo de estrés laboral, mientras que el 93.3% presenta un nivel de promedio bajo en cuanto a la dimensión de superiores y recursos, al igual que el 80% presenta un nivel de promedio bajo en la dimensión de organización y equipo afirmando la investigación de Liñan, (2019) por lo que encontró dentro de su unidad de análisis que el 94.5% presenta un nivel medio de estrés laboral seguido por el nivel bajo de 5.5%, al igual que el estudio realizado por Quispe, (2019), ya que dio a conocer que el 72,55% presentaba un nivel bajo de estrés del trabajo, mientras que solo el 27,45% presentaba el nivel intermedio, por lo que generaba un mejor desempeño en las funciones del trabajador. A diferencia de Bustamante y Velarde, (2018), ya que en su investigación encontraron que el 60,5% presentaba un nivel alto en cuanto al estrés laboral, seguidamente del nivel moderado pues era reflejado por el 31.6% de los profesionales. Es por aquello, que según Wheaton (1996) y Sandín (1999) señalaron que los estresores laborales deben ser enfrentados instantáneamente de forma efectiva ya que podría ocasionar un agravio en el empleado por lo que está relacionado consecuentemente con una demanda excesiva o faltas de apoyo en el trabajo para el organismo.

Con todo lo expuesto, se consideró que el Clima laboral y el estrés laboral en la evidencia estadística (Martínez et al., 2009), nos permite aceptar la hipótesis alternativa, en la que se determina que a un mayor clima laboral será menor será el nivel de estrés laboral.

Finalizando, se evidenció la validez interna de la investigación de acuerdo a los resultados obtenidos, pues se consideró el número de colaboradores en la investigación los cuales cumplan con los criterios de inclusión. También, se determinó la validez y confiabilidad de los instrumentos propuestos para el estudio a través de la ejecución de la prueba piloto, sometiéndose al proceso de criterio de expertos por 5 jueces, mostrando un valor de análisis favorable, es por ello que se propuso determinar el clima laboral como un factor influyente en el desarrollo del estrés laboral. De igual manera, con lo que respecta a la validez externa, el método utilizado en la investigación es de gran afluencia en posteriores investigaciones ya que pueden emplearlo en su ejecución encontrando un acceso a mayor información relevante sobre el tema, puesto que tiene un alcance teórico definido y preciso.

Por otro lado, las debilidades que se reflejaron en la ejecución de la investigación fue con respecto a la evaluación de los instrumentos debido a que no fue de manera presencial, para lo cual la aplicación de los participantes se llevó a cabo de manera virtual. Sin embargo, la mayoría de los resultados contrastados en otras investigaciones muestran un grado de similitud.

VI. CONCLUSIONES

PRIMERA: los datos obtenidos en un panorama general de la relación entre Clima organizacional y estrés laboral presentaron una relación significativa, inversa y baja en el personal de salud de la Dirección Regional de Lima, ciudad Huacho. Por lo tanto, ambas variables tienen una relación importante si una variable asciende, la otra variable desciende.

SEGUNDA: específicamente, entre la dimensión de autorrealización con el estrés laboral los resultados indicaron que existe una relación inversa y significativa, lo que indica que mientras mayor autorrealización menor será el grado de estrés.

TERCERA: particularmente entre la dimensión involucramiento laboral con el estrés laboral presentó una relación significativa e inversa, por lo que el compromiso e identificación con la institución de trabajo genera un desempeño proactivo disminuyendo factores estresantes.

CUARTO: se predeterminó que a una supervisión estable y guiada evitará el desarrollo de un estrés laboral identificando una relación inversa con significancia.

QUINTO: particularmente, se predetermina que generando un mayor nivel en la dimensión de comunicación mantendrá una relación inversa en cuanto al estrés laboral puesto que no desarrollarán factores estresores.

SEXTO: en lo particular la relación de la dimensión condiciones laborales con el estrés laboral evidencio una relación inversa y con significancia, esto se debe a que la condición en que la institución de trabajo ofrece a los profesionales de salud es óptimo y saludable, facilitando los materiales de primera necesidad para ejecutar su labor.

SEPTIMO: en la comparación del clima organizacional general y sus dimensiones, los resultados evidenciaron que no se presentaron diferencias significativas ($U=2258,500$) en los puntajes rangos entre hombres y mujeres, mostrando una significancia mayor de 0.05.

OCTAVO: respecto a la comparación según sexo para el estrés laboral general y por dimensiones, se hallaron que no existen diferencias significativas ($U=2083,500$) identificando una significancia mayor de 0.05.

NOVENO: en el caso del nivel general de clima organizacional del personal profesional se obtuvo de resultado que el 74.1% de trabajadores presenta un nivel favorable en el clima laboral, y de igual manera que en todas sus dimensiones, ya que los puntajes oscilan entre un 60.7% a 67.4%, es decir que en la Dirección Regional de Salud existe actualmente un buen Clima organizacional.

DECIMO: en la expresión del nivel general de estrés laboral del personal profesional, los resultados fueron que el 92.6% de los trabajadores ubicándose en un nivel bajo de estrés laboral, mientras que en las dos dimensiones se obtuvieron puntajes similares entre el 80% y el 93.3% en un nivel de promedio bajo de estrés. Por lo tanto, se concluye que el grado de estrés en la Dirección Regional de Salud oscila un nivel bajo.

VII. RECOMENDACIONES

PRIMERA: realizar estudios en muestras mayores para tener un panorama más amplio en cuanto los resultados correlacionales.

SEGUNDA: continuar con las creaciones de instrumentos de evaluación que permitan la obtención de datos actuales y precisos.

TERCERA: incentivar el estudio científico de diversas variables para un mejor conocimiento objetivo.

CUARTA: capacitar al personal en áreas que mejoren el clima laboral tal como liderazgo, empatía, comunicación asertiva, reconocimiento y lugar de trabajo.

QUINTA: motivar a las organizaciones a seguir teniendo importancia en el cuidado a su personal, para evitar un cuadro de estrés, a través de conferencias y talleres que brinden herramientas para prevenir o reconocer el estrés. Asimismo, la organización puede actuar de manera práctica reconociendo las aportaciones del trabajador, ofreciendo los recursos necesarios para su personal y brindando un ambiente de respeto.

REFERENCIAS

- Aguado, J., Bátiz, A., & Quintana, S. (2013). El estrés en personal sanitario hospitalario: estado actual. *Medicina y Seguridad Del Trabajo*, 59(231), 259–275. <https://doi.org/10.4321/s0465-546x2013000200006>
- Arias, J., Villasís, M., & Miranda, M. (2016). El protocolo de investigación III: la población de estudio. *Revista Alergia México*, 63, 201–206.
www.nietoeditores.com.mx
- Asociación Médica Mundial. (2013). *Declaración de Helsinki de la Asociación Médica Mundial: Principios éticos para las investigaciones médicas en seres humanos*. <https://www.wma.net/es/policias-post/declaracion-de-helsinki-de-la-amm-principios-eticos-para-las-investigaciones-medicas-en-seres-humanos/>
- Bustamante, B., & Velarde, S. (2018). Relación entre el clima organizacional y el estrés laboral en trabajadores de salud del Hospital Nacional Cayetano Heredia, Lima 2014. In *Universidad César Vallejo*. Universidad Cesar Vallejo.
- Castro, F. (2017). *Estrés laboral y su relación con el clima organizacional en el personal administrativo de Essalud-Red Asistencial Huancavelica, 2017*.
- Chiang, M., Salazar, C., Martin, M., & Nuñez, A. (2008). Salud de los trabajadores. (Clima organizacional y satisfacción laboral. Una comparación entre hospitales públicos de alta y baja complejidad. *Salud de Los Trabajadores*, 16(1), 53–59.
http://www.scielo.org.ve/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-01382008000100006&lng=es&nrm=iso&tlng=es
- Colegio de Psicólogos del Perú. (2017). *CODIGO DE ÉTICA Y DEONTOLOGÍA*.
http://api.cpsp.io/public/documents/codigo_de_etica_y_deontologia.pdf
- Domínguez, D. (2020). *Clima organizacional y estrés laboral en el instituto de excelencia Carlos Salazar Romero, 2019*. [Universidad Cesar Vallejo].
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/43192/Domínguez_ED.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Echevarría, H. (2016). *Los diseños de investigación cuantitativa en psicología y educación*. UniRío. www.unrc.edu.ar/unrc/comunicacion/editorial/
- Fuentelsaz, C. (2004). Cálculo del tamaño de la muestra. *Matronas Profesión*, 5(18), 18.
- García, M. (2009). Clima Organizacional y su Diagnóstico: Una aproximación Conceptual the organizational CLimate and its diagnosis a ConCeptual approximation. *Cuadernos de Administración*, 42, 43–61.
- Gil-Monte, P., Carretero, N., Roldán, M., & Nuñez, E. (2005). Artículo Burnout prevalence amongst instructors of disabled people. *Revista de Psicología Del Trabajo y de Las Organizaciones*, 21(1–2), 107–123. <http://europe.>
- Gómez, L. (2013). El clima laboral en cuestión. Revisión bibliográfica-descriptiva y aproximación a un modelo explicativo multivariable. *Aposta. Revista de Ciencias Sociales*, 56, 1–135. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=495950252002>
- Gonzales, E., & Gonzales, L. (2010). *Clima Organizacional*. http://www.dgrh.salud.gob.mx/Formatos/MANUAL_DE_CLIMA_LABORAL.pdf
- Grasso, L. (2006). *Encuestas: Elementos para su diseño y análisis*. Encuentro Grupo Editor. https://books.google.com.pe/books?id=jL_yS1pfbMoC&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación* (Sexta edic). <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
- Juárez, S. (2018). Clima organizacional entre los trabajadores del Hospital General “La Villa”: hospital de segundo nivel de atención de la Ciudad de México. *Revista Cubana de Salud Pública*, 44(4). <http://www.revsaludpublica.sld.cu/index.php/spu/article/view/1167>
- Leka, S. (2004). *La organización del trabajo y el estrés: estrategias sistematicas de solución de problemas para empleadores, personal directivo y*

- representantes sindicales* (Organización Mundial de la Salud (ed.)).
- Liñan, S. (2019). *Clima organizacional y estrés laboral del personal profesional de enfermería del hospital Hermilio Valdizan - 2019*. Universidad Cesar Vallejo.
- López, P. (2004). POBLACIÓN MUESTRA Y MUESTREO. *Scielo* , 9.
http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1815-02762004000100012
- Martínez, R., Tuya, L., Martínez, M., Pérez, A., & Cánovas, A. (2009). El coeficiente de correlacion de los rangos de spearman caracterizacion. *Revista Habanera de Ciencias Medicas*, 8(2).
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1729-519X2009000200017
- Meneses, J., & Rodríguez, D. (2016). *El cuestionario y la entrevista*.
- Meza, E. (2018). *Clima organizacional y desempeño laboral en empleados de la universidad Linda vista, en Chiapas* [Universidad de Montemorelos].
<http://dspace.biblioteca.um.edu.mx/xmlui/bitstream/handle/20.500.11972/901/Tesis Eloina Meza Cruz.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Ministerio de salud. (2018). *MINSA - RD 036-2018 DG.pdf*.
- MINSA. (2012). *Metodologia Para Evaluacion Clima organizacional*.
<http://bvs.minsa.gob.pe/local/MINSA/2112.pdf>
- Monterrosa, A., Dávila, R., Mejía, A., Contreras, J., Mercado, M., & Flores, C. (2020). Estrés laboral, ansiedad y miedo al COVID-19 en médicos generales colombianos. *Revista de La Facultad de Ciencias de La Salud* , 23(2), 195–213. <https://doi.org/10.29375/issn.0123-7047>
- Muñiz, J., Peña, E., De la Roca, Y., Fonseca, E., Cabal, Á., & García, E. (2014). Organizational climate in Spanish Public Health Services: Administration and Services Staff. *International Journal of Clinical and Health Psychology*, 14(2), 102–110. [https://doi.org/10.1016/S1697-2600\(14\)70043-2](https://doi.org/10.1016/S1697-2600(14)70043-2)
- Organización Internacional del Trabajo. (2016). *Estrés en el trabajo: un reto*

- colectivo. In *Gestión de las Personas y Tecnología* (Vol. 9, Issue 25).
<https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/2016/490658.pdf>
- Organización Mundial de la Salud. (2020, October 19). *Salud laboral: estrés en el lugar de trabajo*. <https://www.who.int/news-room/q-a-detail/occupational-health-stress-at-the-workplace>
- Organización Panamericana de la Salud. (2017). *Salud Mental - OPS/OMS | Organización Panamericana de la Salud*. Salud Mental .
https://www.paho.org/es/temas/salud-mental?fbclid=IwAR2huSNjh7wxOIGBA4I3mJDIKv_DgUIX_ZJW6iTes3jaRNeiWvRmrn5laG4
- Ortiz, G. (2018). El estrés laboral de los profesionales de la salud y la relación con el clima organizacional en el Hospital Dr. Eduardo Montenegro de Chillanes, provincia de Bolívar. In *Journal of Chemical Information and Modeling* (Vol. 53, Issue 9). Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.
- Palma, S. (2004). *Escala Clima Laboral CL- SPC*.
- Pedrosa, I., Juarros, J., Robles, A., Basteiro, J., & García, E. (2015). Pruebas de bondad de ajuste en distribuciones simétricas, ¿qué estadístico utilizar? *Universitas Psychologica*, 14(1), 15–24.
<https://doi.org/10.11144/Javeriana.upsy14-1.pbad>
- Quiceno, J., & Vinaccia, S. (2007). Burnout: "Síndrome de quemarse en el trabajo (SQT). *Acta Colombiana de Psicología*, 10(2), 117–125.
- Quispe, D. (2019). *Influencia del nivel de estrés laboral sobre el clima organizacional en el personal asistencial de la Red de Salud Islay, 2019*. Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa.
- Riquelme, A., Soto, M., & Torres, M. (2018). *Relación entre las condiciones de trabajo y estrés laboral en madres académicas de la universidad del bío-bío, sede chillán - concepción-Chile 2018* [Universidad del Bio-Bio].
<http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/10859/1/T-UCSG-POS-MAE-174.pdf>

- Rodríguez, R., & De Rivas, S. (2011). Los procesos de estrés laboral y desgaste profesional (burnout): diferenciación, actualización y líneas de intervención. In *Med Segur Trab (Internet)* (Vol. 57).
- Rojas, M. (2015). Tipos de Investigación científica: Una simplificación de la complicada incoherente nomenclatura y clasificación. *REDVET*, 16(1), 1–14. <http://www.veterinaria.org/revistas/redvet2015Volumen16Nº01-1-14>. <http://www.veterinaria.org/revistas/redvet/n010115.html>
- Sanchez, K., Loli, R., & Sandoval, M. (2015). Prevalencia de estrés laboral en el personal asistencial prehospitalario del programa de sistema de atención móvil de urgencias. *Enfermería Global*, 30(2), 1–6. <http://scielo.isciii.es/pdf/eg/v17n50/1695-6141-eg-17-50-304.pdf>http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1699-695X2018000200051&lng=es&nrm=iso&tlng=es<https://www.enfermeria21.com/revistas/aladefe/articulo/103/>[file:///C:/Users/Hp](https://www.enfermeria21.com/revistas/aladefe/articulo/103/)
- Savio, S. (2008). El síndrome del burnout: un proceso de estrés laboral crónico. *Hologramática*, 8(1), 121–138.
- Tamayo, M. (2004). *El proceso de la investigación científica - Mario Tamayo y Tamayo - Google Libros* (Cuarta edi). Limusa Noriega Editores. <https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=BhymmEqkkJwC&oi=fnd&pg=PA13&dq=investigacion+basica+y+aplicada+segun+autores&ots=Ts5Gek-3kO&sig=WXvrjVevHeHKpLYrXI86VxCKfWs#v=onepage&q=investigacion+basica+y+aplicada+segun+autores&f=false>
- Yoon, R., Sung, D., Da Yee, J., Chang, K., & Chang, S. (2020). Organizational Climate Effects on the Relationship Between Emotional Labor and Turnover Intention in Korean Firefighters. *Safety and Health at Work*, 11(4), 479–484. <https://doi.org/10.1016/j.shaw.2020.08.007>
- Zhañay, J. (2017). *Estrés laboral y clima organizacional en el personal de enfermería de un hospital público*. Universidad central del Ecuador.

ANEXOS

ANEXO 1

Tabla 12: Matriz de consistencia

Problema	Hipótesis	Objetivos	Variables e indicadores		Método	
	General		Instrumento	Dimensiones		Ítems
¿Cuál es la relación entre el clima organizacional con el estrés laboral del personal de salud de la Dirección Regional de Salud Lima, ciudad de Huacho 2020?	Existe relación inversa y significativa entre clima organizacional con estrés laboral del personal de salud de la Dirección Regional de Salud Lima, ciudad de Huacho, 2020.	Determinar la relación entre clima organizacional con estrés laboral del personal de salud de la Dirección Regional de Salud Lima, ciudad de Huacho 2020.		Autorealización	1,6,11,16,21,26,31,36,41,46	Diseño: No experimental Nivel: Descriptivo – correlacional Tipo: Aplicada Población- muestra N=300 n=135
	Específicos	Específicos	Escala de clima organizacional (CL –SPC) de Sonia Palma Carrillo	Involucramiento Laboral	2,7,12,17,22,27,32,37,42,47	
	1) Existe relación entre la dimensión de autorealización con el estrés laboral del personal de salud de la Dirección Regional de Salud Lima, ciudad de Huacho.	1) Determinar la relación de la dimensión autorealización con el estrés laboral del personal de salud de la Dirección Regional de Salud Lima, ciudad Huacho.		Supervisión	3,8,13,18,23,28,33,38,43,48	
	2) Existe relación entre la dimensión de involucramiento laboral con el estrés laboral del personal de salud de la Dirección Regional de Salud Lima, ciudad de Huacho.	2) Determinar la relación de la dimensión involucramiento laboral con el estrés laboral del personal de salud de la Dirección Regional de Salud Lima, ciudad Huacho.		Comunicación	4,9,14,19,24,34,39,44,49	
	3) Existe relación entre la dimensión de supervisión con el estrés laboral del personal de salud de la Dirección Regional de Salud Lima, ciudad de Huacho.	3) Identificar la relación de la dimensión supervisión y el estrés laboral del personal de salud de la Dirección Regional de Salud Lima, ciudad Huacho.	Escala de estrés laboral de la Organización internacional del trabajo (OIT) y la Organización Mundial de la Salud (OMS)	Condiciones laborales	5,10,15,20,25,30,35,40,45,50	
	4) Existe relación entre la dimensión de comunicación con el estrés laboral del personal de salud de la Dirección Regional de Salud Lima, ciudad de Huacho.	4) Identificar la relación de la dimensión comunicación con el estrés laboral del personal de salud de la Dirección Regional de Salud Lima, ciudad Huacho.		Superiores y recursos	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 15, 17, 21, 24	
		5) Identificar la relación de la dimensión condiciones laborales con el estrés laboral del personal de salud de la Dirección Regional de Salud Lima, ciudad Huacho.				

5) Existe relación entre la dimensión de condiciones laborales con el estrés laboral del personal de salud de la Dirección Regional de Salud Lima, ciudad de Huacho.

6) la diferencia es significativa en el clima organizacional y por dimensiones del personal de salud de la Dirección Regional de Salud Lima, ciudad de Huacho, según sexo.

7) la diferencia es significativa en el estrés laboral y por dimensiones del personal de salud de la Dirección Regional de Salud Lima, ciudad de Huacho, según sexo

6) Comparar el clima organizacional general y por dimensiones del personal de salud de la Dirección Regional de Salud Lima, ciudad de Huacho, según sexo

7) Comparar el estrés laboral general y por dimensiones del personal de salud de la Dirección Regional de Salud Lima, ciudad de Huacho, según sexo

8) Describir el nivel general del clima organizacional y por dimensiones del personal de salud de la Dirección Regional de Salud Lima, ciudad Huacho.

9) Describir el nivel general de estrés laboral y por dimensiones del personal de salud de la Dirección Regional de Salud Lima, ciudad Huacho.

Organización
y equipo de
trabajo

8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 16,
18, 19, 20, 22, 23, 25

Anexo 2:

Tabla 13: Operacionalización de las variables

Variables de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Clima organizacional	El clima organizacional o laboral es la percepción del trabajador con respecto a su ambiente laboral y en función a aspectos vinculados como posibilidades de realización personal, involucramiento con la tarea asignada, supervisión que recibe, acceso a la información relacionada con su trabajo en coordinación con sus demás compañeros y condiciones laborales que facilitan su tarea (Palma, 2004).	La escala contiene cinco componentes (dimensiones) cuyos niveles de interpretación se encuentran entre muy favorable, favorable, medio, desfavorable y muy desfavorable.	Autorealización	1,6,11,16,21,26,31,36,41,46	Ordinal Ninguno = 1 Poco = 2 Regular o algo = 3 Mucho = 4 Siempre = 5
			Involucramiento laboral	2,7,12,22,27,32,37,42,47	
			Supervisión	3,8,13,18,23,28,33,38,43,48	
			Comunicación	4,9,14,19,24,34,39,44,19	
			Condiciones laborales	5,10,15,20,25,30,35,40,45,50	
Estrés laboral	El estrés laboral está relacionado directamente con la organización del trabajo, las condiciones en la que se labora, el diseño de trabajo y las relaciones sociales que existen en este, produciéndose cuando las exigencias y demandas son superiores a las capacidades, recursos y habilidades del trabajador, de igual manera, se refleja cuando la cultura de la organización no coincide con la expectativa del trabajador (OIT, 2016).	La escala contiene dos sub-escalas (dimensiones) cuyos niveles de interpretación se encuentran entre alto, intermedio y bajo, según la adaptación peruana.	Superiores y recursos	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 15, 17, 21, 24	Ordinal Nunca (1) Raras veces (2) Ocasionalmente (3) Algunas veces (4) Frecuentemente (5) Generalmente (6) Siempre (7)
			Organización y equipo de trabajo	12, 13, 14, 16, 18, 19, 20, 22, 23, 25	

ANEXO 3: Instrumentos de evaluación

**ESCALA DE CLIMA LABORAL
(Palma, 2004)**

Datos Personales

Sexo: Femenino () Masculino () Situación laboral: Nombrado () Contratado () Tiempo de servicio:.....lugar de trabajo:.....

A continuación, encontrará ítems sobre aspectos relacionados con las características del ambiente de trabajo que usted frecuenta. Cada uno de los ítems tiene cinco opciones para responder de acuerdo a lo que describa mejor su ambiente laboral. Lea cuidadosamente cada proposición y marque con un aspa (X) solo una alternativa, la que mejor refleje su punto de vista al respecto. Conteste todas las preguntas. No hay respuestas buenas ni malas. Conteste todas las preguntas. No hay respuestas buenas ni malas.

N°	Ítems	1	2	3	4	5
		Ninguno o Nunca	Poco	Regular o Algo	Mucho	Todo o Siempre
1	Existen oportunidades de progresar en la institución					
2	Se siente comprometido con el éxito en la organización					
3	El superior brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan.					
4	Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo.					
5	Los compañeros de trabajo cooperan entre sí					
6	El jefe se interesa por el éxito de sus empleados.					
7	Cada trabajador asegura sus niveles de logro en el trabajo.					
8	En la organización, se mejoran continuamente los métodos de trabajo.					
9	En mi oficina, la información fluye adecuadamente.					
10	Los objetivos de trabajo son retadores.					
11	Se participa en definir los objetivos y las acciones para lograrlo.					
12	Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la organización.					
13	Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la organización.					
14	En los grupos de trabajo, existe una relación armoniosa.					
15	Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de sus responsabilidades					
16	Se valora los altos niveles de desempeño					
17	Los trabajadores están comprometidos con la organización.					
18	Se recibe la preparación necesaria para realizar el trabajo.					
19	Existen suficientes canales de comunicación					
20	El grupo con el que trabajo, funciona como un equipo bien integrado					
21	Los supervisores expresan reconocimiento por los logros.					

22	En la oficina, hacen mejor las cosas cada día.					
23	Las responsabilidades del puesto están claramente definidas.					
24	Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía.					
25	Se cuenta con la oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que se pueda.					
26	Las actividades en la que se trabajan permiten aprender y desarrollarse.					
27	Cumplir con las tareas diarias en el trabajo, permite el desarrollo del personal.					
28	Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades.					
29	En la institución, se afrontan y superan los obstáculos.					
30	Existe buena administración de los recursos.					
31	Los jefes promueven la capacidad que se necesita.					
32	Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante.					
33	Existen normas y procedimientos como guías de trabajo					
34	La institución fomenta y promueve la comunicación interna					
35	La remuneración es atractiva en comparación con otras organizaciones.					
36	La empresa promueve el desarrollo del personal.					
37	Los productos y/o servicios de la organización, son motivo de orgullo del personal.					
38	Los objetivos de trabajo están claramente definidos					
39	El supervisor escucha los planteamientos que se le hace.					
40	Los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la institución					
41	Se promueve la generación de ideas creativas o innovadoras.					
42	Hay clara definición de visión, misión y valores en la institución.					
43	El trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos.					
44	Existe colaboración entre el personal de las diversas oficinas.					
45	Se dispone de tecnología que facilite el trabajo.					
46	Se promueve la generación de ideas creativas o innovadoras.					
47	La organización es buena opción para alcanzar calidad de vida laboral.					
48	Existe un trato justo en la institución.					
49	Se conocen los avances en las otras áreas de la organización.					
50	La remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros.					

ESCALA DE ESTRÉS LABORAL DE LA OIT-OMS

(Ivancevich y Matteson, 1989, adaptado por Suarez en el 2013)

Datos Personales

Sexo: Femenino () Masculino () Situación laboral: Nombrado () Contratado () Tiempo de servicio:.....lugar de trabajo:.....

Instrucciones:

A continuación, encontrará un cuestionario que servirá para medir el nivel de estrés en su trabajo. Para cada ítem indicara con qué frecuencia la condición descrita es fuente actual de estrés, anotando el número que mejor la describa al lado derecho de cada enunciado:

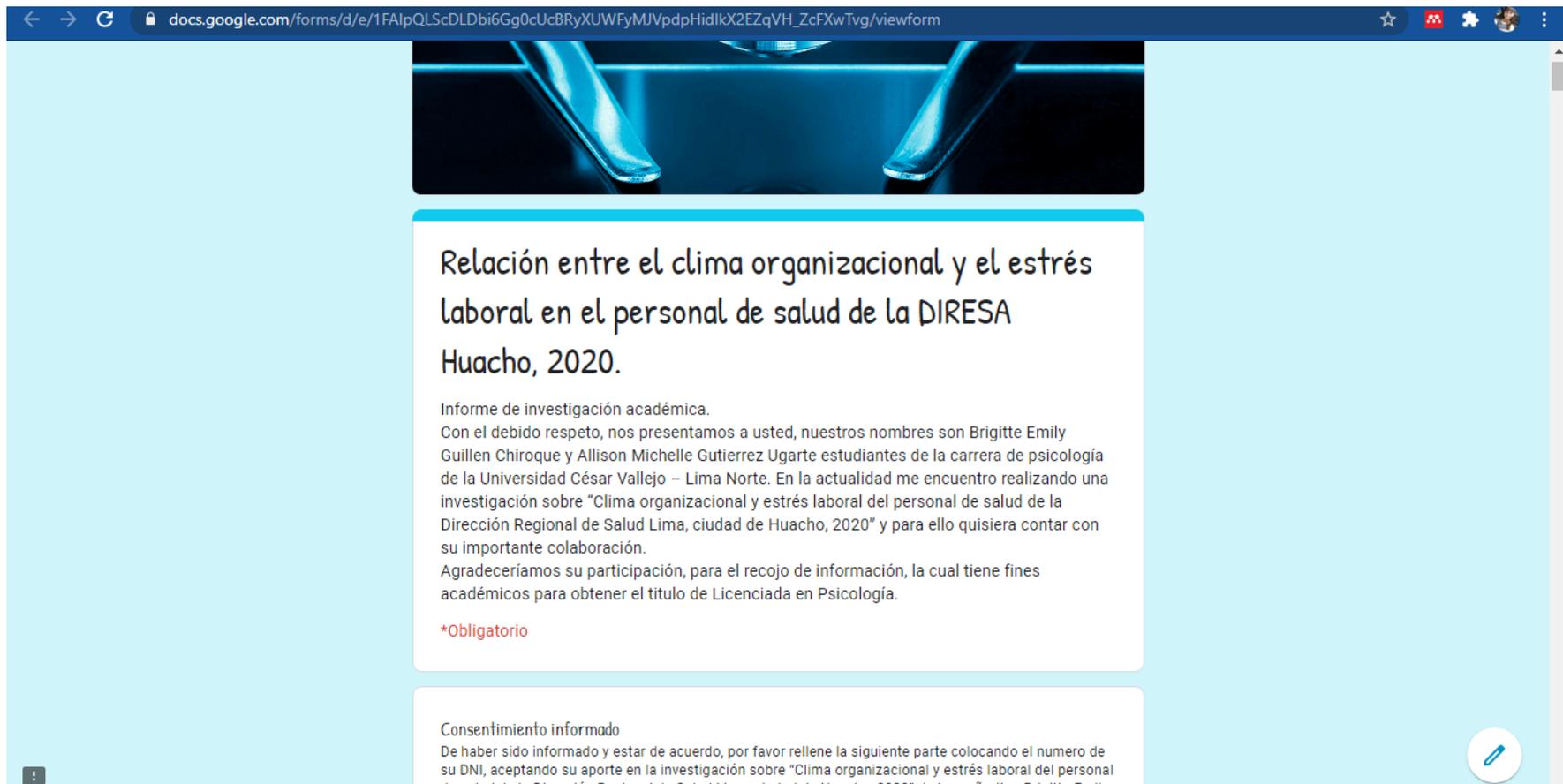
- 1 si la condición NUNCA es fuente de estrés.
 - 2 si la condición RARAS VECES es fuente de estrés.
 - 3 si la condición OCASIONALMENTE es fuente de estrés.
 - 4 si la condición ALGUNAS VECES es fuente de estrés.
 - 5 si la condición FRECUENTEMENTE es fuente de estrés.
 - 6 si la condición GENERALMENTE es fuente de estrés.
 - 7 si la condición SIEMPRE es fuente de estrés.
-

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

Formulario aplicado de manera virtual

LINK:

https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLScDLDbi6Gg0cUcBRyXUWFyMJVpdpHidIkX2EZqVH_ZcFXwTvg/viewform?usp=sf_link



The image shows a screenshot of a Google Forms survey. The browser address bar at the top displays the URL: docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLScDLDbi6Gg0cUcBRyXUWFyMJVpdpHidIkX2EZqVH_ZcFXwTvg/viewform. The survey title is "Relación entre el clima organizacional y el estrés laboral en el personal de salud de la DIRESA Huacho, 2020." Below the title, there is a paragraph of text: "Informe de investigación académica. Con el debido respeto, nos presentamos a usted, nuestros nombres son Brigitte Emily Guillen Chiroque y Allison Michelle Gutierrez Ugarte estudiantes de la carrera de psicología de la Universidad César Vallejo – Lima Norte. En la actualidad me encuentro realizando una investigación sobre "Clima organizacional y estrés laboral del personal de salud de la Dirección Regional de Salud Lima, ciudad de Huacho, 2020" y para ello quisiera contar con su importante colaboración. Agradeceríamos su participación, para el recojo de información, la cual tiene fines académicos para obtener el título de Licenciada en Psicología." Below this text, there is a red asterisk followed by the word "Obligatorio". At the bottom of the form, there is a section titled "Consentimiento informado" with the text: "De haber sido informado y estar de acuerdo, por favor rellene la siguiente parte colocando el numero de su DNI, aceptando su aporte en la investigación sobre "Clima organizacional y estrés laboral del personal de salud de la Dirección Regional de Salud Lima, ciudad de Huacho, 2020" de las investigadoras Brigitte Emily..."

Anexo 4: Ficha sociodemográfica

FICHA DE DATOS

Completa lo siguiente:

1. Edad
2. Sexo:
 - a. Mujer
 - b. Hombre
3. Distrito de residencia:
4. Grado de estudios superiores:
 - a. Superior técnico
 - b. Superior universitario
5. Tipo de contrato:
 - a. CAS
 - b. Nombrado
6. Tiempo de servicio
7. Actualmente tiene una jefatura:
 - a. Si
 - b. No

Anexo 5: Carta de presentación de la escuela, sellada por mesa de partes y autorización firmada por el área de capacitación de la institución para el estudio piloto.



"Año de la universalización de la salud"

Los Olivos, 28 de noviembre de 2020

CARTA INV.N°1478 -2020/EP/PSI. UCV LIMA-LN

Dr.
RICHARD SOLANO SAMANAMUD
DIRECTOR REGIONAL DE SALUD LIMA PROVINCIAS
Dirección Regional de Salud Lima
Calle José Arámbulo La Rosa N° 134 - Huacho, Huaura, Lima

DIRECCION REGIONAL DE SALUD LIMA
UNIDAD DE TRAMITE DOCUMENTARIO - SECRETARIA GENERAL
RECIBIDO

01 DIC. 2020

2587378 / 1675155
DOC: Exp.N°
Folio: Hora: Firma:

Presente.-

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para expresarle mi cordial saludo y a la vez solicitar autorización para las Srtas. **GUTIERREZ UGARTE, ALLISON MICHELLE** y **GUILLEN CHIROQUE, BRIGITTE EMILY** con **DNI 75784727** y **DNI 48511904** estudiantes de la carrera de psicología, con código de matrícula N° **7002551667** y **N° 7002551723** quienes desean realizar su trabajo de investigación para optar el título de licenciado en Psicología titulado: "**CLIMA ORGANIZACIONAL Y ESTRÉS LABORAL DEL PERSONAL DE SALUD DE LA DIRECCION REGIONAL DE SALUD LIMA, CIUDAD DE HUACHO 2020** " Este trabajo de investigación tiene fines académicos, sin fines de lucro alguno, donde se realizara una investigación.

Agradecemos por antelación le brinde las facilidades del caso proporcionando una carta de autorización para el uso del instrumento en mención, para sólo fines académicos, y así prosiga con el desarrollo del proyecto de investigación.

En esta oportunidad hago propicia la ocasión para renovarle los sentimientos de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,



Aceptada
29/11/21

Dra. Roxana Cárdenas Vila
Coordinadora de la Escuela de Psicología
Filial Lima - Campus Lima Norte

Anexo 6: Carta de autorización de aplicación para el trabajo de investigación.



GOBIERNO REGIONAL DE LIMA
Dirección Regional de Salud

"Año del Bicentenario: 200 años de Independencia"

CARGO UFCS

OFICINA EJECUTIVA DE
GESTIÓN Y DESARROLLO
DE RECURSOS HUMANOS

Reg. Doc.: 2702731
Reg. Exp.: 1675195

Huacho, 29 ENE 2021

CARTA N° 04 -2021-GRL-GRDS-DIRESA LIMA-OEGDRRH

Señorita:
GUTIERREZ UGARTE ALLISON MICHELLE
Urb. Huacho 3017 – Calle Venecia
Distrito de Huacho, Provincia de Huaura
Presente. –

Asunto : Autorización ejecución de Trabajo de investigación.

Referencia : Carta Inv. N° 1478-2020/EP/PSI.UCV LIMA-LN (Doc. N° 2587378).

De mi consideración:

A través del presente me dirijo a usted para saludarla muy cordialmente y, en atención al documento de la referencia, comunicarle lo siguiente:

Que, con fecha 01 de diciembre del 2020, la Dirección Regional de Salud de Lima tomó conocimiento de su petición, para lo cual se autoriza la ejecución de su Trabajo de investigación titulado: "Clima Organizacional y Estrés Laboral del Personal de Salud de la Dirección Regional de Salud Lima, Ciudad de Huacho 2020", para optar el título de Licenciada en Psicología.

Al respecto, queda establecido que el medio de aplicación del instrumento de medición será de manera virtual y voluntaria a los trabajadores de la Diresa Lima.

En ese sentido, hacemos de conocimiento a la Diresa Lima, Universidad, y administrada.

Sin otro en particular aprovecho para reiterarle mis saludos y estima personal.

Atentamente,

GOBIERNO REGIONAL DE LIMA
GERENCIA REGIONAL DE DESARROLLO SOCIAL
DIRECCION REGIONAL DE SALUD
LIC. ARIEL PALOMINO ENCISO
DIRECTOR EJECUTIVO
OFICINA EJECUTIVA DE GESTION Y
DESARROLLO DE RECURSOS HUMANOS

APE/MCCL
Cc. Archivo
Folios (//)

www.diresalima.gob.pe

Teléfono: 232-2574 | Anexo: 411-401
Sede Central: Calle José Arambulo La Rosa N° 134 - Huacho



GOBIERNO REGIONAL DE LIMA
Dirección Regional de Salud

"Año del Bicentenario: 200 años de Independencia"

OFICINA EJECUTIVA DE
GESTIÓN Y DESARROLLO
DE RECURSOS HUMANOS

Reg. Doc.: 2702731
Reg. Exp.: 1675195

Huacho, 29 ENE 2021

CARTA N° 04 -2021-GRL-GRDS-DIRESA LIMA-OEGDRRH

Señorita:
GUILLEN CHIROQUE BRIGITTE EMILY
Av. Esteban Pichilingue N°502
Distrito de Huacho, Provincia de Huaura
Presente. –

Asunto : Autorización ejecución de Trabajo de investigación.
Referencia : Carta Inv. N° 1478-2020/EP/PSI.UCV LIMA-LN (Doc. N° 2587378).

De mi consideración:

A través del presente me dirijo a usted para saludarla muy cordialmente y, en atención al documento de la referencia, comunicarle lo siguiente:

Que, con fecha 01 de diciembre del 2020, la Dirección Regional de Salud de Lima tomó conocimiento de su petición, para lo cual se autoriza la ejecución de su Trabajo de investigación titulado: "Clima Organizacional y Estrés Laboral del Personal de Salud de la Dirección Regional de Salud Lima, Ciudad de Huacho 2020", para optar el título de Licenciada en Psicología.

Al respecto, queda establecido que el medio de aplicación del instrumento de medición será de manera virtual y voluntaria a los trabajadores de la Diresa Lima.

En ese sentido, hacemos de conocimiento a la Diresa Lima, Universidad, y administrada.

Sin otro en particular aprovecho para reiterarle mis saludos y estima personal.

Atentamente,

GOBIERNO REGIONAL DE LIMA
GERENCIA REGIONAL DE DESARROLLO SOCIAL
DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD

Lic. ARIEL PALOMINO ENCISO
DIRECTOR EJECUTIVO
OFICINA EJECUTIVA DE GESTIÓN Y
DESARROLLO DE RECURSOS HUMANOS

APE/MCCL
Cc. Archivo
Folios (11)

www.diresalima.gob.pe

Teléfono: 232-2574 | Anexo: 411-401
Sede Central: Calle José Arambulo La Rosa N° 134 - Huacho

Anexo 7: Carta de solicitud de autorización para el uso del instrumento remitido de la escuela psicología.

Instrumento 1: Escala de Clima Laboral



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

"Año de la universalización de la salud"

CARTA N°1688 - 2020/EP/PSI.UCV LIMA NORTE-LN

Los Olivos 9 de diciembre de 2020

Autor:

- Sonia Palma Carrillo

Presente.-

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted para expresarle mi cordial saludo y a la vez presentarle a la Srtas. **GUTIERREZ UGARTE, ALLISON MICHELLE** y **GUILLEN CHIROQUE, BRIGITTE EMILY**, con DNI **75784727** y DNI **48511904** estudiantes del último año de la Escuela de Psicología de nuestra casa de estudios; con código de matrícula N° **7002551067** y N° **7002551723**, quienes realizarán su trabajo de investigación para optar el título de licenciada en Psicología titulado: "**CLIMA ORGANIZACIONAL Y ESTRÉS LABORAL DEL PERSONAL DE SALUD DE LA DIRECCION REGIONAL DE SALUD LIMA, CIUDAD DE HUACHO 2020**", este trabajo de investigación tiene fines académicos, sin fines de lucro alguno, donde se realizará una investigación con el uso del Instrumento **la Escala de Clima Laboral**.

Agradecemos por antelación le brinde las facilidades del caso proporcionando una carta de autorización para el uso del instrumento en mención, para sólo fines académicos, y así prosiga con el desarrollo del proyecto de investigación.

En esta oportunidad hago propicia la ocasión para renovarle los sentimientos de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,



Dra. Roxana Cárdenas Vila
Coordinadora de la Escuela de Psicología
Filial Lima - Campus Lima Norte

Instrumento 2: Escala de Estrés Laboral



"Año de la universalización de la salud"

CARTA N°1966 - 2020/EP/PSI.UCV LIMA NORTE-LN

Los Olivos 28 de noviembre de 2020

Autor:

- Ángela Suárez Tunanflaña

Presente -

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted para expresarle mi cordial saludo y a la vez presentarle a la Srtas. **GUTIERREZ UGARTE, ALLISON MICHELLE y GUILLEN CHIROQUE, BRIGITTE EMILY**, con DNI 75784727 y DNI 48511904 estudiantes del último año de la Escuela de Psicología de nuestra casa de estudios; con código de matrícula N° 7002551667 y N° 7002551723, quienes realizarán su trabajo de investigación para optar el título de licenciada en Psicología titulado: "**CLIMA ORGANIZACIONAL Y ESTRÉS LABORAL DEL PERSONAL DE SALUD DE LA DIRECCION REGIONAL DE SALUD LIMA, CIUDAD DE HUACHO 2020**", este trabajo de investigación tiene fines académicos, sin fines de lucro alguno, donde se realizará una investigación con el uso del instrumento **la Escala de Estrés laboral de la OIT - OMS (Adaptación peruana)**, a través de la validez, la confiabilidad, análisis de ítems y baremos tentativos.

Agradecemos por antelación le brinde las facilidades del caso proporcionando una carta de autorización para el uso del instrumento en mención, para sólo fines académicos, y así prosiga con el desarrollo del proyecto de investigación.

En esta oportunidad hago propicia la ocasión para renovarle los sentimientos de mi especial consideración y estima personal.

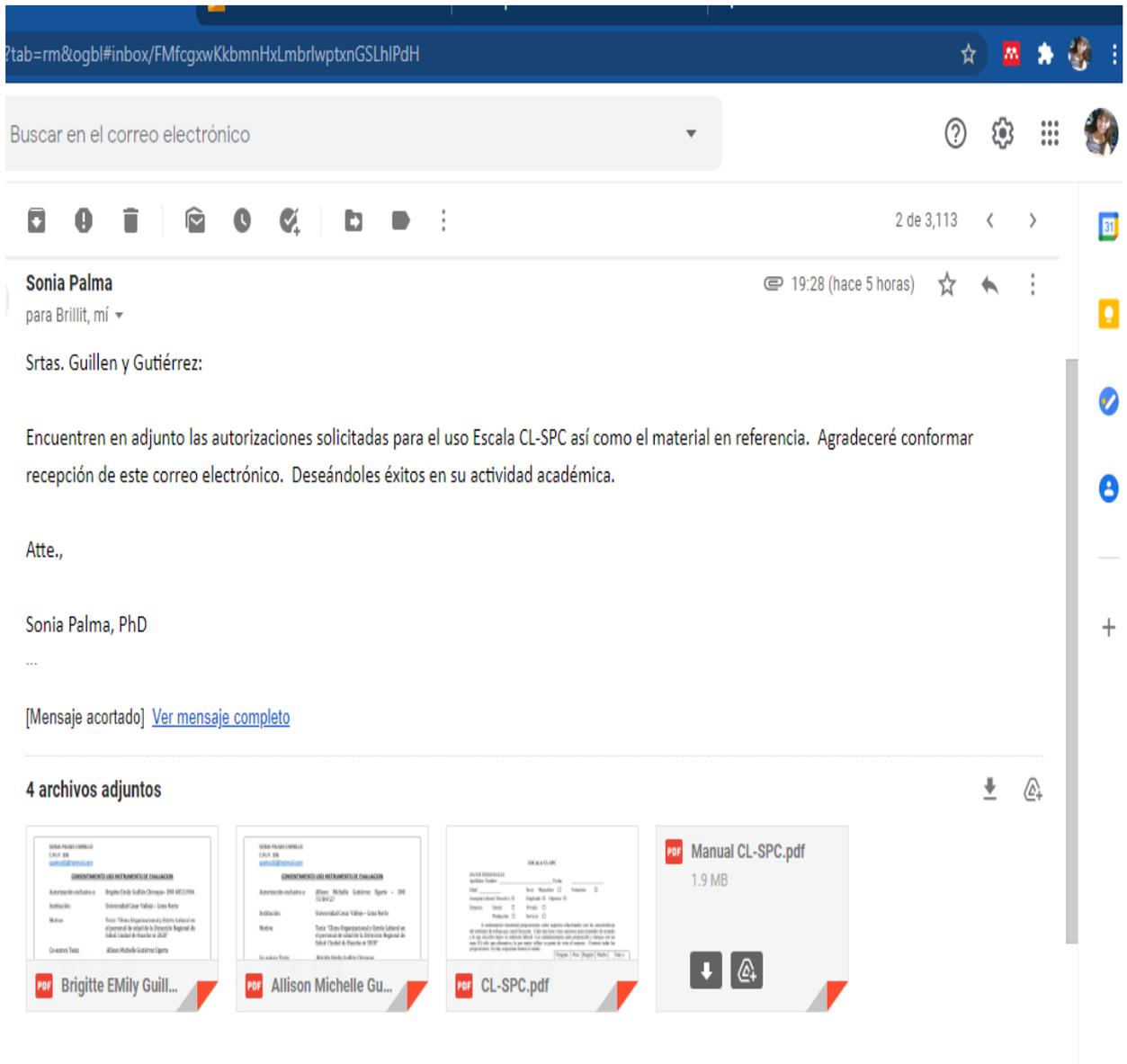
Atentamente,



.....
Dra. Roxana Cárdenas Vila
Coordinadora de la Escuela de Psicología
Filial Lima - Campus Lima Norte

Anexo 8: Autorización del uso de instrumentos por parte de los autores originales.

Instrumento de la variable 1:



The screenshot shows an email client interface. At the top, there is a search bar with the text "Buscar en el correo electrónico". Below the search bar is a navigation bar with icons for home, mail, calendar, and other functions. The main content area displays an email from "Sonia Palma" sent at 19:28 (5 hours ago). The email body contains the following text:

Srtas. Guillen y Gutiérrez:

Encuentren en adjunto las autorizaciones solicitadas para el uso Escala CL-SPC así como el material en referencia. Agradeceré conformar recepción de este correo electrónico. Deseándoles éxitos en su actividad académica.

Atte.,

Sonia Palma, PhD

...

[Mensaje acortado] [Ver mensaje completo](#)

Below the text, there are 4 attachments:

- PDF: Brigitte EMily Guill...
- PDF: Allison Michelle Gu...
- PDF: CL-SPC.pdf
- PDF: Manual CL-SPC.pdf (1.9 MB)

SONIA PALMA CARRILLO
C.Ps.P. 106
spalma50@hotmail.com

CONSENTIMIENTO USO INSTRUMENTO DE EVALUACION

Autorización exclusiva a: Allison Michelle Gutiérrez Ugarte - DNI 75784727

Institución: Universidad Cesar Vallejo - Lima Norte

Motivo: Tesis: "Clima Organizacional y Estrés Laboral en el personal de salud de la Dirección Regional de Salud. Ciudad de Huacho m 2020"

Co-autora Tesis: Brigitte Emily Guillén Chiroque

Asesor: Mg. Max Hamilton Chauca Calvo

Instrumentos autorizados: Escala Clima Laboral CL-SPC

Muestra de investigación: 135 profesionales de salud -asistenciales y administrativos.

La presente autorización es para uso del solicitante y coautora de la tesis en referencia y se extiende por única vez para los propósitos específicos en el análisis de las variables mencionadas en dicho trabajo académico usando los baremos establecidos por la autora. La solicitante ha cumplido con los requisitos solicitados para usar la Escala de Clima Laboral CL-SPC; y es de su conocimiento que el análisis, calificación e interpretación de datos es de su entera responsabilidad.

Enero 22, 2021



Sonia Palma Carrillo, PhD

La trasgresión de los términos del uso del instrumento incluyendo facilitación a personas no autorizadas es sujeto a acciones legales pertinentes.

SONIA PALMA CARRILLO
C.Ps.P. 106
spalma50@hotmail.com

CONSENTIMIENTO USO INSTRUMENTO DE EVALUACION

Autorización exclusiva a: Brigitte Emily Guillén Chiroque- DNI 48511904
Institución: Universidad Cesar Vallejo - Lima Norte
Motivo: Tesis: "Clima Organizacional y Estrés Laboral en el personal de salud de la Dirección Regional de Salud. Ciudad de Huacho m 2020"
Co-autora Tesis: Allison Michelle Gutiérrez Ugarte
Asesor: Mg. Max Hamilton Chauca Calvo
Instrumentos autorizados: Escala Clima Laboral CL-SPC
Muestra de investigación: 135 profesionales de salud -asistenciales y administrativos.

La presente autorización es para uso del solicitante y coautora de la tesis en referencia y se extiende por única vez para los propósitos específicos en el análisis de las variables mencionadas en dicho trabajo académico usando los baremos establecidos por la autora. La solicitante ha cumplido con los requisitos solicitados para usar la Escala de Clima Laboral CL-SPC; y es de su conocimiento que el análisis, calificación e interpretación de datos es de su entera responsabilidad.

Enero 22, 2021

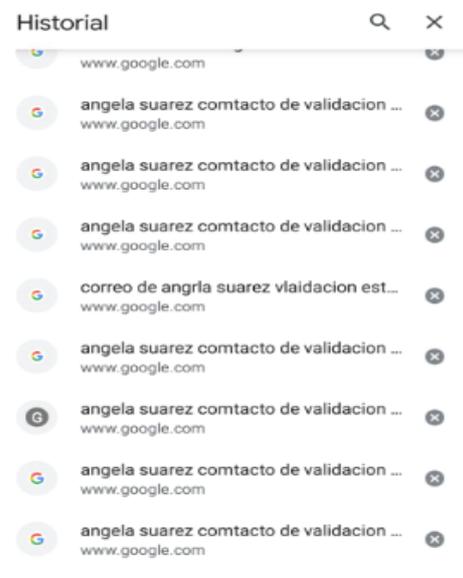
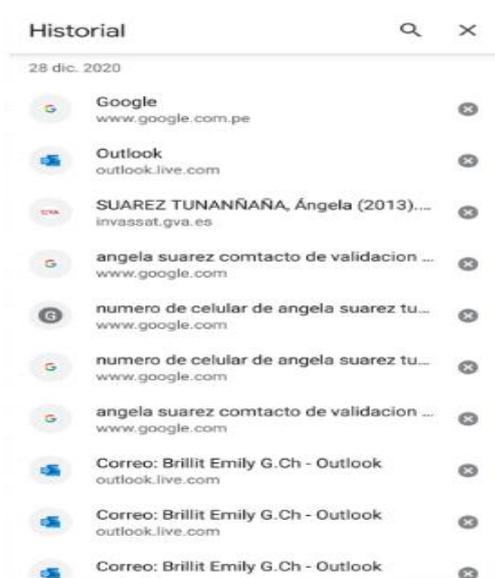


Sonia Palma Carrillo, PhD

La trasgresión de los términos del uso del Instrumento incluyendo facilitación a personas no autorizadas es sujeto a acciones legales pertinentes.

Instrumento de la variable 2:

En el caso del instrumento 2, buscamos varias formas de comunicarnos con la autora de la adaptación peruana, pero no contesto ninguna de las veces que se le envió la solicitud a su correo institucional. Queda como evidencia los correos enviados sin respuesta alguna.



Anexo 9: Consentimiento y asentimiento informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Sr:

Con el debido respeto, nos presentamos a usted, nuestros nombres son **Brigitte Emily Guillen Chiroque y Allison Michelle Gutierrez Ugarte** estudiantes de la carrera de psicología de la Universidad César Vallejo – Lima Norte. En la actualidad me encuentro realizando una investigación sobre **“Clima organizacional y estrés laboral del personal de salud de la Dirección Regional de Salud Lima, ciudad de Huacho, 2020”** y para ello quisiera contar con su importante colaboración. El proceso consiste en la aplicación de dos pruebas: **la escala de clima laboral CL-SPC y la escala de estrés laboral de la OIT-OMS**. De aceptar participar en la investigación, se informará todos los procedimientos de la investigación. En caso tenga alguna duda con respecto a algunas preguntas, se explicará cada una de ellas.

Gracias por su colaboración.

Atte. Brigitte Emily Guillen Chiroque

Allison Michelle Gutierrez Ugarte

ESTUDIANTE DE LA EAP DE PSICOLOGÍA

UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO

De haber sido informado y estar de acuerdo, por favor rellene la siguiente parte. Yo, acepto aportar en la investigación sobre **“Clima organizacional y estrés laboral del personal de salud de la Dirección Regional de Salud Lima, ciudad de Huacho, 2020”** de las señoritas **Brigitte Emily Guillen Chiroque y Allison Michelle Gutierrez Ugarte**, habiendo informado mi participación de forma voluntaria.

Día: / /

Firma

Anexo 10: Resultado del piloto

Tabla 14

Evidencias de validez de contenido por método del criterio de jueces expertos de la escala de clima laboral

N	C	ITEM	PERTINENCIA							V. AIKEN	RELEVANCIA					V. AIKEN	CLARIDAD					V. AIKEN	V DE AIKEN GENERAL
			J 1	J 2	J 3	J 4	J 5	S	J 1		J 2	J 3	J 4	J 5	S		J 1	J 2	J 3	J 4	J 5		
5	2	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	1	1.00	
5	2	2	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	1	1.00	
5	2	3	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	1	1.00	
5	2	4	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	1	1.00	
5	2	5	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	1	1.00	
5	2	6	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	1	1.00	
5	2	7	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	1	1.00	
5	2	8	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	1	1.00	
5	2	9	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	1	1.00	
5	2	10	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	1	1.00	
5	2	11	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	1	1.00	
5	2	12	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	1	1.00	
5	2	13	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	1	1.00	
5	2	14	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	1	1.00	
5	2	15	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	1	1.00	
5	2	16	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	1	1.00	
5	2	17	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	1	1.00	
5	2	18	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	1	1.00	
5	2	19	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	1	1.00	
5	2	20	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	1	1.00	
5	2	21	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	1	1.00	
5	2	22	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	1	1.00	
5	2	23	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	1	1.00	
5	2	24	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	1	1.00	
5	2	25	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	1	1.00	
5	2	26	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	1	1.00	
5	2	27	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	1	1.00	
5	2	28	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	1	1.00	
5	2	29	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	1	1.00	
5	2	30	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	1	1.00	
5	2	31	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	1	1.00	
5	2	32	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	1	1.00	
5	2	33	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	1	1.00	
5	2	34	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	1	1.00	
5	2	35	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	1	1.00	
5	2	36	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	1	1.00	

5	2	37	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	1	1.00
5	2	38	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	1	1.00
5	2	39	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	1	1.00
5	2	40	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	1	1.00
5	2	41	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	1	1.00
5	2	42	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	1	1.00
5	2	43	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	1	1.00
5	2	44	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	1	1.00
5	2	45	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	1	1.00
5	2	46	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	1	1.00
5	2	47	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	1	1.00
5	2	48	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	1	1.00
5	2	49	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	1	1.00
5	2	50	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	1	1.00
									T	1					T	1				T	1	1.00

Nota: 0 = No está de acuerdo; 1 = Sí está de acuerdo; S = suma; N = n° de jueces; C = cantidad de alternativas por ítem.

Tabla 15

Evidencias de validez de contenido por método del criterio de jueces expertos de la escala de estrés laboral

N	C	ITEM	PERTINENCIA							V. AIKEN	RELEVANCIA							V. AIKEN	CLARIDAD							V. AIKEN	V DE AIKEN GENERAL
			J 1	J 2	J 3	J 4	J 5	S	J 1		J 2	J 3	J 4	J 5	S	J 1	J 2		J 3	J 4	J 5	S					
5	2	1	1	1	1	1	1	5	1.00	1	1	1	1	1	5	1.00	1	1	1	1	1	5	1.00	1.00			
5	2	2	1	1	1	1	1	5	1.00	1	1	1	1	1	5	1.00	1	1	1	1	1	5	1.00	1.00			
5	2	3	1	1	1	1	1	5	1.00	1	1	1	1	1	5	1.00	1	1	1	1	1	5	1.00	1.00			
5	2	4	1	1	1	1	1	5	1.00	1	1	1	1	1	5	1.00	1	1	1	1	1	5	1.00	1.00			
5	2	5	1	1	1	1	1	5	1.00	1	1	1	1	1	5	1.00	1	1	1	1	1	5	1.00	1.00			
5	2	6	1	1	1	1	1	5	1.00	1	1	1	1	1	5	1.00	1	1	1	1	1	5	1.00	1.00			
5	2	7	1	1	1	1	1	5	1.00	1	1	1	1	1	5	1.00	1	1	1	1	1	5	1.00	1.00			
5	2	8	1	1	1	1	1	5	1.00	1	1	1	1	1	5	1.00	1	1	1	1	1	5	1.00	1.00			
5	2	9	1	1	1	1	1	5	1.00	1	1	1	1	1	5	1.00	1	1	1	1	1	5	1.00	1.00			
5	2	10	1	1	1	1	1	5	1.00	1	1	1	1	1	5	1.00	1	1	1	1	1	5	1.00	1.00			
5	2	11	1	1	1	1	1	5	1.00	1	1	1	1	1	5	1.00	1	1	1	1	1	5	1.00	1.00			
5	2	12	1	1	1	1	1	5	1.00	1	1	1	1	1	5	1.00	1	1	1	1	1	5	1.00	1.00			
5	2	13	1	1	1	1	1	5	1.00	1	1	1	1	1	5	1.00	1	1	1	1	1	5	1.00	1.00			
5	2	14	1	1	1	1	1	5	1.00	1	1	1	1	1	5	1.00	1	1	1	1	1	5	1.00	1.00			
5	2	15	1	1	1	1	1	5	1.00	1	1	1	1	1	5	1.00	1	1	1	1	1	5	1.00	1.00			
5	2	16	1	1	1	1	1	5	1.00	1	1	1	1	1	5	1.00	1	1	1	1	1	5	1.00	1.00			
5	2	17	1	1	1	1	1	5	1.00	1	1	1	1	1	5	1.00	1	1	1	1	1	5	1.00	1.00			
5	2	18	1	1	1	1	1	5	1.00	1	1	1	1	1	5	1.00	1	1	1	1	1	5	1.00	1.00			
5	2	19	1	1	1	1	1	5	1.00	1	1	1	1	1	5	1.00	1	1	1	1	1	5	1.00	1.00			
5	2	20	1	1	1	1	1	5	1.00	1	1	1	1	1	5	1.00	1	1	1	1	1	5	1.00	1.00			
5	2	21	1	1	1	1	1	5	1.00	1	1	1	1	1	5	1.00	1	1	1	1	1	5	1.00	1.00			
5	2	22	1	1	1	1	1	5	1.00	1	1	1	1	1	5	1.00	1	1	1	1	1	5	1.00	1.00			
5	2	23	1	1	1	1	1	5	1.00	1	1	1	1	1	5	1.00	1	1	1	1	1	5	1.00	1.00			
5	2	24	1	1	1	1	1	5	1.00	1	1	1	1	1	5	1.00	1	1	1	1	1	5	1.00	1.00			
5	2	25	1	1	1	1	1	5	1.00	1	1	1	1	1	5	1.00	1	1	1	1	1	5	1.00	1.00			
									T 1.00						T 1.00							T 1.00		1.00			

Nota: 0 = No está de acuerdo; 1 = Sí está de acuerdo; S = suma; N = nº de jueces; C = cantidad de alternativas por ítem.

Tabla 16

Confiabilidad según el Alfa de Cronbach de la Escala de Clima Laboral

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,968	50

Tabla 17

Confiabilidad según el Alfa de Cronbach de las dimensiones de la Escala de Clima Laboral

Dimensiones	Estadísticas de fiabilidad	
	Alfa de Cronbach	N de elementos
Autorealización	,890	10
Involucramiento laboral	,799	10
Supervisión	,832	10
Comunicación	,872	10
Condiciones laborales	,888	10

Tabla 18

Confiabilidad según el Alfa de Cronbach de la Escala de Estrés Laboral

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,843	25

Tabla 19

Confiabilidad según el Alfa de Cronbach de las dimensiones de la Escala de Estrés Laboral

Dimensiones	Estadísticas de fiabilidad	
	Alfa de Cronbach	N de elementos
Superiores y recursos	,767	11
Organización y equipo de trabajo	,742	14

Tabla 20

Índice de ajuste del análisis factorial de la escala de Clima Laboral

Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		,786
	Aprox. Chi-cuadrado	583,288
Prueba de esfericidad de Bartlett	gl	190
	Sig.	,000

Tabla 21

Índice de ajuste del análisis factorial de la escala de Estrés Laboral

Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		,558
	Aprox. Chi-cuadrado	393,711
Prueba de esfericidad de Bartlett	gl	190
	Sig.	,000

Tabla 22

Análisis descriptivo de los ítems de la escala de Clima Laboral

Ítems	N	Rango	Media	Desv. Desviación	Asimetría	Desv. Error
	Estadístico	Estadístico	Estadístico	Estadístico	Estadístico	
P.1	50	4	3,58	1,144	-,715	,337
P.2	50	3	3,60	1,050	-,331	,337
P.3	50	4	3,58	,971	-,583	,337
P.4	50	4	3,54	,838	-,673	,337
P.5	50	3	3,60	,969	-,365	,337
P.6	50	4	3,44	1,013	-,382	,337
P.7	50	4	3,70	,974	-,593	,337
P.8	50	4	3,58	1,126	-,431	,337
P.9	50	4	3,52	1,129	-,539	,337
P.10	50	4	3,82	1,044	-,970	,337
P.11	50	4	3,52	,974	-,266	,337
P.12	50	3	3,60	,969	-,365	,337
P.13	50	3	3,76	1,001	-,507	,337
P.14	50	3	3,66	,823	-,196	,337
P.15	50	4	3,82	,962	-,625	,337
P.16	50	4	3,46	1,129	-,385	,337
P.17	50	3	3,92	,877	-,029	,337
P.18	50	4	3,48	1,129	-,347	,337
P.19	50	4	3,36	,921	-,632	,337
P.20	50	3	3,78	,887	-,091	,337
P.21	50	4	3,32	1,058	-,365	,337
P.22	50	4	3,46	,952	-,177	,337
P.23	50	3	3,76	,847	-,351	,337
P.24	50	4	3,64	,898	-,616	,337
P.25	50	3	3,84	,681	-,195	,337
P.26	50	4	3,54	1,034	-,688	,337
P.27	50	4	3,62	,967	-,425	,337
P.28	50	4	3,02	,958	-,041	,337
P.29	50	4	3,30	,995	-,259	,337
P.30	50	4	3,32	1,058	-,365	,337
P.31	50	4	3,56	,907	-,869	,337
P.32	50	3	3,60	,756	-,354	,337
P.33	50	4	3,46	,885	-,701	,337
P.34	50	4	3,54	1,110	-,384	,337
P.35	50	4	3,50	1,055	-,272	,337

P.36	50	4	3,54	1,110	-,291	,337
P.37	50	3	3,70	,931	-,300	,337
P.38	50	3	3,70	,789	-,182	,337
P.39	50	4	3,60	1,030	-,280	,337
P.40	50	4	3,54	,952	-,710	,337
P.41	50	4	3,44	,951	-,118	,337
P.42	50	4	3,40	,990	-,237	,337
P.43	50	4	3,50	,995	-,259	,337
P.44	50	4	3,32	1,039	-,235	,337
P.45	50	4	3,56	,993	-,824	,337
P.46	50	4	3,52	1,199	-,530	,337
P.47	50	4	3,48	1,111	-,320	,337
P.48	50	4	3,44	1,053	-,436	,337
P.49	50	4	3,42	,928	-,635	,337
P.50	50	4	3,48	1,147	-,625	,337
N válido (por lista)	50					

Tabla 23

Análisis descriptivo de los ítems de la escala de Estrés Laboral

Ítems	N	Rango	Media	Desv. Desviación	Asimetría	
	Estadístico	Estadístico	Estadístico	Estadístico	Estadístico	Desv. Error
P.1	50	6	2,74	1,259	1,092	,337
P.2	50	6	3,40	1,796	,511	,337
P.3	50	6	3,38	1,794	,391	,337
P.4	50	6	3,40	1,604	,483	,337
P.5	50	6	3,40	2,100	,711	,337
P.6	50	6	3,44	1,820	,513	,337
P.7	50	6	2,60	1,400	,995	,337
P.8	50	6	3,42	1,774	,377	,337
P.9	50	6	3,66	2,066	,492	,337
P.10	50	5	2,96	1,384	,651	,337
P.11	50	6	4,04	1,937	,169	,337
P.12	50	6	4,04	2,099	,111	,337
P.13	50	6	3,76	1,869	,150	,337
P.14	50	6	2,72	1,539	,948	,337
P.15	50	6	3,08	1,550	,821	,337
P.16	50	6	3,26	1,688	,713	,337
P.17	50	6	3,20	1,604	,588	,337
P.18	50	6	3,34	1,733	,428	,337
P.19	50	6	3,50	1,693	,499	,337
P.20	50	6	3,20	1,761	,733	,337
P.21	50	6	2,92	1,536	1,089	,337
P.22	50	6	2,94	1,695	,935	,337
P.23	50	6	3,16	1,811	,868	,337
P.24	50	6	3,12	1,722	,706	,337
P.25	50	6	3,44	1,908	,601	,337
N válido (por lista)	50					

Anexo 11: Escaneo del criterio de Jueces de los instrumentos



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LA ESCALA DE CLIMA LABORAL

Observaciones: SÍ HAY SUFICIENCIA

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: DINO FERNANDO MOSQUERA TORRES

DNI: 09610775

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO	MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN	2019 - 2020
02	UNIVERSIDAD SAN MARTIN DE PORRES	LICENCIADO EN PSICOLOGÍA	1990 - 1995

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	RN CONSULTORES	GERENTE DE RR.HH	HUACHO	2012 - 2020	PLANIFICAR, ORGANIZAR y DIRIGIR EL ÁREA DE RR.HH.
02	ALICORP	GERENTE DE RR.HH	CALLAO	2007 - 2012	PLANIFICAR, ORGANIZAR y DIRIGIR EL ÁREA DE RR.HH.
03	UNIVERSIDAD SAN PEDRO	DOCENTE	HUACHO	2005 - 2010	DOCENTE DE POSGRADO DE LA E.A.-R. PSICOLOGÍA

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


 Fernando Mosquera Torres
 PSICOLOGO
 C.P.P. 19407

28 de noviembre del 2020

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LA ESCALA DE ESTRÉS LABORAL

 Observaciones: SÍ HAY SUFICIENCIA

 Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

 Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: D^{NO} FERNANDO MOSQUERA TORRES

 DNI: 09610775
Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN	2019 - 2020
02	UNIVERSIDAD SAN MARTÍN DE PORRES	LICENCIADO EN PSICOLOGÍA	1990 - 1995

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	RN CONSULTORES	GERENTE DE RR.HH	HUACHO	2012 - 2020	PLANIFICAR, ORGANIZAR y DIRIGIR el ÁREA DE RR.HH.
02	ALICORP	GERENTE DE RR.HH	CALLAO	2007 - 2012	PLANIFICAR, ORGANIZAR y DIRIGIR el ÁREA DE RR.HH.
03	UNIVERSIDAD SAN PEDRO	DOCENTE	HUACHO	2005 - 2010	DOCENTE DE PREGRADOS DE LA E.A.P. PSICOLOGÍA

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



 Fernando Mosquera Torres
 PSICÓLOGO
 C.P.S.P. 19407

28 de noviembre del 2020

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LA ESCALA DE CLIMA LABORAL

Observaciones: Aplicable

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Yessenia Yessiel Ruiz Arosemena

DNI: 45307105

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	U. N. J. F. S. C.	Maestría en R.R.H.H.	2015 - 2016
02	Universidad Alas Peruanas	Psicología	2007 - 2011

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	CLINICA Ramazini	Coordinadora	Huacho	2013-2020	Psicóloga - JEFEATURA
02	CENTRO AVE	Psicóloga	Huacho	2017-2020	Psicóloga.

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

Clinica Medico Ocupacional Ramazini

 Lic. YESSENA RUIZ AROSEMENA
 C.P.S.P. N° 22209
 Psicóloga Ocupacional

28 de noviembre del 2020

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LA ESCALA DE ESTRÉS LABORAL

Observaciones: Aplicable

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Yessenia Massiel Ruiz Arosemena

DNI: 45307105

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	U. N. J. F. S. C.	Maestría en R.R. H.H.	2015 - 2016
02	Universidad ALAS Peruanas	Psicóloga	2007 - 2011

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	Clinica Ramazinni	Coordinadora	Huacho	2013 - 2020	Psicóloga - Jefatura
02	Centro AVE	Psicóloga	Huacho	2017 - 2020	Psicóloga.

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

Clinica Medico Ocupacional Ramazinni



Lic. YESSENA RUIZ AROSEMENA
C.P.P. N° 22209
Psicóloga Ocupacional

28 de noviembre del 2020

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LA ESCALA DE CLIMA LABORAL

 Observaciones: ninguna

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

 Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Jorge Alberto Palomino Way

 DNI: 15599204
Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	U. N. J. F. S. C.	Maestro en Ciencias y E.	2006 - 2008
02	U. N. J. F. S. C.	Dr. en Educación	2010 - 2012

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	U. N. J. F. S. C.	Docente	Huacho	2006 - 2020	Docente de Pre-Grado
02	U. N. J. F. S. C.	Docente	Huacho	2013 - 2020	Docente Post-Grado Maestría
03	U. N. J. F. S. C.	Docente	Huacho	2016 - 2020	Docente Post-Grado Doctorado

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

 Universidad Nacional
 José Faustino Sánchez Carrión


 Dr. JORGE A. PALOMINO WAY
 Docente

28 de noviembre del 2020

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LA ESCALA DE ESTRÉS LABORAL

 Observaciones: ninguna

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

 Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Jorge Alberto Palomino Way

 DNI: 15599204
Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	U.N.J.F.S.C.	Maestro en Ciencias G. E.	2006 - 2008
02	U.N.J.F.S.C.	Dr. en Educación	2010 - 2012

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	U.N.J.F.S.C.	Docente	Huacho	2006 - 2020	Docente de Pre-Grado
02	U.N.J.F.S.C.	Docente	Huacho	2013 - 2020	Docente Post-Grado Maestría
03	U.N.J.F.S.C.	Docente	Huacho	2016 - 2020	Docente Post-Grado Doctorado

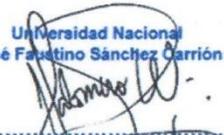
¹ **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

 Universidad Nacional
 José Faustino Sánchez Carrión


 Dr. JORGE A. PALOMINO WAY
 Docente

28 de noviembre del 2020

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LA ESCALA DE CLIMA LABORAL

Observaciones: NINGUNA

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: GREETY GONZALO REYES TARAZONA

DNI: 44917690

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	UNIVERSIDAD SAN PEDRO	Psicólogo	2007 - 2013
02	INSTITUTO HIPNOSIS ERICKSONIANA	T. C. G.	2015 - 2016

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	DEVIDA PERU	Psicólogo	BARRANCA	2020	Psicólogo
02	CONSULTORIO SICOMEDIC	Psicólogo	BARRANCA	2020	Psicólogo Clínico
03	C.S. LAURIAMA	Psicólogo	BARRANCA	2017	Psicólogo

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

28 de noviembre del 2020


 Greety Gonzalo Reyes Tarazona
 PSICÓLOGO
 C.Ps.P 31507

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LA ESCALA DE ESTRÉS LABORAL

Observaciones: NINGUNA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: GREETY, GONZALO REYES, TARAZONA

DNI: 44917690

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	UNIVERSIDAD SAN PEDRO	Psicólogo	2007 - 2013
02	INSTITUTO HIPNOSIS ERICKSONIANA	T. C. C.	2015 - 2016

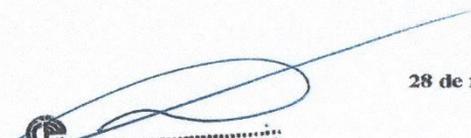
Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	DEVIDA PERU	Psicólogo	BARRANCA	2020	Psicólogo
02	CONSULTORIO SICHMEDIC	Psicólogo	BARRANCA	2020	Psicólogo CLINICO
03	Ci. S. LAURIAMA	Psicólogo	BARRANCA	2017	Psicólogo

- 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

28 de noviembre del 2020


 Greety Gonzalo Reyes Tarazona
 PSICÓLOGO
 C.Ps.P 31507

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LA ESCALA DE CLIMA LABORAL

Observaciones: Ninguna

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Ricardo Daniel Mandamiente Ayquipa

DNI: 25406693

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	Universidad Nacional Mayor de San Marcos	Maestría en Psicología Clínica	2009 - 2011
02	Universidad San Martín de Porres	Licenciado en Psicología	1989 - 1994

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

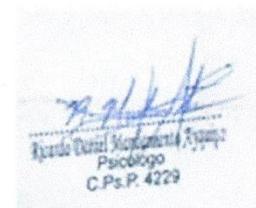
	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	Universidad San Pedro	Docente	Huacho	2012 - 2020	Docente de Pre-Grado Psicología
02	Universidad S.M.P	Docente	Chiclayo	2014 - 2018	Docente de Pre-Grado Psicología

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



28 de noviembre del 2020

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LA ESCALA DE ESTRÉS LABORAL

 Observaciones: Ninguna

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

 Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Ricardo Daniel Mandamiento Arguipa

 DNI: 25406693
Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	Universidad Nacional Mayor de San Marcos	Maestría en Psicología Clínica	2009 - 2011
02	Universidad San Martín de Porres	Decaniado en Psicología	1989 - 1994

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	Universidad San Pedro	Docente	Huacho	2012 - 2020	Docente de Pre-grado Psicología
02	Universidad San Martín de Porres	Docente	Chiclayo	2014 - 2018	Docente de Pre-grado Psicología

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



28 de noviembre del 2020

Anexo 12: Resultados adicionales de la muestra

Figura 1

Gráfico de correlación entre Clima laboral con el Estrés laboral.

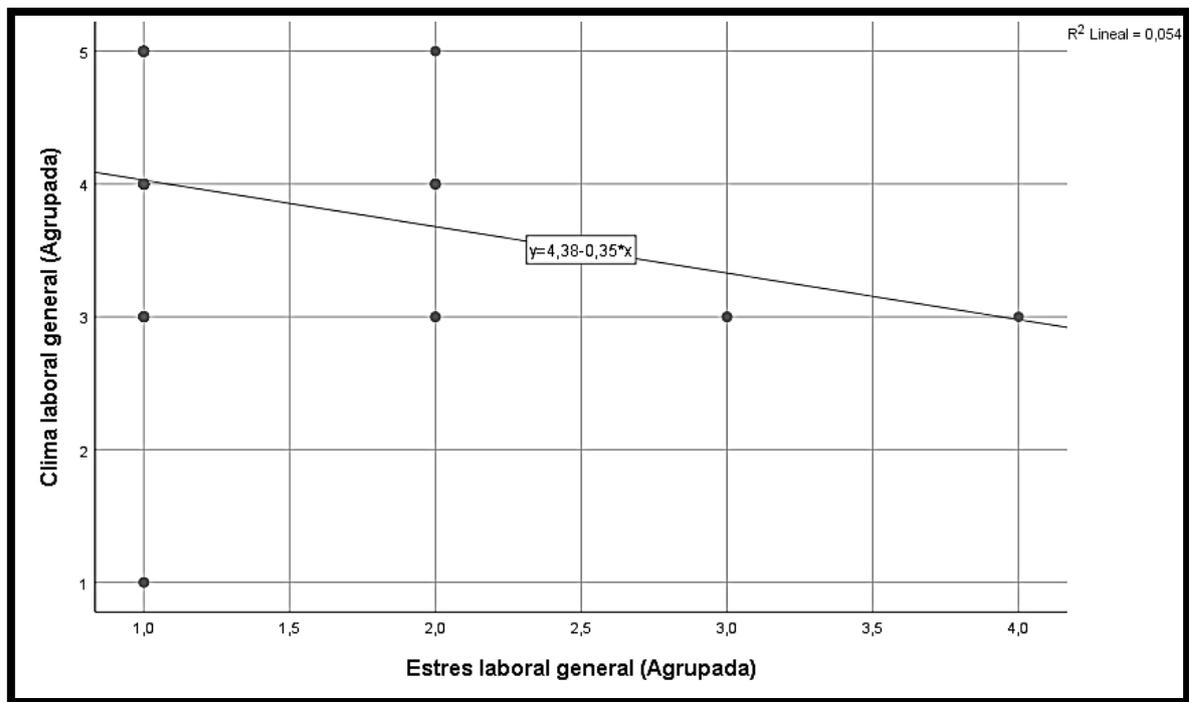


Figura 2

Gráfico de correlación entre la dimensión Autorealización con el Estrés laboral.

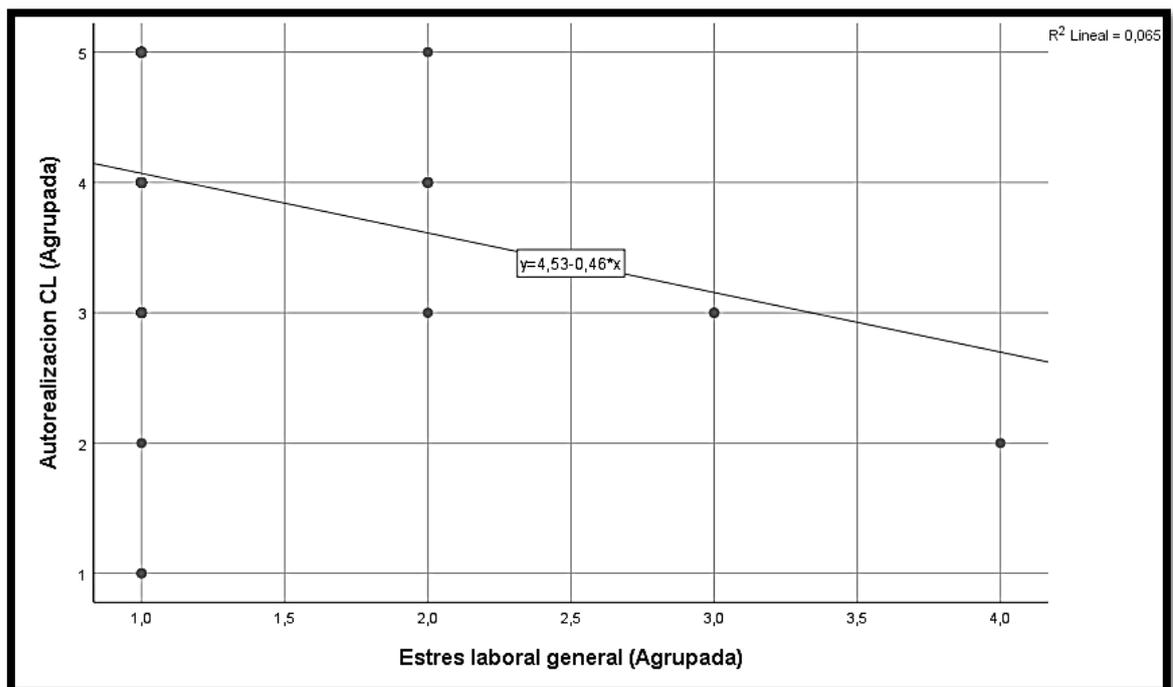


Figura 3

Gráfico de correlación entre la dimensión Involucramiento laboral con el Estrés laboral.

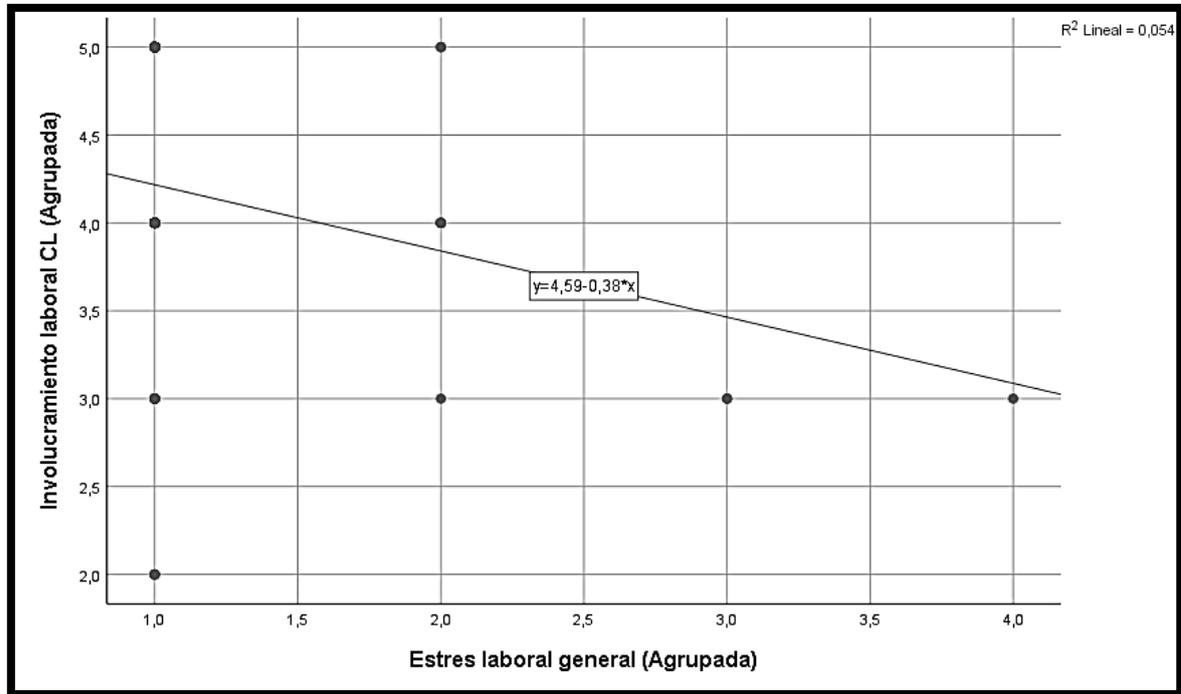


Figura 4

Gráfico de correlación entre la dimensión Supervisión con el Estrés laboral.

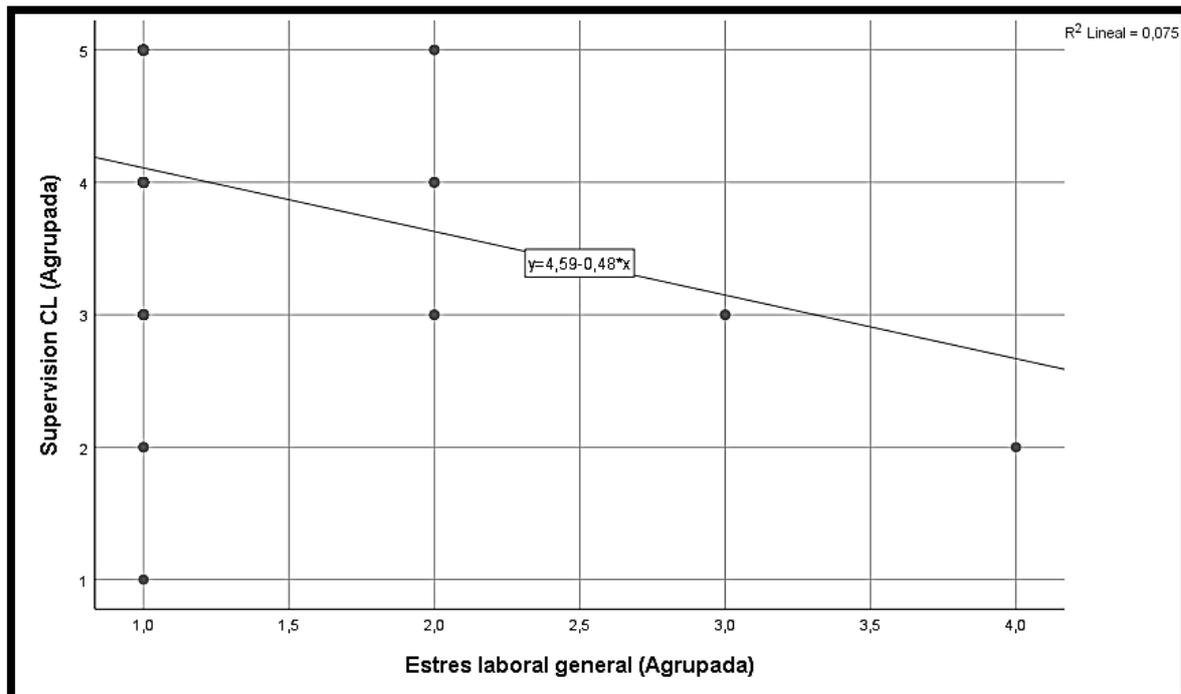


Figura 5

Gráfico de correlación entre la dimensión Comunicación con el Estrés laboral.

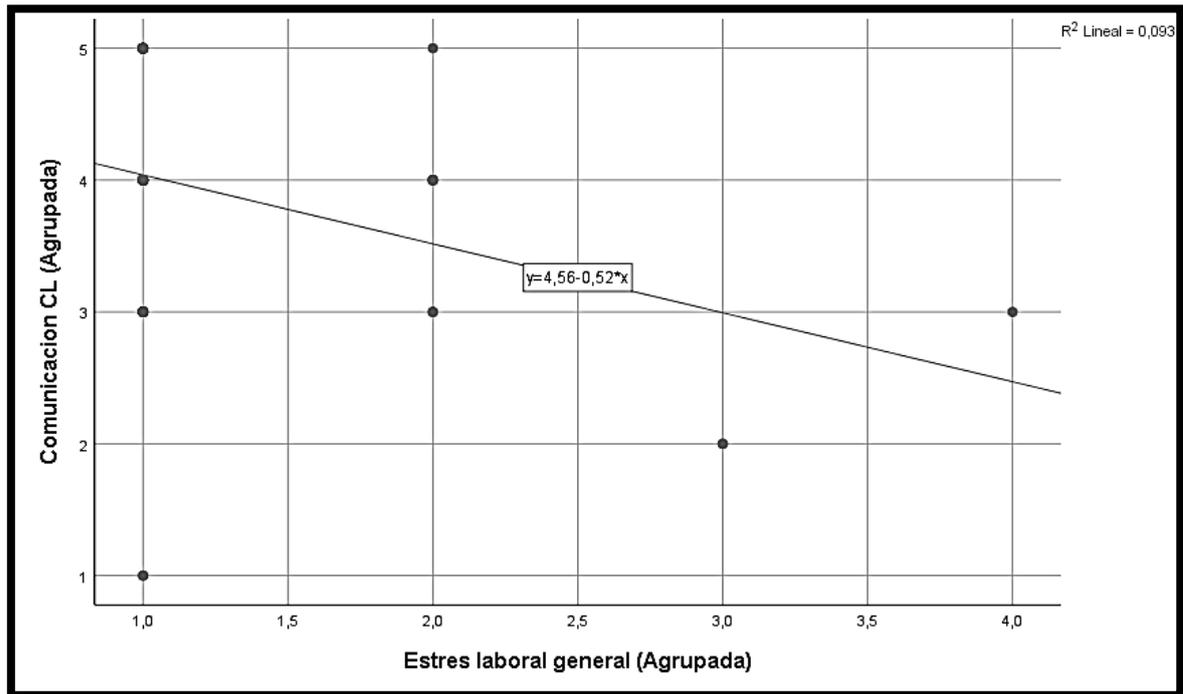


Figura 6

Gráfico de correlación entre la dimensión Condiciones laborales con el Estrés laboral.

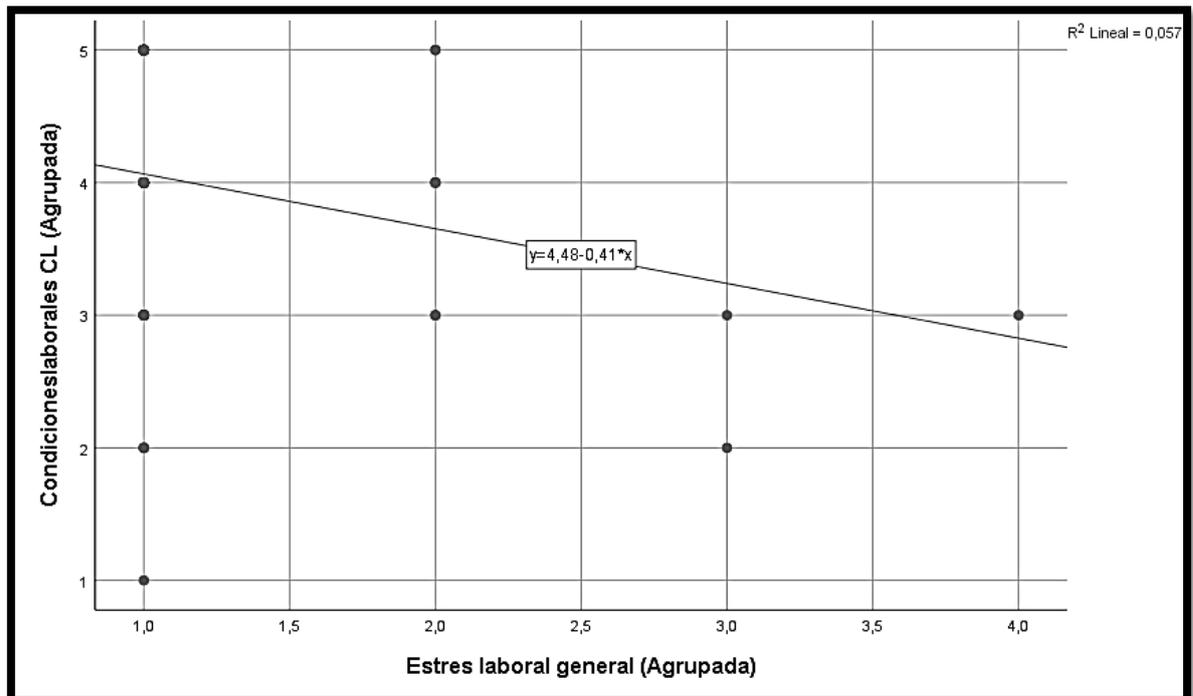


Figura 7

Gráfico de comparación de la escala de Clima laboral según sexo.

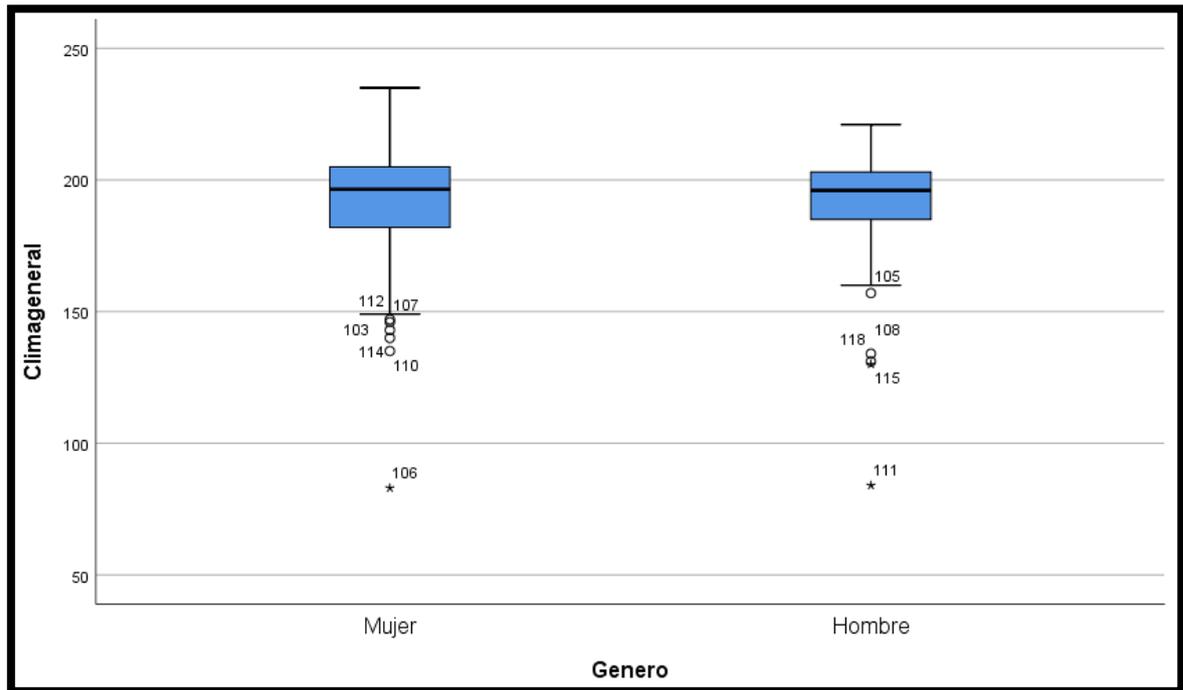


Figura 8

Gráfico de comparación de la dimensión Autorealización de la escala de Clima laboral según sexo.

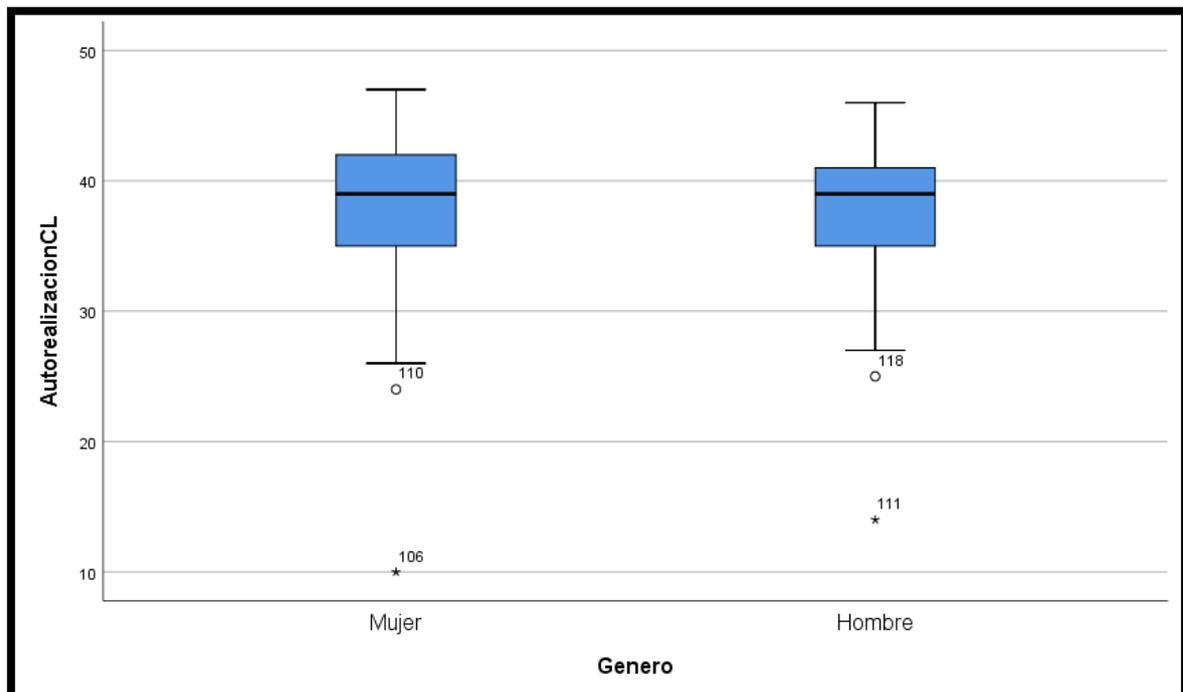


Figura 9

Gráfico de comparación de la dimensión *Involucramiento laboral* de la escala de *Clima laboral* según sexo.

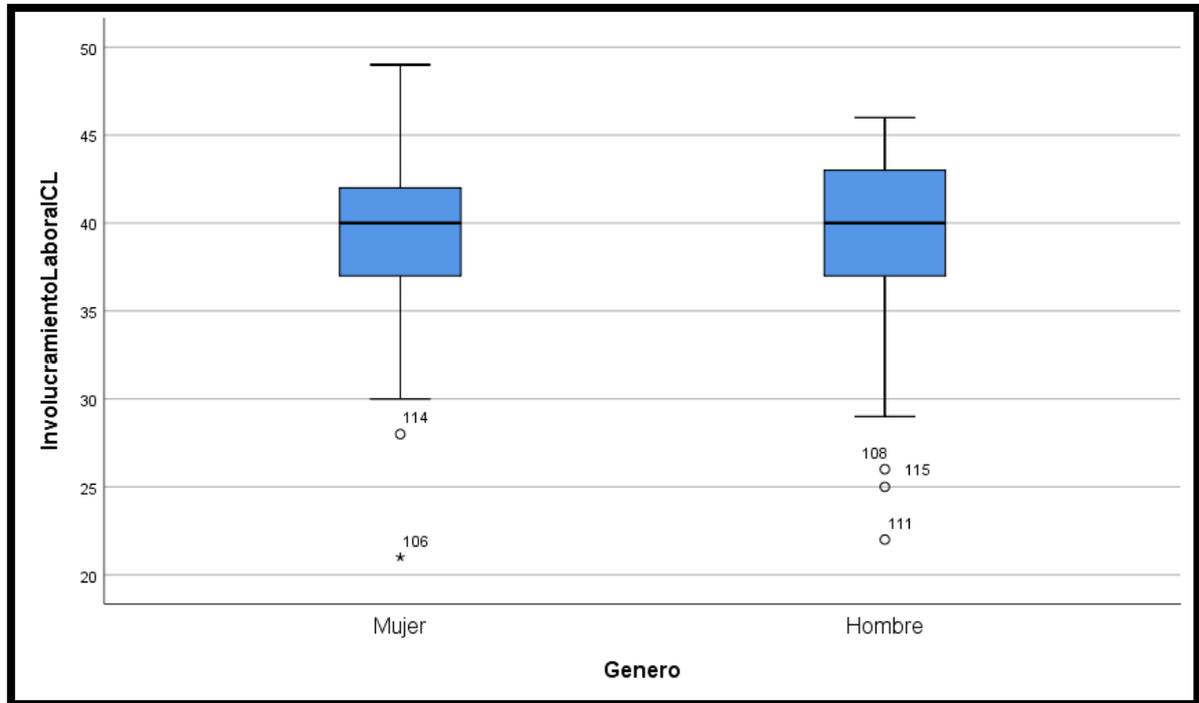


Figura 10

Gráfico de comparación de la dimensión *Supervisión* de la escala de *Clima laboral* según sexo.

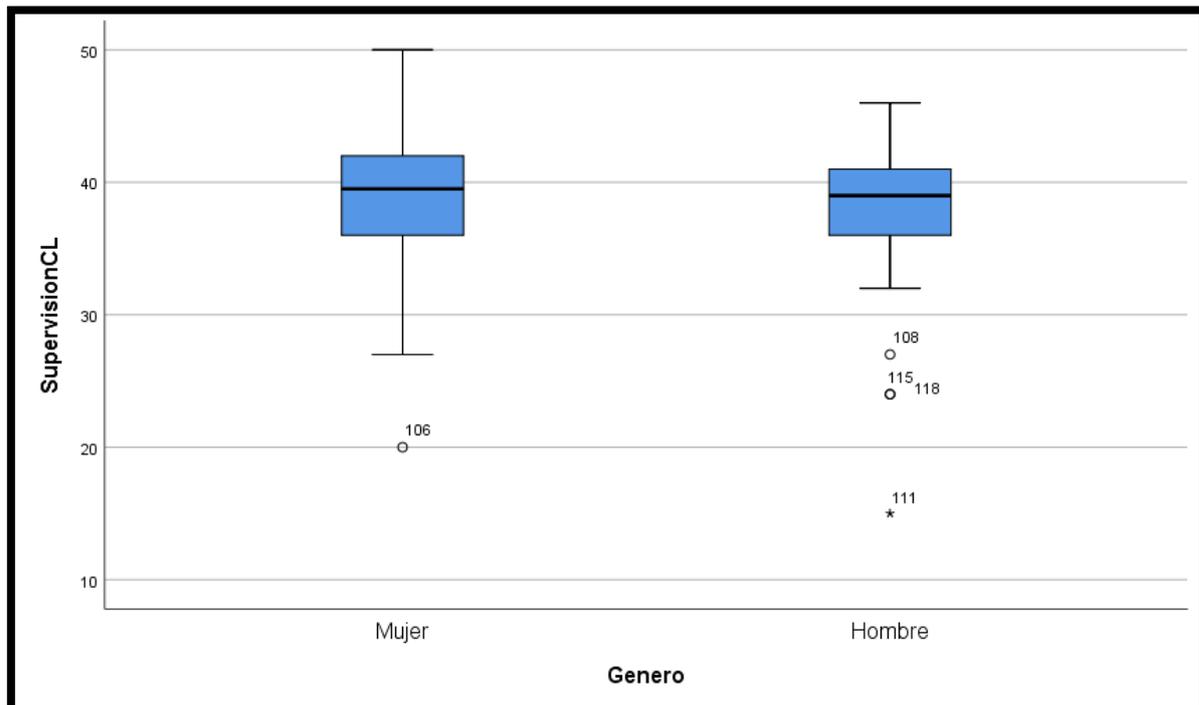


Figura 11

Gráfico de comparación de la dimensión Comunicación de la escala de Clima laboral según sexo.

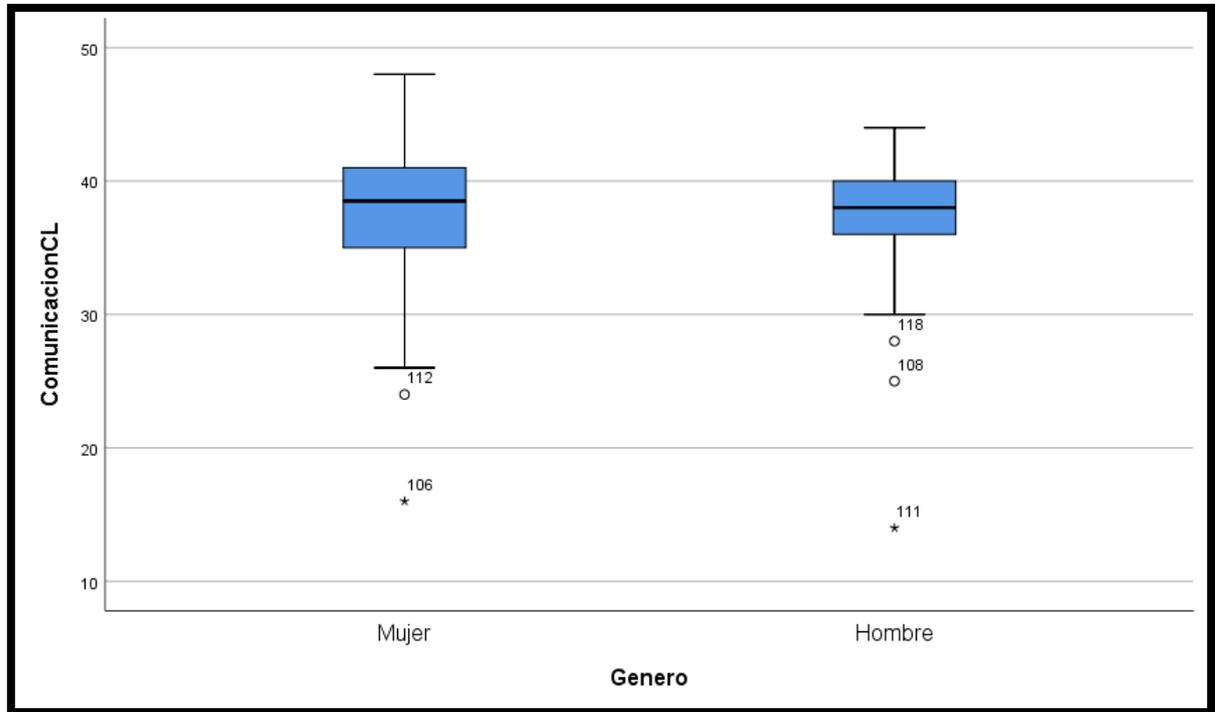


Figura 12

Gráfico de comparación de la dimensión Condiciones laborales de la escala de Clima laboral según sexo.

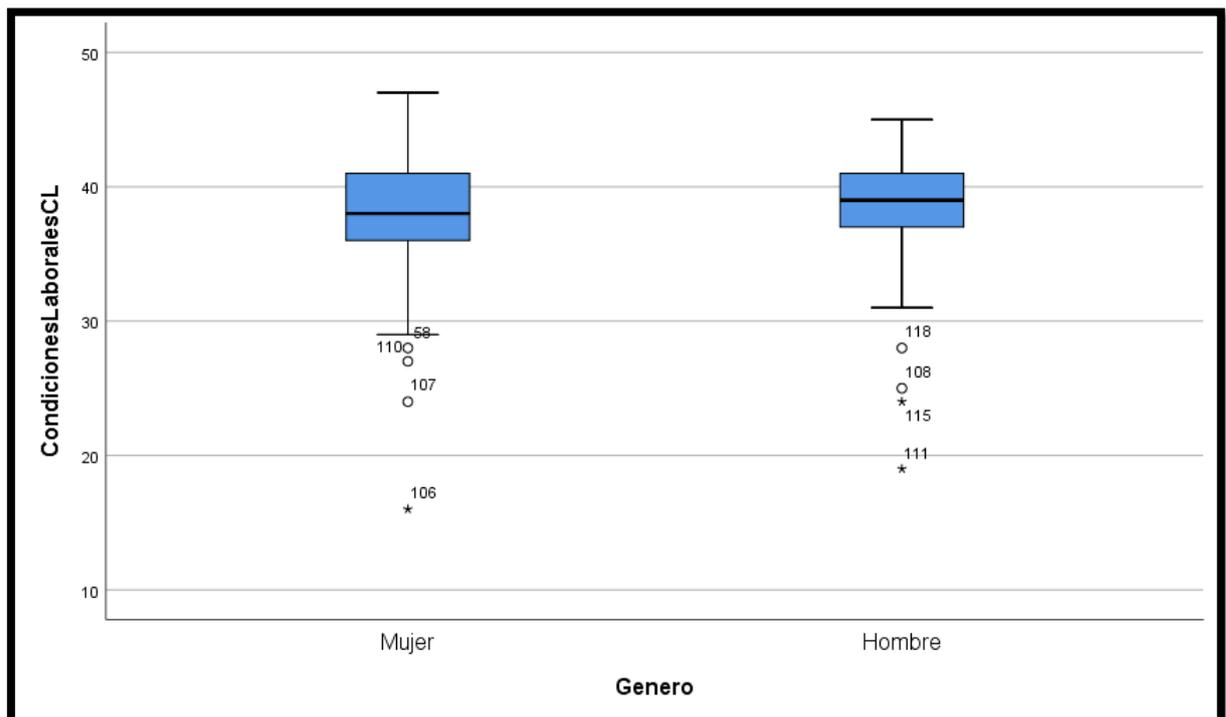


Figura 13

Gráfico de comparación de la escala de Estrés laboral según sexo.

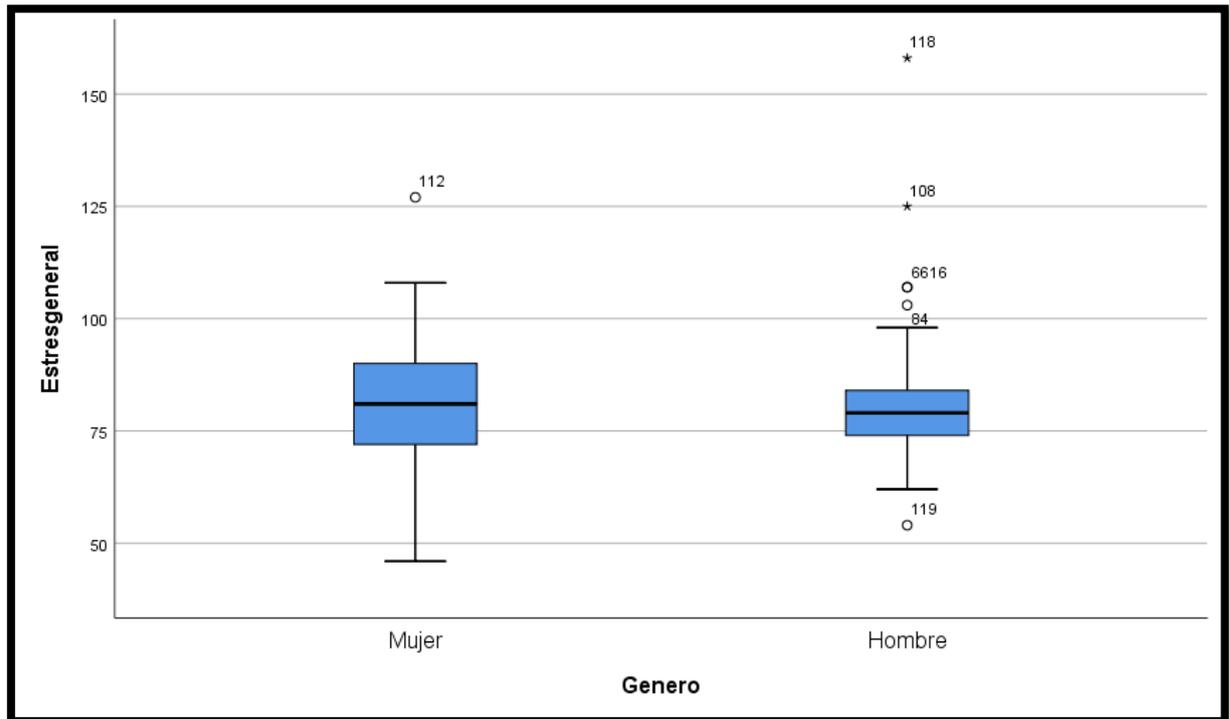


Figura 14

Gráfico de comparación de la dimensión Superiores y recursos de la escala de Estrés laboral según sexo.

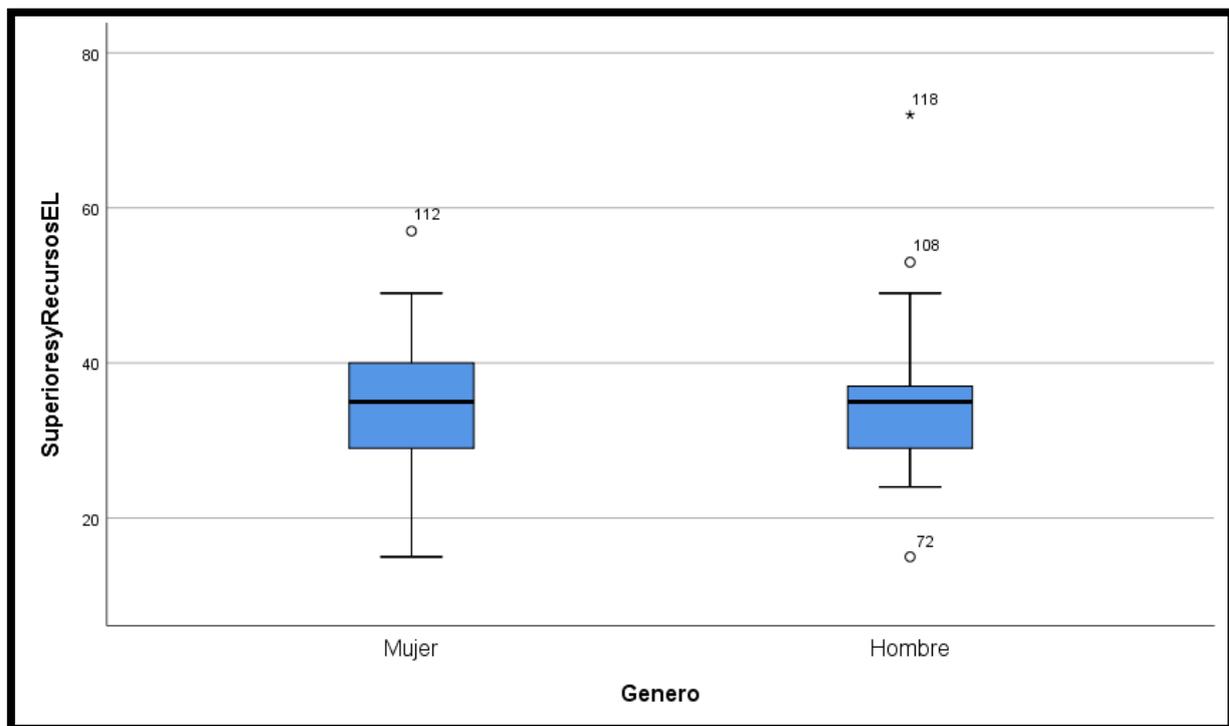


Figura 15

Gráfico de comparación de la dimensión Organización y equipo de trabajo de la escala de Estrés laboral según sexo.

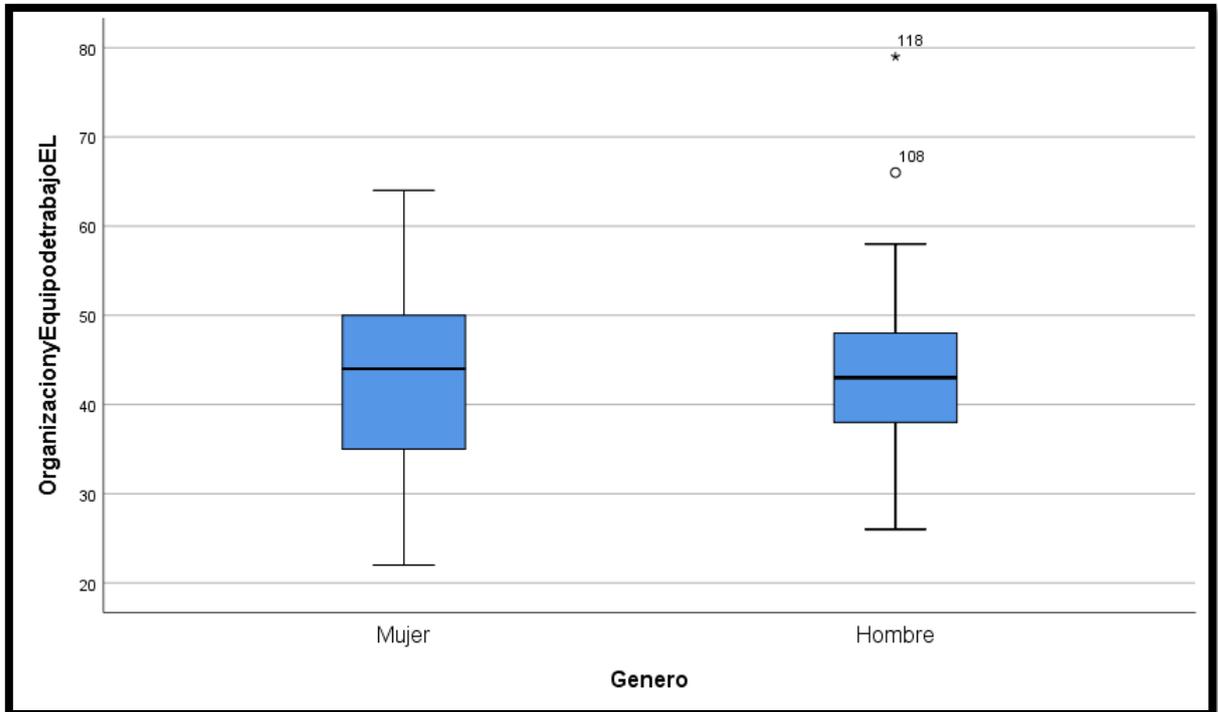


Figura 16

Gráfico descriptivo del nivel de la escala de Clima laboral

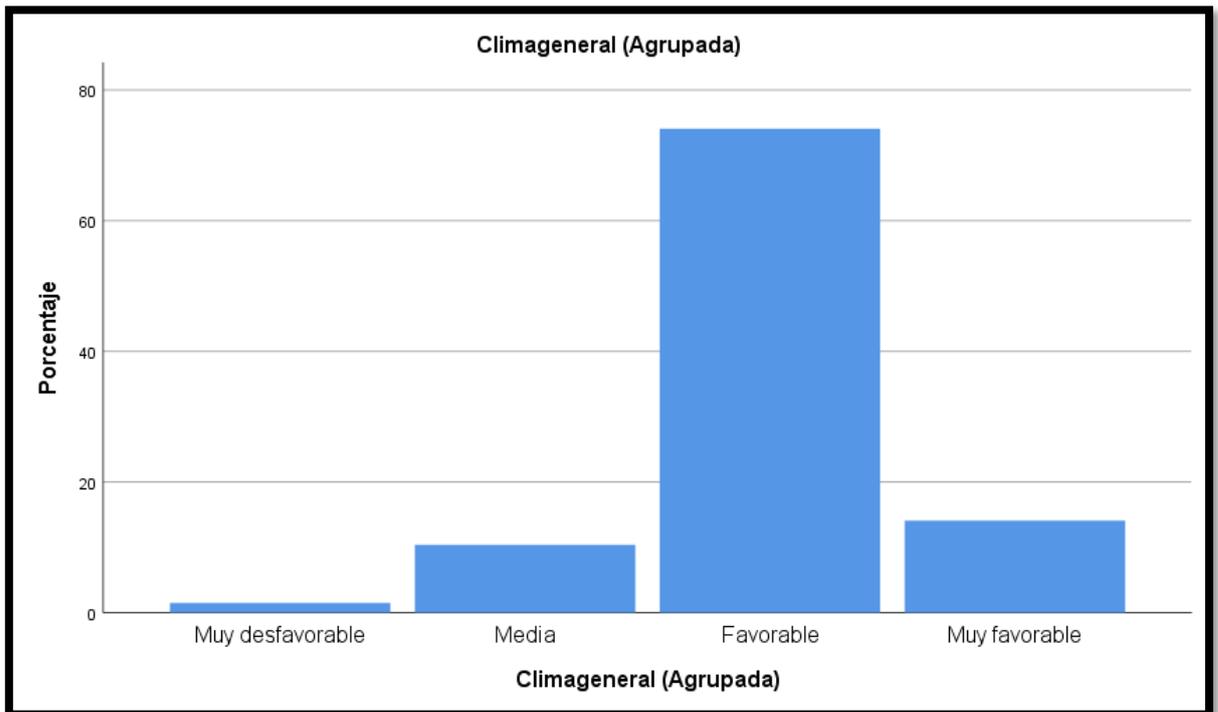


Figura 17

Gráfico descriptivo del nivel de la dimensión de Autorealización de la escala de Clima laboral.

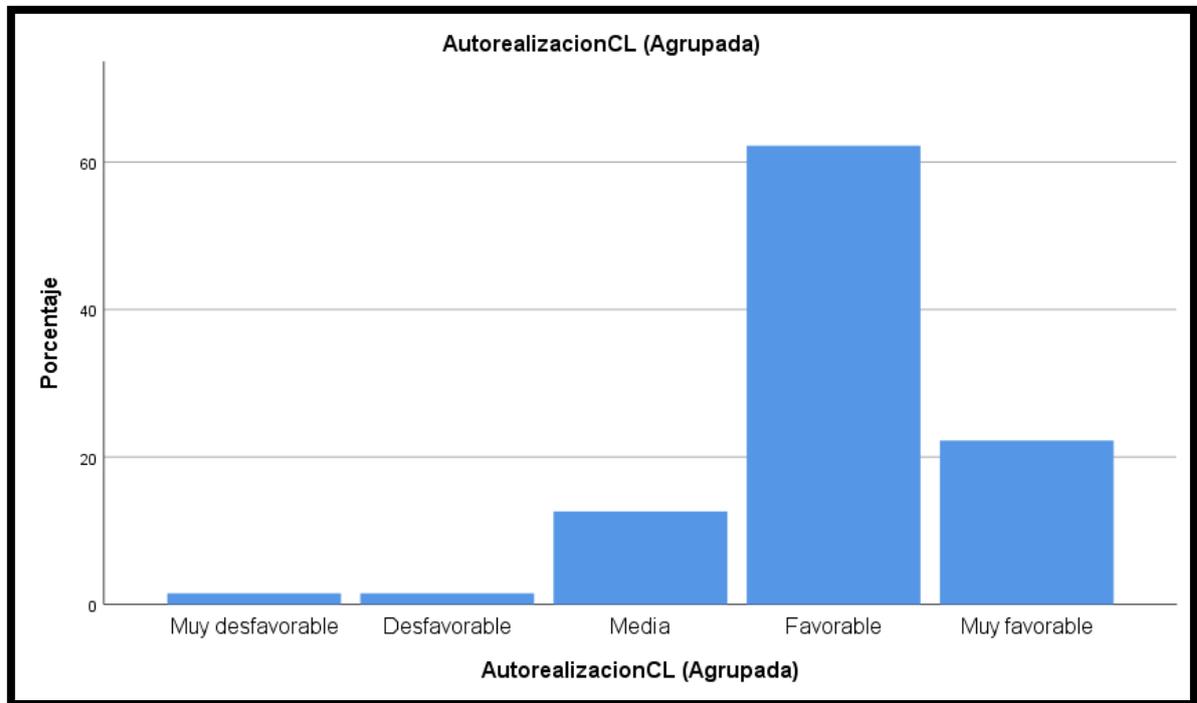


Figura 18

Gráfico descriptivo del nivel de la dimensión de Involucramiento laboral de la escala de Clima laboral.

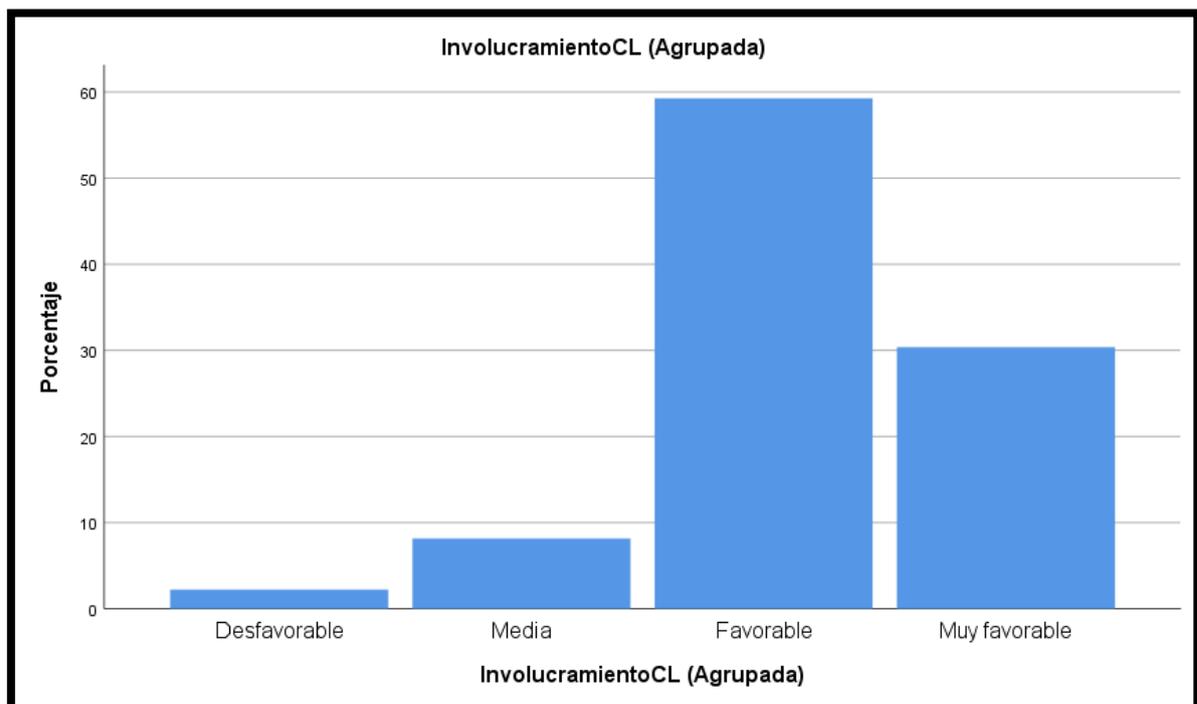


Figura 19

Gráfico descriptivo del nivel de la dimensión de Supervisión de la escala de Clima laboral.

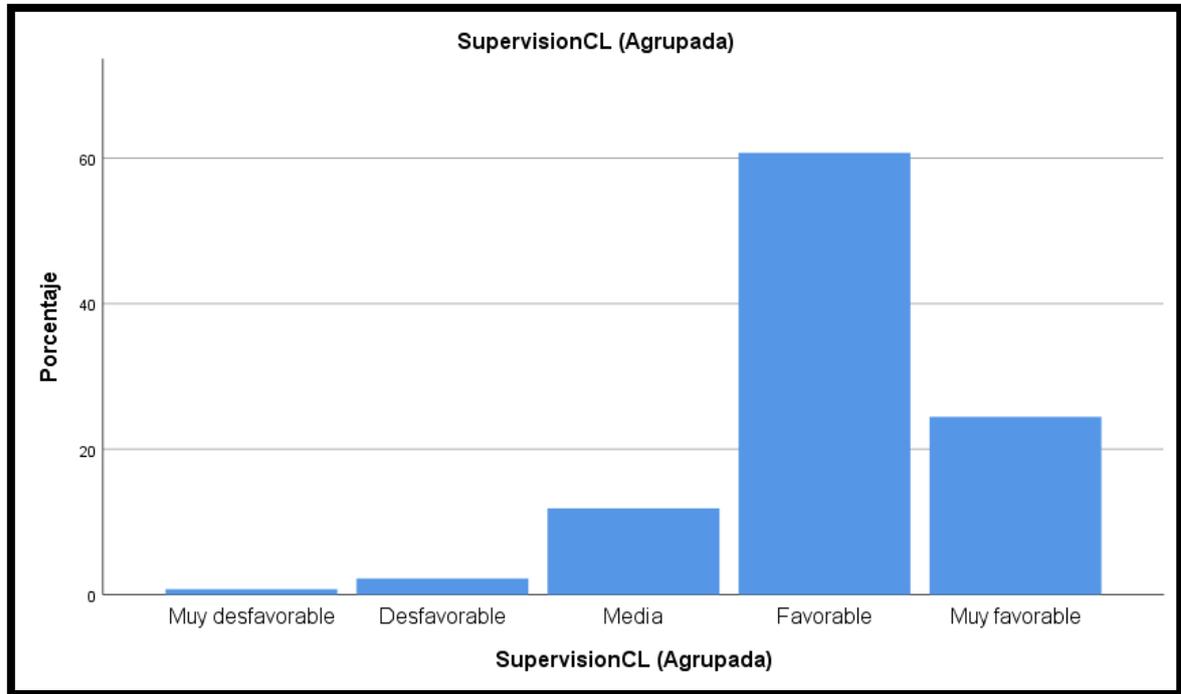


Figura 20

Gráfico descriptivo del nivel de la dimensión de Comunicación de la escala de Clima laboral.

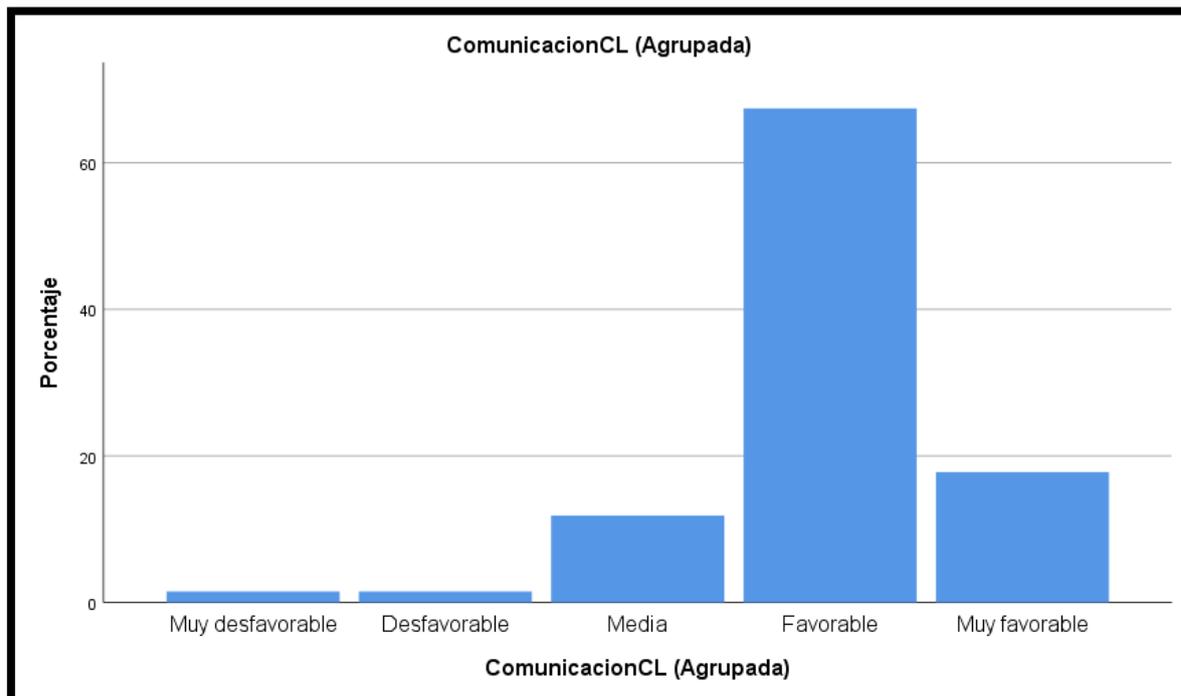


Figura 21

Gráfico descriptivo del nivel de la dimensión de Condiciones laborales de la escala de Clima laboral.

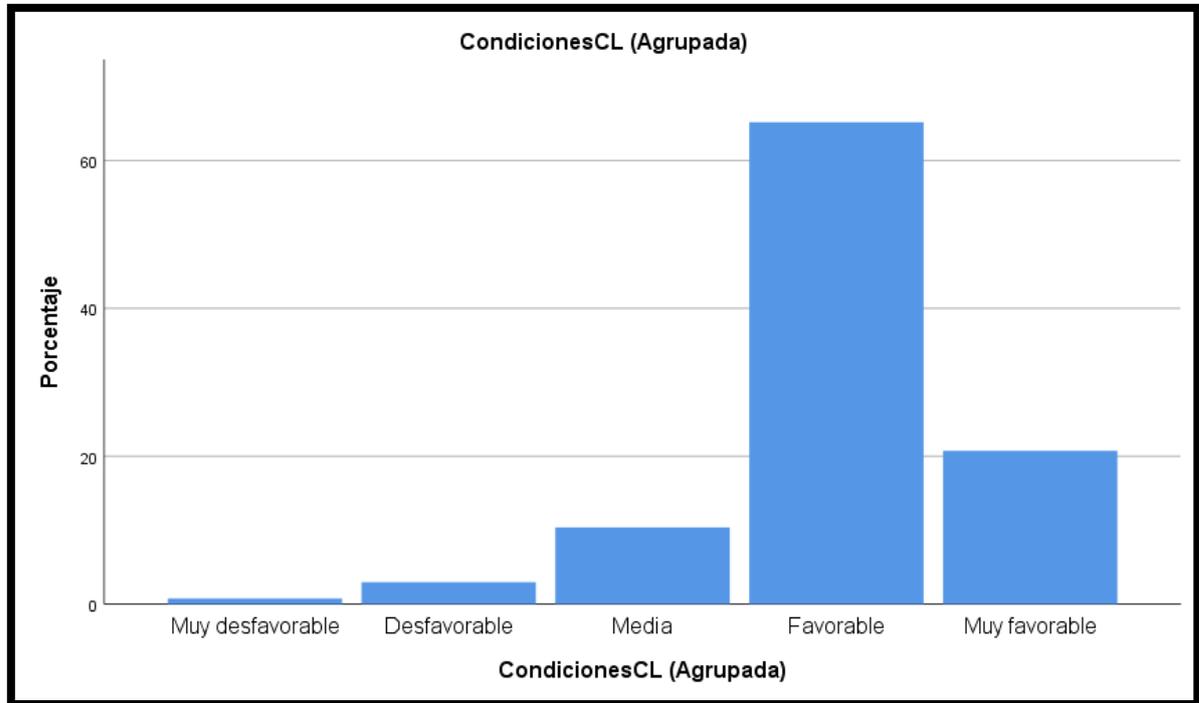


Figura 22

Gráfico descriptivo del nivel de la escala de Estrés laboral

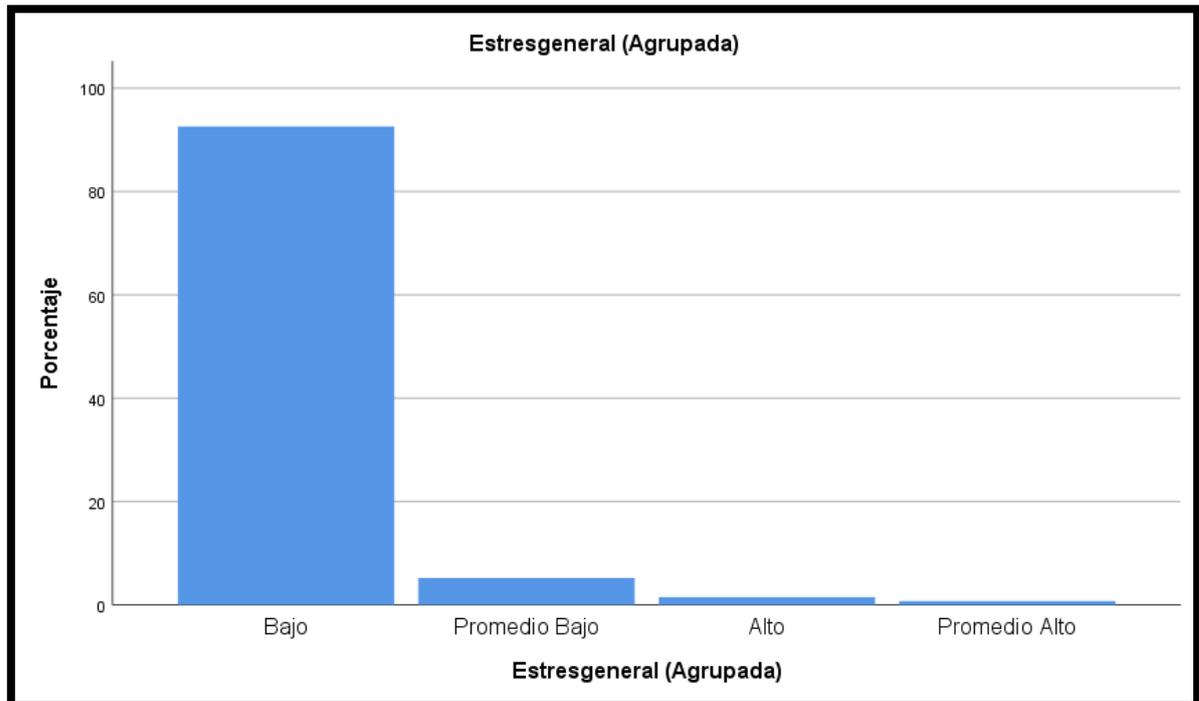


Figura 23

Gráfico descriptivo del nivel de la dimensión de Superiores y recursos de la escala de Estrés laboral.

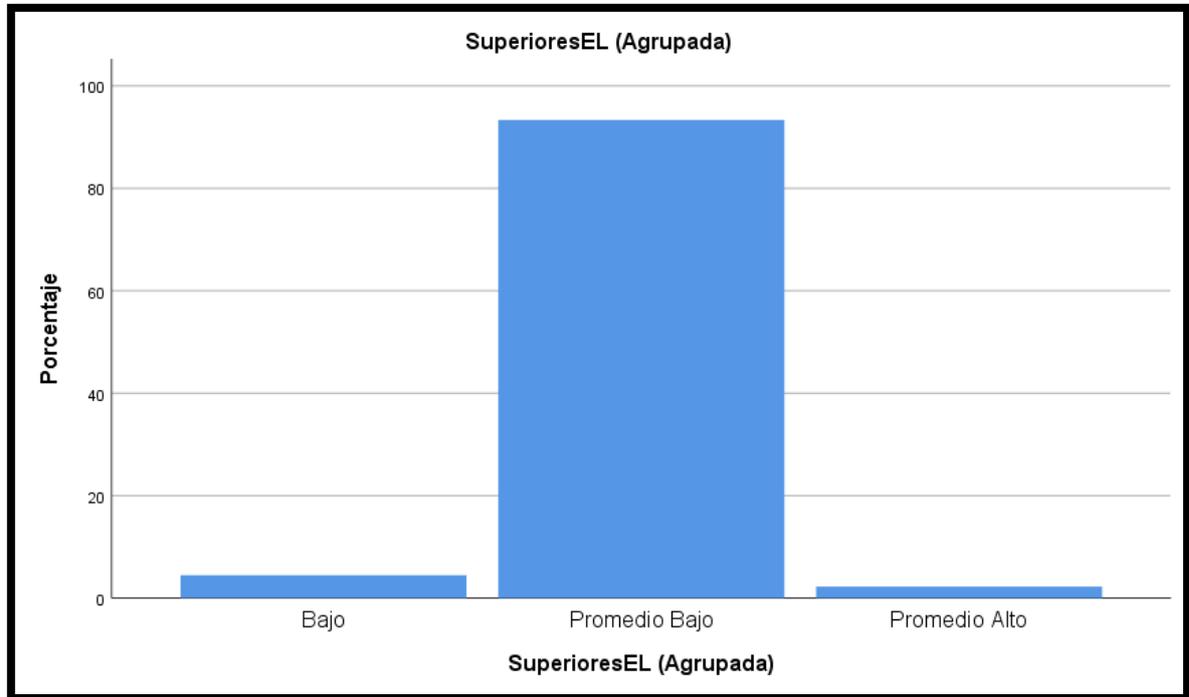


Figura 24

Gráfico descriptivo del nivel de la dimensión de Organización y equipo de trabajo de la escala de Estrés laboral.

