



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

**Clima organizacional en el estrés laboral de trabajadores de
salud de una red de salud, 2023**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en gestión de los servicios de la salud

AUTOR:

Pilco Condori, David (orcid.org/0000-0001-5231-4923)

ASESORES:

Mg. Mórán Requena, Hugo Samuel (orcid.org/0000-0002-7077-0911)

Mg. Vega Guevara, Miluska Rosario (orcid.org/0000-0002-0268-3250)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Dirección de los Servicios de Salud

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

LIMA - PERÚ

2023

Dedicatoria

Dedicado a quienes extraño y viven dentro de mí, mis padres: Pascuala y Porfirio.

Agradecimiento

Mencionar a cada uno sería casi imposible, sin embargo, con estas palabras quiero agradecer a todos quienes con su tiempo y dedicación pudieron ayudarme a realizar esta investigación.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	6
III. METODOLOGÍA	12
3.1 Tipo y diseño de la investigación	12
3.2 Variables y operacionalización	13
3.3 Población, muestra, muestreo	15
3.4 Técnica e instrumentos de recolección de datos	16
3.5 Procedimientos	17
3.6 Método de análisis de datos	17
3.7 Aspectos éticos	18
IV. RESULTADOS	19
V. DISCUSIÓN	30
VI. CONCLUSIONES	36
VII. RECOMENDACIONES	37
REFERENCIAS	38
ANEXOS	44

ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
Tabla 1 <i>Matriz de operacionalización de la variable clima laboral</i>	13
Tabla 2 <i>Matriz de operacionalización de la variable estrés laboral</i>	14
Tabla 3 <i>Escala de Alfa de Cronbach</i>	17
Tabla 4 <i>Cruce entre clima organizacional y estrés laboral</i>	19
Tabla 5 <i>Cruce entre clima organizacional y esfuerzo extrínseco</i>	20
Tabla 6 <i>Cruce entre clima organizacional y recompensa</i>	21
Tabla 7 <i>Cruce entre clima organizacional y esfuerzo intrínseco</i>	22
Tabla 8 <i>Informe de ajuste de modelo de la hipótesis general</i>	25
Tabla 9 <i>Pseudo R cuadrado de la hipótesis general</i>	25
Tabla 10 <i>Informe de ajuste de modelo de la hipótesis específica 1</i>	26
Tabla 11 <i>Pseudo R cuadrado de la hipótesis específica 1</i>	26
Tabla 12 <i>Informe de ajuste de modelo de la hipótesis específica 2</i>	27
Tabla 13 <i>Pseudo R cuadrado de la hipótesis específica 2</i>	27
Tabla 14 <i>Informe de ajuste de modelo de la hipótesis específica 3</i>	28
Tabla 15 <i>Pseudo R cuadrado de la hipótesis específica 3</i>	29

ÍNDICE DE FIGURAS

	Pág.
Figura 1 <i>Fórmula correlacional causal</i>	12
Figura 2 <i>Descriptivo entre clima organizacional y estrés laboral</i>	19
Figura 3 <i>Descriptivo entre clima organizacional y esfuerzo extrínseco</i>	20
Figura 4 <i>Descriptivo entre clima organizacional y recompensa</i>	21
Figura 5 <i>Descriptivo entre clima organizacional y esfuerzo intrínseco</i>	22

Resumen

La presente investigación ha tenido como objetivo determinar cómo influye del clima organizacional en el estrés laboral de trabajadores de salud de una red de salud, 2023. La investigación fue de tipo básica, de diseño no experimental, de enfoque cuantitativo, transversal, de método hipotético deductivo y correlacional causal. La técnica de recolección de datos utilizada fue la encuesta y los instrumentos fueron cuestionarios para ambas variables. Los resultados obtenidos en la investigación refirieron que el 91,7% de los trabajadores de salud ubicaron el clima organizacional en un nivel de riesgo, el 8,3% lo refirieron como inadecuado y ninguno lo manifestó como adecuado. Así mismo, se obtuvo que el 91,7% de los participantes manifestaron un nivel medio estrés laboral, un 8,3% refirieron un bajo estrés laboral y ninguno manifestó un alto estrés laboral. Se concluyó estadísticamente que el clima organizacional se relacionó e influyó significativamente en el estrés laboral de los trabajadores de salud, asimismo, el clima organizacional se relacionó e influyó significativamente con las dimensiones esfuerzo extrínseco, recompensa y esfuerzo intrínseco del estrés laboral.

Palabras clave: clima organizacional, estrés laboral, esfuerzo, recompensa.

Abstract

The objective of this research was to determine how the organizational climate influences the work stress of health workers in a health network, 2023. The research was of a basic type, of a non-experimental design, of a quantitative, cross-sectional approach, of a hypothetical method. deductive and causal correlational. The data collection technique used was the survey and the instruments were questionnaires for both variables. The results obtained in the investigation reported that 91.7% of the health workers placed the organizational climate at a level of risk, 8.3% referred to it as inadequate and none stated it to be adequate. Likewise, it was found that 91.7% of the participants reported a medium level of job stress, 8.3% reported low job stress and none reported high job stress. It was statistically concluded that the organizational climate was significantly related to and influenced the work stress of health workers, likewise, the organizational climate was related and significantly influenced the extrinsic effort, reward and intrinsic effort dimensions of work stress.

Keywords: organizational climate, work stress, effort and reward.

I. INTRODUCCIÓN

Las enfermedades mentales como el estrés laboral se constituyeron como la prioridad mundial de comienzos del siglo XXI que estuvieron en toda agenda de toda institución o empresa. Las consecuencias de no abordarlo adecuadamente limitaron el desarrollo y la productividad de los trabajadores y de las instituciones lo que causó al año pérdidas por casi un billón de dólares en el mundo por lo que instituciones rectoras de orden global instaron a los líderes del mundo a tomar medidas con la finalidad de dar solución a este tipo de males (Organización Mundial de la Salud [OMS], 2022).

En China, el agotamiento y una mayor intención de renunciar fueron las consecuencias observables en empleados que se enfrentaron a altos niveles de estrés laboral. Los empleados que trabajaron en condiciones de recursos limitados, condiciones como horas extras, que soportaron una carga de trabajo excesiva y no tuvieron un descanso adecuado tuvieron el riesgo de experimentar estrés laboral y una sensación de fatiga, contribuyendo a su vez a las altas tasas de rotación de empleados. El estudio señaló que las personas que experimentaron estrés laboral se vuelven propensas a actitudes negativas, tendiendo sus emociones no aliviadas a acumularse durante años, originando posibles problemas mentales o daño físico constituyendo una amenaza para la seguridad del paciente (Lan et al., 2019).

En Estados Unidos de Norteamérica, se observó que profesionales de la salud bucal presentaron problemas físicos y mentales al ejercer sus labores. Una investigación que abordó el clima organizacional y los trastornos músculos esqueléticos en este grupo de profesionales expuso la existencia causal de renuncia al trabajo donde la exigencia física y mental era alta. Así mismo, se constató que entornos o climas laborables que recibieron apoyo y/o autonomía favorecieron la salud por lo que implementar programas que aborden potenciar climas institucionales óptimos mejoraría la condición salubre de los integrantes de la institución y evitaría una alta tasa de renuncia laboral mejorando los servicios brindados a los usuarios (Parks et al., 2021).

En México, existieron diferentes condiciones que pueden catalogarse como negativas que desencadenan el estrés laboral (sobrecarga laboral, maltrato laboral, condiciones laborales inseguras, recursos humanos y

financieros limitados etc.), sin embargo, existieron también determinantes que mejoran estrés de manera positiva. Un estudio que abordó a profesionales de un establecimiento sanitario halló que este trastorno mental era influenciado cuando las enfermeras eran vacunadas contra la COVID-19. La seguridad en el trabajo de no estar en riesgo a estados mortales de COVID-19 por la vacunación disminuyó de 41% a 28%. Esta acción preventiva tuvo entonces repercusiones en el personal vacunado y en el que no se ha vacunado así como en el estrés (Delgado-Valencia et al., 2022).

Estimar el clima organizacional y su conexión con otros constructos nos ha ayudado a potenciar las instituciones. En México un estudio tomó al liderazgo y clima organizacional como materia de investigación encontrando en los trabajadores del establecimiento un clima organizacional regular y como tipos de liderazgo al autócrata y al consultor. Estos hallazgos nos refirieron el valor que el liderazgo ocupa en la vida y clima institucional, asimismo, las características como la baja comunicación no favorecieron climas organizacionales adecuados lo que generaría inestabilidad, bajo rendimiento en la empresa y trastornos mentales de diferente índole que afectaron al trabajador y a los servicios que presta (Hernández et al., 2021).

El estrés que se forja en los centros laborales ha logrado abarcar todo el globo e ineludiblemente afectan a las instituciones pertenecientes al estado y también a las que no lo son. Al estudiar en la red de salud de Trujillo del Perú, el estrés evidenció la existencia de un desbalance entre lo físico y psíquico que era potencialmente capaz de influenciar una relación negativa moderada o fuerte en la conducta laboral, productividad, así como en el desempeño laboral. Sin embargo, lo que tal vez puede considerarse como más importante fue que el 100% de los participantes presentó algún grado de estrés lo que nos refirió cuanto ha calado este constructo en las instituciones peruanas públicas de salud (Delgado et al., 2020).

Para un grupo de investigadores peruanos estudiar el clima que se gesta en las organizaciones y la gestión de servicios en el área salubre se ha tornado de suma importancia. Se ha visto que las enfermeras de un hospital no desarrollaron una óptima gestión en salud en condiciones inadecuadas de clima organizacional (53%). Sin embargo, el estudio precedente refirió que la relación

de los otros componentes del clima organizacional al ser confrontados con la gestión en salud ofreció resultados variados, rescatándose que si bien las enfermeras cumplieron con las acciones de gestión (eficacia) estas no se vieron representadas en cumplimiento de indicadores (eficiencia) a pesar de que los trabajadores de salud brindaron tiempo y esfuerzo adicional en conseguir las metas planificadas en climas organizacionales poco favorables. Así mismo, la variable gestión de servicios de salud guardó conexión directa con las dimensiones del clima generado en espacios laborales: recompensa e identidad no siendo así con la dimensión relación personal, por lo que la influencia de pagos justos, bonos y el amor hacia la carrera fueron positivamente de gran importancia tanto para un buen clima organizacional como para una buena gestión (Espíritu et al., 2020)

Durante la pandemia, los procesos de comunicación como parte de muchos procesos organizacionales y el estrés laboral compartieron relaciones significativas. Así, durante este contexto se establecieron protocolos preventivos para COVID-19 que limitaron las relaciones personales, entre ellas la comunicación, lo que trajo como consecuencia disfuncionalidad institucional, alteraciones conductuales y aumento del estrés de origen laboral; como consecuencia de ello colapsaron los servicios brindados por las instituciones de salud. Además, las organizaciones tuvieron que establecer normativas y acciones que permitieran recuperar los estándares de calidad de servicios perdidos, sin dejar de descuidar al trabajador que por contexto de pandemia y riesgo a la salud dejaron la presencialidad, se les brindó beneficios administrativos laborales lo que luego se reflejó posteriormente en una mengua del estrés de origen laboral generado y una recuperación de la funcionalidad institucional (Lecca-Flores et al.,2020).

Por lo presentado, el estudio abordado intentó dar respuesta al problema general: ¿Cómo influye el clima organizacional en el estrés laboral de trabajadores de salud de una red de salud, 2023? Asimismo, los problemas específicos planteados fueron: 1.- ¿Cómo influye el clima organizacional en la dimensión esfuerzo extrínseco del estrés laboral de trabajadores de salud de una red de salud, 2023?, 2.- ¿Cómo influye el clima organizacional en la dimensión recompensa del estrés laboral de trabajadores de salud de una red de salud,

2023? y 3.- ¿Cómo influye el clima organizacional en la dimensión esfuerzo intrínseco del estrés laboral de trabajadores de salud de una red de salud, 2023? Pareció tácito la importancia de descubrir nuevos aspectos que relacionen las variables de esta investigación, sin embargo, las diferentes instituciones no la han tomado en cuenta a pesar de ser factores importantes que acompañan el éxito, por lo que identificar la naturaleza e impacto de estos constructos fue vital si se desea empresas competitivas, de lo contrario conformarse constituiría símil de fracaso. La presente investigación se justificó por contribuir a las teorías e investigaciones en salud, administración, gestión y relaciones humanas desde perspectivas complementarias y objetivas al abordar las variables y su influencia en un contexto subregional dentro de instituciones públicas de salud. A nivel práctico el estudio se justificó porque la información recabada sobre clima organizacional y estrés laboral servirá a los decisores que conforman las unidades ejecutoras de salud involucradas y otras a conocer la realidad de la organización para luego abordar estos problemas de salud y de gestión de manera real y objetiva a fin de lograr instituciones prestadoras de salud productivas y competitivas. Metodológicamente el estudio se justificó por el empleo de herramientas de investigación de valor y fiables que han sido construidos por expertos en investigación y adaptados para el presente estudio. Además, se hizo uso de aplicativos estadísticos para el manejo de la información. También se realizó una prueba piloto que certificó que la metodología puede ser útil y confiable en estudios posteriores e instituciones de iguales características.

Por lo antes mencionado, el objetivo principal fue: Determinar cómo influye el clima organizacional en el estrés laboral de trabajadores de salud de una red de salud, 2023. Los objetivos específicos fueron: 1.- Determinar cómo influye el clima organizacional en la dimensión esfuerzo extrínseco del estrés laboral de trabajadores de salud de una red de salud, 2023, 2.- Determinar cómo influye el clima organizacional en la dimensión recompensa del estrés laboral de trabajadores de salud de una red de salud, 2023 y 3.- Determinar cómo influye el clima organizacional en la dimensión esfuerzo intrínseco del estrés laboral de trabajadores de salud de una red de salud, 2023.

Asimismo, se planteó la hipótesis general: Existe influencia significativa del clima organizacional en el estrés laboral de trabajadores de salud de una red de salud, 2023. Las hipótesis específicas fueron: 1.-Existe influencia significativa

del clima organizacional en la dimensión esfuerzo extrínseco del estrés laboral de trabajadores de salud de una red de salud, 2023, 2.- Existe influencia significativa del clima organizacional en la dimensión recompensa del estrés laboral de trabajadores de salud de una red de salud, 2023 y 3.- Existe influencia significativa del clima organizacional en la dimensión esfuerzo intrínseco del estrés laboral de trabajadores de salud de una red de salud, 2023.

II. MARCO TEÓRICO

Pradoto et al. (2022), estos científicos desarrollaron un estudio en Indonesia con el objetivo de examinar el estrés en las labores y el clima en la organización y relacionarlo con el desempeño. El método elegido se caracterizó por ser cuantitativo y correlacional-causal. El muestreo fue no probabilístico-intensional y estuvo conformada por 95 individuos el cual se determinó utilizando la ecuación de Slovin. Se usó la escala de Likert de cinco puntos. Además, se utilizó el enfoque Partial Least Square (PLS) y el software SmartPLS versión 3.0 para procedimientos de análisis y contrastación de hipótesis. Se concluyó que el desempeño laboral depende de manera directa y con gran significancia del estrés generado por las labores y del clima que se percibe dentro de la organización. La contribución de este estudio se sustentó en que los hallazgos pueden ayudar conocer y mejorar el desempeño laboral abordando el estrés y el clima organizacional institucional.

Saadeh y Suifan (2020) tuvieron como objetivo explicar el efecto del estrés generado por labores en el apoyo que se percibe de la organización y el compromiso. También investigó la mediación del apoyo que se recibe de la institución con las otras dos variables. La metodología fue caracterizada por ser no experimental, cuantitativo, transversal y además correlacional. La muestra lo integraron 500 empleados de seis sanatorios seleccionados de manera no probabilística. Según la investigación se concluyó que existe un efecto negativo significativo del estrés generado en el centro de labores con el apoyo percibido por la organización y el compromiso. Los resultados indicaron también que existió un efecto mediador del apoyo que la organización brinda. El aporte de la investigación dio luces para la implementación de prácticas que reduzcan el estrés laboral en trabajadores aumentando el apoyo organizacional lo que fortalecerá el compromiso de los servidores con su institución.

Jufrizen y Pratiwi (2021) tuvieron el propósito de determinar los efectos del clima percibido en la organización sobre satisfacción por labores en empleados, teniendo a la ética como variable moderadora del estudio. La metodología se caracterizó por ser cuantitativa y correlacional cuya población estuvo conformada por 2057 empleados. Se concluyó que el clima de la organización influye de modo positivo y relevante en la satisfacción percibida en

la institución laboral mientras la ética actuó como mediadora entre los constructos clima organizacional y satisfacción. El aporte de la investigación ayudó a directivos a gestionar la mejora del Clima en las organizaciones y de la Ética ya que esto acrecentará la satisfacción percibida en los trabajadores.

Parks et al. (2021) establecieron como meta Investigar la salud salutogénica, la probabilidad de dejar la práctica de los higienistas dentales y la asociación de estos resultados con los síntomas de los trastornos musculoesqueléticos, clima organizacional y la autonomía. El método se distinguió por hacer uso de un enfoque cuantitativo, no experimental y correlacional. El estudio fue de tipo básico y transversal, el estudio concluyó que la exigencia física y mental fueron causa de abandono laboral y que brindar climas organizacionales favorables y autonomía funcional favorecen la salud de los trabajadores. El aporte de la investigación permitió conocer como influencia el clima organizacional y la autonomía funcional en los trastornos físicos y/o comportamientos.

Diaz et al. (2020) realizó un estudio cuya razón fue determinar la correspondencia entre el estrés que ocasiona las labores y la cultura que caracteriza a la organización en trabajadores no asistenciales. Se hizo uso de una metodología no experimental, transversal y correlacional-causal. Los hallazgos concluyeron que los diferentes tipos de cultura presentados en el estudio tienen efectos directos sobre las dimensiones del estrés que ocasiona las labores de los trabajadores. Finalmente, el primordial aporte de esta investigación radica en que nos permitió conocer los comportamientos del estrés en relación con otros constructos lo que ayudaría a un abordaje dirigido para casos similares a los estudiados aquí.

Yamassake et al. (2021) en un estudio realizado en la Universidad de São Pablo relacionó el clima percibido en la organización y la satisfacción percibida de las labores de un equipo de enfermeros en un nosocomio. La metodología usada en la investigación se caracterizó por ser cuantitativa, transversal, no experimental y correlacional. La muestra la conformaron 226 participantes. Se uso la Escala de Clima Organizacional para Organizaciones de Salud (ECOOS) y Cuestionario de Satisfacción Laboral (S20/S23). La investigación confirmó la coexistencia de una vinculación manifiesta y proporcional entre el clima percibido

de la organización y la satisfacción percibida de las labores en el personal de enfermería, así cuando mayor fue el clima mayor fue la satisfacción. El aporte del estudio radicó en dos puntos: primero, fortaleció la hipótesis de otros estudios que relacionan las variables: clima percibido de la organización y la satisfacción percibida de las labores y segundo, ofreció al equipo de administrativo del nosocomio un instrumento de gestión que le permite recabar y evaluar información de su personal a fin de fortalecer medidas que permitan el desarrollo personal e institucional.

Ojeda (2021), quien investigó el clima de una institución de salud y la cultura de seguridad en trabajadores asistenciales de cuidados intensivos de un nosocomio materno perinatal peruano, tuvo como fin buscar correspondencia entre ambas variables. La metodología presentada se caracterizó por ser cuantitativa, correlacional y no experimental, La muestra la constituyó 53 enfermeros, se usó el cuestionario para estudio del clima en instituciones del ministerio de salud y para establecer la cultura de seguridad se aplicó el cuestionario "Hospital Survey on Patient Safety Culture". La principal conclusión fue: la existencia de una dependencia manifiesta, entre el Clima de la institución percibida y la cultura de seguridad. La percepción general del clima organizacional fue no saludable mientras que se percibió la cultura de seguridad como positiva. El aporte brindado por el estudio fue a la gestión de servicios y al conocimiento de que trabajadores de salud que brindan servicios especializados en establecimientos de alta resolución también fueron proclives a climas débiles en la organizacional.

Madero et al. (2021) exploraron el estrés por trabajo, el bienestar generado por las labores y el trabajo remoto en un contexto pandémico en Perú y otros países. La metodología planteada se caracterizó por ser: cuantitativa, descriptiva y correlacional. El estudio concluyó que existe estrés en algún grado en el 100% de los participantes. Por realizar el trabajo a distancia el estrés fue bajo. Los peruanos y chilenos fueron los que percibieron superior estrés por teletrabajo mientras los mexicanos al valorar las actividades que contrapesan las labores de trabajo y del hogar fueron los que percibieron menos estrés laboral. El aporte del estudio nos permitió tener un panorama peruano y de otros países del comportamiento del estrés en momentos de pandemia, así mismo nos

permitió conocer como esta variable se comporta cuando los individuos que valoran lo personal u hogareño les permite afrontar su trabajo a distancia, en la comodidad de su hogar realizando actividades que no lo hacían cuando el trabajo era fuera de casa.

Arias et al. (2018) indagaron sobre el clima dentro de una organización y las relaciones que se dan entre sus integrantes. El estudio fue cuantitativo, y correlacional-causal para lo cual se abordaron a 73 individuos de una organización privada. Se llegó a evidenciar la existencia de una correspondencia manifiesta entre las dos variables y que además el clima de una institución podía predecir la calidad de relaciones entre los trabajadores. El aporte de este estudio no hace más que confirmar la importancia de estos factores o variables que conllevan a una institución a lograr índices de calidad en gestión por lo que no debe de soslayarse los resultados presentados.

Paima-Olivari et al. (2019) en un estudio realizado en colaboradores de la marina peruana se plantearon como finalidad evaluar el estrés en relación con el trabajo. El estudio tuvo como características, ser de enfoque cuantitativo, retrospectivo y correlacional-analítico. La muestra la integraron 209 individuos elegidos de manera no probabilística. Se usó la regresión de Poisson para predecir el estrés laboral. Los resultados mostraron que existe una relación y causa entre aspectos laborales como horas de trabajo extras y el estrés laboral cuya significancia estuvo dada por un p-valor de $0,042 < 0,05$ y PR de 1,05, es decir, existió relación y causa de las horas laborales extras en el estrés laboral. El aporte del estudio nos permitió determinar cómo las horas extras de labores, indicador del esfuerzo extrínseco, pueden afectar, influenciar y hasta explicar el estrés por labores en trabajadores civiles y militares de la marina de guerra del Perú.

Diaz et al., (2019) en su investigación se propusieron determinar los vínculos entre el estrés que se forja en el trabajo y el clima percibido de la organizacional. El estudio se planteó una metodología no experimental, transversal y correlacional. 30 individuos conformaron la muestra. Los instrumentos tuvieron una fiabilidad de 0,889 según alfa de Cronbach, se utilizó la graduación de Likert al construir el instrumento. La conclusión del estudio refirió que hay una relación significativa donde el p-valor fue de $0,000 < 0,05$ y

donde esta relación se caracterizó por ser inversa como lo indica el índice de correlación de Pearson que fue de -0,653. El estudio aportó conocimientos a las teorías organizacionales, entendiendo que fenómenos dentro de las instituciones como la calidad del clima de la organización y del estrés debido a labores pueden afectar y afectarse, por lo que su abordaje sería de mucha importancia en el área de gestión en organizaciones de diferente índole.

Bada et al. (2021) se propusieron investigar la correspondencia entre el estrés que se genera por labores y el clima institucional percibido en docentes peruanos. El estudio planteado fue básico, prospectivo, descriptivo correlacional y no experimental, donde la muestra la integraron 140 colaboradores. El análisis correlacional refirió un error del 5%, se concluyó que existió una significancia cuyo p-valor fue de $0,018 < 0,05$ y una relación proporcional e inversa entre las variables de investigación dado por $r = -0,252$. El aporte de esta investigación nos presentó evidencia de como el estrés que se forja en los centros laborales se presenta también en trabajadores de cualquier ramo institucional, lo que nos refiere su trascendencia en cualquier organización.

La teoría de clima organizacional dada por Likert manifiesta que el constructo clima organizacional esta influenciado por las conductas de todos los integrantes que componen la empresa tomando también la percepción de los entornos organizacionales donde los trabajadores se desenvuelven. Conceptuándolo como la resultante percibida por los integrantes de la institución de los atributos organizacionales, es decir de los componentes humanos y organizacional que conforman la institución. Sin embargo, resalta el papel del líder en la institución y de los sistemas de administración. Como parte de esta relación Likert expone 4 tipos de sistemas donde el liderazgo es fundamental e influencia enormemente el clima que se da en la organización, estos son: autoritario explotador, autoritario paternalista, consultivo y participativo. Likert manifiesta la existencia de 8 dimensiones: 1. Métodos de mando, 2. Fuerzas motivacionales, 3. Procesos de comunicación, 4. Procesos de influencia, 5. Los procesos de toma de decisiones, 6. Los procesos de la planificación, 7. Los procesos de control, 8. Los objetivos de rendimiento y el perfeccionamiento, cada una de la cuales consta de un indicador y donde cada indicador de puede medirse por 3 preguntas (Likert,1967).

La teoría del esfuerzo -recompensa define al estrés laboral como el resultado de la falta de balance del esfuerzo entregado y la recompensa recibida por el trabajador, es decir, en un contexto institucional donde el trabajador da todo de sí a la institución y no recibe como contraparte la retribución esperada, provoca en esta relación trabajador-institución un resquebraje de la autoestima, déficit en eficacia como consecuencia falta de eficiencia y por consiguiente estrés. Dentro de esta teoría, las dimensiones que sustentan este constructo son:

1. Esfuerzo extrínseco: es el esfuerzo con el que el trabajador responde a la exigencia funcional que demanda la institución. Presenta 6 indicadores. Cada uno de estos indicadores se miden con una pregunta.
2. Recompensa: es la percepción que tiene el trabajador como la retribución o contraprestación por la labor que realiza, la componen 11 indicadores, cada una de las cuales se presentan con una pregunta.
3. Esfuerzo intrínseco: esta dimensión hace alusión al esfuerzo desplegado por el trabajador para contrarrestar las actividades que invaden otros espacios, razón por la cual no duerme saludablemente o no le permite estar disfrutando de una familia (Siegrist,1996).

La epistemología del positivismo fue la base en la generación del conocimiento en esta investigación cuantificable (Pirela y Pérez, 2019), el método científico fue el instrumento que abordó el problema partiendo de lo genuino o real para generar más conocimiento de la misma condición. Los hallazgos pudieron ser percibidos y verificables por los sentidos (Doubront et al., 2021).

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de la investigación

3.1.1 Tipo de investigación: básica, al cual se le conoce como teórica fundamental, se realizó sin pensar en fines prácticos y se fundamentó en un método que tuvo como meta adquirir más conocimiento con la finalidad de fortalecer las teorías o conocimientos existentes (Valderrama,2019).

3.1.2 Diseño de investigación: no experimental, es decir, no se alteraron las variables, el fenómeno estudiado se analizó tal cual se presenta en su medio (Manterola, 2019). Enfoque cuantitativo, esto implicó que como parte del estudio se ha realizado la medición de variables en términos cuantificables, haciéndose uso de herramientas estadísticas de análisis de información, dando énfasis a los números (Hernández y Mendoza 2018). Método hipotético deductivo, porque se inició definiendo un fenómeno que existe, se plantearon luego hipótesis, se dedujeron resultados, estos se contrastaron y se excluyeron las que no se acreditaron por las cifras obtenidas (Farji-Brener, 2003). Transversal, ya que, en lugar de analizar una variable durante tiempos prolongados, se desarrolló en un solo momento (Ñaupas et al., 2018). Nivel correlacional causal porque buscó asociar variables para contrastar la hipótesis y precisar la causalidad de una variable sobre otra (Hernández et al., 2018), cuyo grafico se muestra:

Figura 1



Siendo:

R^2 = relación causal.

X = Clima laboral organizacional (variable independiente)

Y = Estrés laboral (variable dependiente)

—► Influencia de X en Y

3.2 Variables y operacionalización

Variable independiente: Clima organizacional

Definición conceptual: Se define como la resultante percibida por los integrantes de la institución de los atributos organizacionales, es decir, la percepción de los componentes humano y organizacional que conforman la institución (Likert,1967).

Definición Operacional: El clima organizacional se evaluó según 8 dimensiones como se indica a continuación: 1. Métodos de mando, se refiere a la influencia que tiene el líder sobre la organización, 2.-Fuerzas motivacionales, se refiere a toda acción con la que se llega a motivar al personal, 3.-Procesos de comunicación, comprende las vías y características con la que los integrantes de la institución se relacionan, 4.-Procesos de influencia, comprende la participación institucional, 5.-Toma de decisiones, se refiere a la autonomía funcional en la competencia del trabajador, 6.-Procesos de planificación, contempla exclusividad en la participación de planes institucionales 7.-Procesos de control, tiene relación con la forma y calidad con la que los jefes o superiores acompañan la labor que se realiza y 8.-Rendimiento y perfeccionamiento se refiere al desarrollo y capacitación. Cada dimensión consta de 1 indicador, cada indicador consta tiene 3 preguntas.

Tabla 1

Matriz de Operacionalización del Clima Organizacional

Dimensiones	Indicadores	Items	Escala	Niveles o Rango
1.Métodos de mando	1.Estilo de liderazgo	1,2,3		
2.Fuerzas motivacionales	1.Recompensas, incentivos o castigos	4,5,6	Ordinal Likert	24-55
3.Procesos de comunicación	1. Comunicación ascendente y descendente abierta y responsable	7,8,9	(5) Siempre (4) Casi siempre (3) A veces (2) Casi nunca (1) Nunca	Inadecuado 56-88 En riesgo 89-120 Adecuado
4-Procesos de influencia.	1.Participación en decisiones del área o de la institución con sugerencias o aportes.	10,11,12		

5.Toma de decisiones	1.Autonomía funcional	13,14,15
6.Procesos de planificación	1.Socialización y compromiso con los instrumentos de gestión.	16,17,18
7.Procesos de control	1.Acompañamiento y supervisión.	19,20,21
8.Rendimiento y perfeccionamiento	1.Capacitaciones	22,23,24

Nota. Adaptado de Likert (1967)

Variable Dependiente: Estrés laboral

Definición conceptual: Se define como el desbalance entre el esfuerzo entregado y la recompensa recibida por el trabajador, es decir, en un contexto institucional donde el trabajador da todo de si a la institución y no recibe como contraparte la retribución esperada, provoca en esta relación trabajador-institución un resquebraje de la autoestima, déficit en eficacia como consecuencia falta de eficiencia y por consiguiente estrés (Siegrist,1996).

Definición Operacional: La variable fue medido mediante 3 dimensiones según se indica: 1. Esfuerzo extrínseco contempla el esfuerzo que se brinda a las labores sin que esto perjudique o invada otras áreas del trabajador, la cual consta con 6 indicadores, 2. Recompensa comprende la retribución percibida del trabajador por la labor realizada, consta de 11 indicadores y 3. Esfuerzo intrínseco, se refiere al esfuerzo realizado para contrarrestar acciones que invaden espacios vitales como la familia o la salud, consta de 6 indicadores (Siegrist,1996).

Tabla 2

Matriz de Operacionalización del Estrés laboral

Dimensiones	Indicadores	Items	Escala	Niveles o rangos
Esfuerzo Extrínseco	1.Ritmo apurado	1	Ordinal	23-53 Bajo 54-84 Medio 85-115 Alto
	2.Interrupciones frecuentes	2	Likert	
	3.Mucha responsabilidad	3	(5) Siempre	
	4.Horas extra	4	(4) Casi siempre	
	5.Esfuerzo físico	5	(3) A veces	
	6.Cada vez más trabajo	6	(2) Casi nunca	
Recompensa	1.Escasa promoción	7	(1) Nunca	

	2.Adecuación al cargo	8
	3.Oportunidades de promoción adecuadas	9
	4.Salario adecuado	10
	5.Reconocimiento de los superiores	11
	6.Reconocimientos de los compañeros	12
	7.Apoyo en situaciones difíciles	13
	8.Tratamiento injusto	14
	9.Reconocimiento del esfuerzo	15
	10.Empeoramiento del trabajo	16
	11.Inseguridad del puesto	17
	1.Dedicación excesiva al trabajo	18
	2.Sentimientos positivos o negativos	19
Esfuerzo intrínseco	3.Actitudes relacionadas con el trabajo	20
	4.Sacrificio	21
	5.Autonomía	22
	6-Problemas para dormir	23

Nota. Adaptado de Siegrist (1996)

3.3 Población, muestra, muestreo

3.3.1 Población: denominado también universo, se refiere al cúmulo casos específico y delimitado, al cual se puede acceder y de cual tomaremos la muestra (Mucha-Hospinal, 2021), estuvo conformado por 150 trabajadores pertenecientes a la Red de Salud elegida para la investigación.

- **Criterios de inclusión:** Fueron las cualidades propias y únicas con que contó el sujeto de estudio para ser tomado como parte de la investigación (Jiménez, 2020), El estudio se realizó con aquellos trabajadores que al momento de la recolección de la información contaban con una permanencia ininterrumpida de un año en su puesto de labores y no presentaban alguna discapacidad, discapacidad que no le permite cumplir con sus funciones óptimamente.
- **Criterios de exclusión:** Fueron las cualidades propias y únicas que le impiden cumplir con los criterios de inclusión, por ello, no pueden ser considerados en el estudio (Polanía et al., 2020), Para la presente investigación los criterios de exclusión fueron: trabajadores que al momento de la recolección de la información no contaban con una permanencia ininterrumpida de un año en su puesto de labores y

presentan discapacidad que no le permita cumplir con sus funciones óptimamente.

3.3.2 Muestra: Se refirió al subconjunto conformado por elementos que fueron representativos del universo (Quispe et al., 2020). Sobre ello se hicieron los análisis y las conclusiones, no teniendo la necesidad de hacerlo con toda población. En la presente investigación la muestra la conformaron 109 trabajadores (Ver anexo 6).

3.3.3 Muestreo: es el procedimiento estadístico por el cual se obtiene la muestra, nos permite determinar la parte de la población representativa que debe examinarse y analizarse para conseguir una conclusión (Batanero et al., 2020). El muestreo elegido fue el probabilístico.

3.3.4 Unidad de Análisis: es el centro del estudio en una investigación (Villarreal-Ríos et al., 2022). Cada trabajador de la red de salud elegida fue considerado unidad de análisis en la presente.

3.4 Técnica e instrumentos de recolección de datos

Técnica: Comprenden acciones que posibilita al investigador reunir información sobre el motivo de investigación para dar respuesta al estudio planteado (Hernández y Duana, 2020). La encuesta fue la técnica elegida para esta investigación.

Instrumentos: Recursos físicos o digitales que tiene por finalidad recabar la información en cada integrante de la muestra. Responden a una estructura metódica y a la naturaleza de la investigación (Sánchez, 2022). Para el presente estudio el instrumento empleado fue el cuestionario. Cada variable tuvo la suya. Para clima organizacional el cuestionario constó de 24 Ítems, 3 por cada indicador o para este caso, 3 por cada dimensión. Para la Variable Estrés Laboral el cuestionario constó de 23 puntos dispuestos tres dimensiones. Los instrumentos utilizados fueron una adaptación de los instrumentos de Likert para clima organizacional y de Siegrist para estrés laboral (Ver anexo 3).

Validez: Ambos cuestionarios adaptados pasaron por un proceso de validez, este es un proceso por el cual expertos en la materia evalúan de acuerdo con criterios metodológicos la funcionalidad teórica y práctica de los cuestionarios, teniendo en cuenta la operacionalización de la variable (López et al., 2018). La validación se hizo con 3 expertos, los cuales contaron con grado de Maestro,

Doctor o especialistas en el campo a fin a la investigación y al tema elegido (Ver anexo 4).

Confiabilidad o fiabilidad: Consiste en evaluar la tendencia a cometer errores en mediciones de un instrumento (Medina-Díaz et al., 2020), para ello se hizo una prueba piloto en 20 individuos que contaron con cualidades equivalentes a la muestra. Los resultados obtenidos por alfa de Cronbach fueron definidos según la siguiente escala (Ñaupás et al., 2014):

Tabla 3

Escala de alfa de Cronbach

0,53 a menos	Nula confiabilidad
0,54-0,59	Baja confiabilidad
0,60-0,65	Confiable
0,66-0,71	Muy confiable
0,72-0,99	Excelente confiabilidad
1	Perfecta confiabilidad

Para la presente, el alfa de Cronbach fue de 0,902 para clima organizacional y de 0,647 para estrés laboral (Ver anexo 8).

3.5 Procedimientos

Fue capital estructurar los procedimientos destinados a la correcta obtención de información, pedir los permisos correspondientes o auto consentimientos, así como la inducción nos dotaron de datos de calidad (Keller, 2019). Se procedió a solicitar el permiso para la aplicación del cuestionario a la jefatura de la Red de Salud seleccionada. Luego de tener el permiso, se contactó con los responsables de los establecimientos de salud para coordinar la visita a sus respectivas instituciones, concretado la fecha, se procedió con la visita para la aplicación de los cuestionarios. Antes de ser aplicados se realizó una charla de inducción a los participantes con el fin de realizar un correcto llenado del cuestionario y así recoger información de calidad. La aplicación de los cuestionarios tuvo una

duración de 7 minutos y fue llenado con lapicero azul y contó con el consentimiento de cada integrante.

3.6 Método de análisis de datos

Los datos que nos brindó los instrumentos fueron analizados mediante el software SPSS v. 25, la cual se considerada como una aplicación para el análisis grandes cantidades de datos en todo campo de la investigación, se usó como sistema operativo Windows que permitió realizar gráficos (Rivadeneira et al., 2020). El análisis descriptivo permitió contar niveles del estrés laboral y clima organizacional los cuales fueron calificados como nivel bajo, medio y alto para el estrés laboral y como adecuado, en riesgo e inadecuado para el clima organizacional. Se realizó la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov para determinar la distribución normal o no normal de los datos (Ver anexo 5), luego del cual se eligió el modelo de estadística no paramétrica de regresión logística ordinal para el análisis inferencial de las hipótesis tomando en cuenta el p-valor, la significancia que nos indicaron la influencia significativa y el Pseudo R cuadrado que indicó el grado de influencia de la variable explicativa sobre la variable dependiente.

3.7 Aspectos éticos

La temática de lo ético se refirió a todo aquello relacionado con las acciones propias de la actividad investigadora característico en actividades académicas. Estos requisitos fueron asumidos tanto en la elaboración de la investigación, en la recopilación de información, en la confidencialidad al trato de información y en el respeto a la decisión participativa de cada integrante de la muestra (Hirsch, 2019). Todo ello cumplió con lo demandado según estipula las normativas universitarias y el código de ética de investigación (Universidad César Vallejo [UCV], 2021). Así mismo se hizo uso del Turnitin como instrumento de software que permitió detectar coincidencias o similitudes en la elaboración de investigación lo que evitó plagio.

IV. RESULTADOS

4.1 Resultados Descriptivos

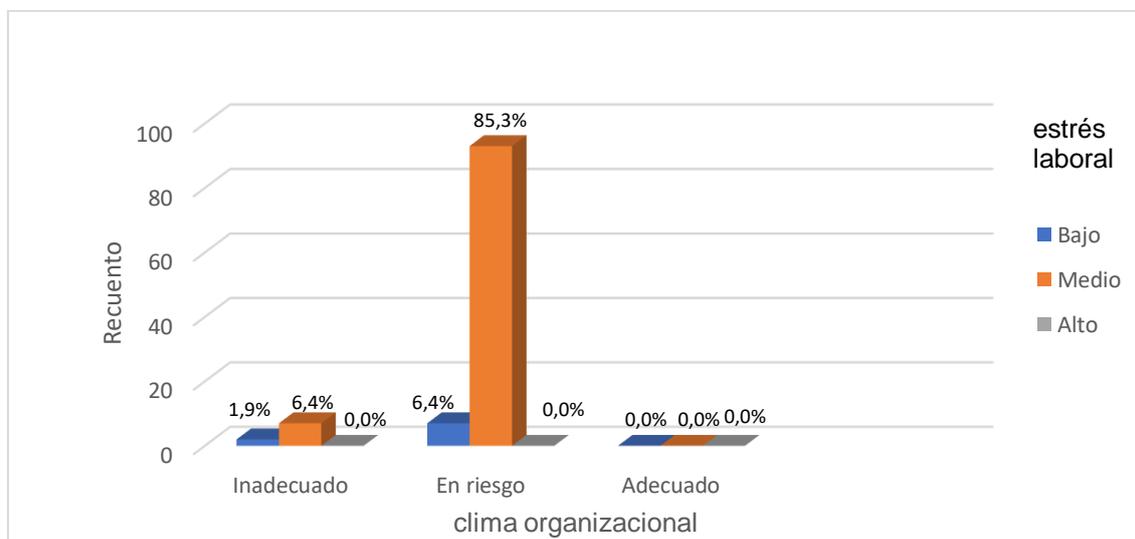
Tabla 4

Cruce entre clima organizacional y estrés laboral

		estrés laboral			Total
		Bajo	Medio	Alto	
clima organizacional	Inadecuado	2 1,9%	7 6,4%	0 0,0%	9 8,3%
	En riesgo	7 6,4%	93 85,3%	0 0,0%	100 91,7%
	Adecuado	0 0,0%	0 0,0%	0 0,0%	0 0,0%
Total	Recuento	9	100	0	109
	% del total	8,3%	91,7%	0,0%	100,0%

Figura 2

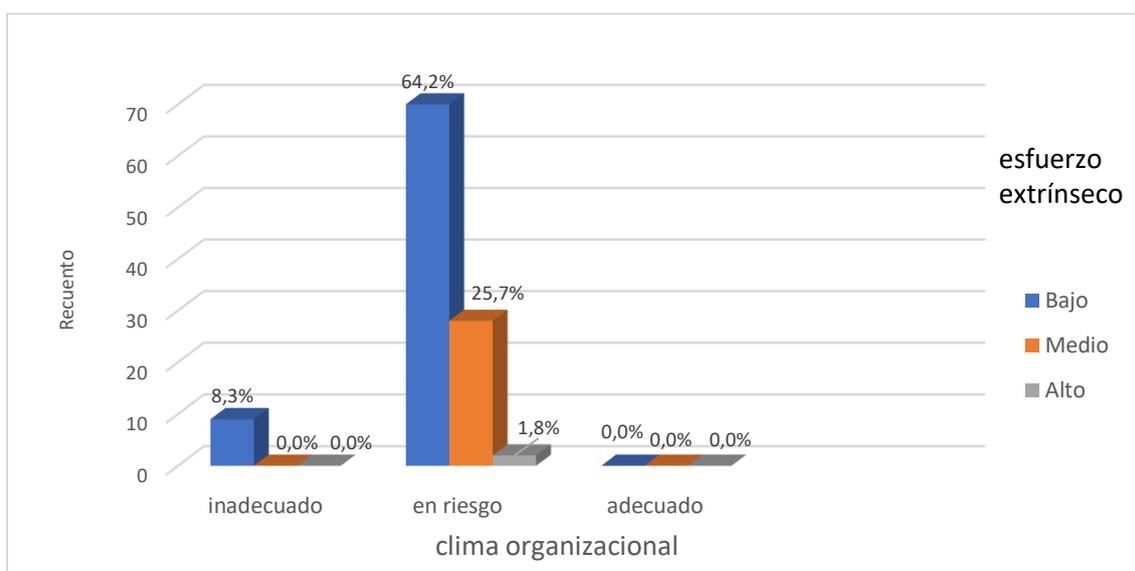
Descriptivo entre clima organizacional y estrés laboral



De la tabla 4 y figura 2, el 91,7% manifestó un clima organizacional en riesgo, el 8,3% lo señaló como inadecuado, y ninguno lo calificó como adecuado. Además, el 91,7% de los participantes presentó un estrés laboral medio, el 8,3% mostró un estrés laboral bajo, y ninguno lo mencionó como alto. Por consiguiente, es primordial destacar que el mayor porcentaje de los trabajadores de salud refirieron un clima organizacional en riesgo y un estrés laboral medio.

Tabla 5*Cruce entre clima organizacional y esfuerzo extrínseco*

		esfuerzo extrínseco			Total
		Bajo	Medio	Alto	
clima organizacional	Inadecuado	9 8,3%	0 0,0%	0 0,0%	9 8,3%
	En riesgo	70 64,2%	28 25,7%	2 1,8%	100 91,7%
	Adecuado	0 0,0%	0 0,0%	0 0,0%	0 0,0%
Total	Recuento	79	28	2	109
	% del total	72,5%	25,7%	1,8%	100,0%

Figura 3*Descriptivo entre clima organizacional y esfuerzo extrínseco*

De la tabla 5 y figura 3, el 91,7% señaló un clima organizacional en riesgo, de los cuales el 64,2% presentó un bajo esfuerzo extrínseco, el 25,7% mostró un esfuerzo extrínseco medio y el 1,8% refirió un alto esfuerzo extrínseco. Además, el 8,3% manifestó un clima organizacional inadecuado, de los cuales el 8,3% mencionó un bajo esfuerzo extrínseco, ninguno refirió un medio o alto esfuerzo extrínseco. Así mismo, Ninguno nombró un clima organizacional adecuado. En consecuencia, se determinó que el mayor porcentaje de los trabajadores de

salud contó con un clima organizacional en riesgo y un bajo de esfuerzo extrínseco.

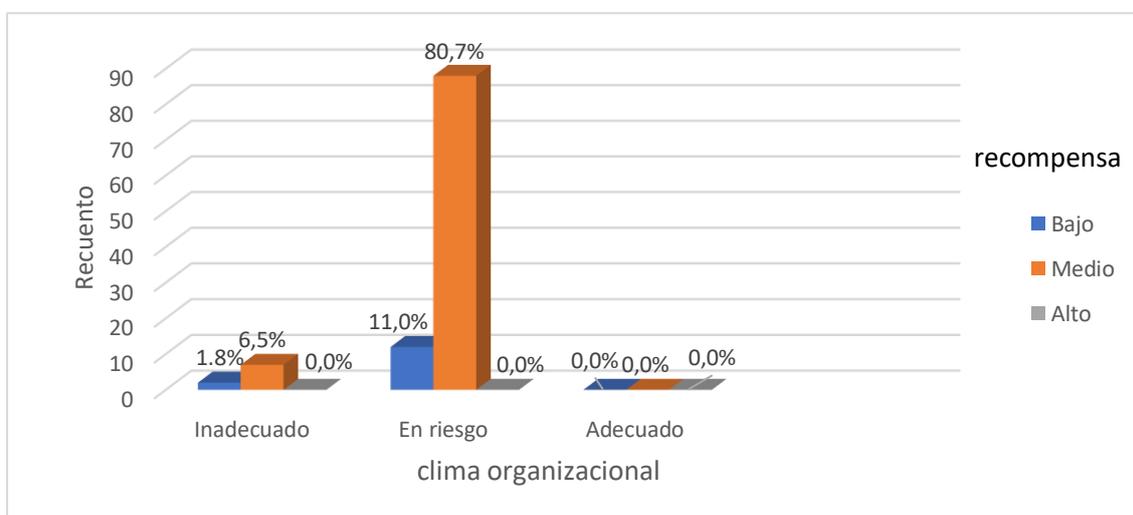
Tabla 6

Cruce entre clima organizacional y recompensa.

		recompensa			Total
		Bajo	Medio	Alto	
clima organizacional	Inadecuado	2 1,8%	7 6,5%	0 0,0%	9 8,3%
	En riesgo	12 11,0%	88 80,7%	0 0,0%	100 91,7%
	Adecuado	0 0,0%	0 0,0%	0 0,0%	0 0,0%
Total	Recuento	14	95	0	109
	% del total	12,8%	87,2%	0,0%	100,0%

Figura 4

Descriptivo entre clima organizacional y recompensa.



De la tabla 6 y figura 4, el 91,7% señaló un clima organizacional en riesgo, donde el 80,7% presentó a la recompensa como medio, el 11% ubicó a la recompensa como bajo y ninguno refirió a la recompensa como alto. Además, el 8,3% manifestó un clima organizacional inadecuado, de los cuales el 6,5% refirió a la recompensa como medio, el 1,8% ubicó a la recompensa como bajo y ninguno mencionó a la recompensa como alto. Del mismo modo, ninguno manifestó un

clima organizacional adecuado. Por ende, es imprescindible resaltar que el mayor porcentaje de los trabajadores de salud manifestó un clima organizacional en riesgo y un nivel medio de la recompensa.

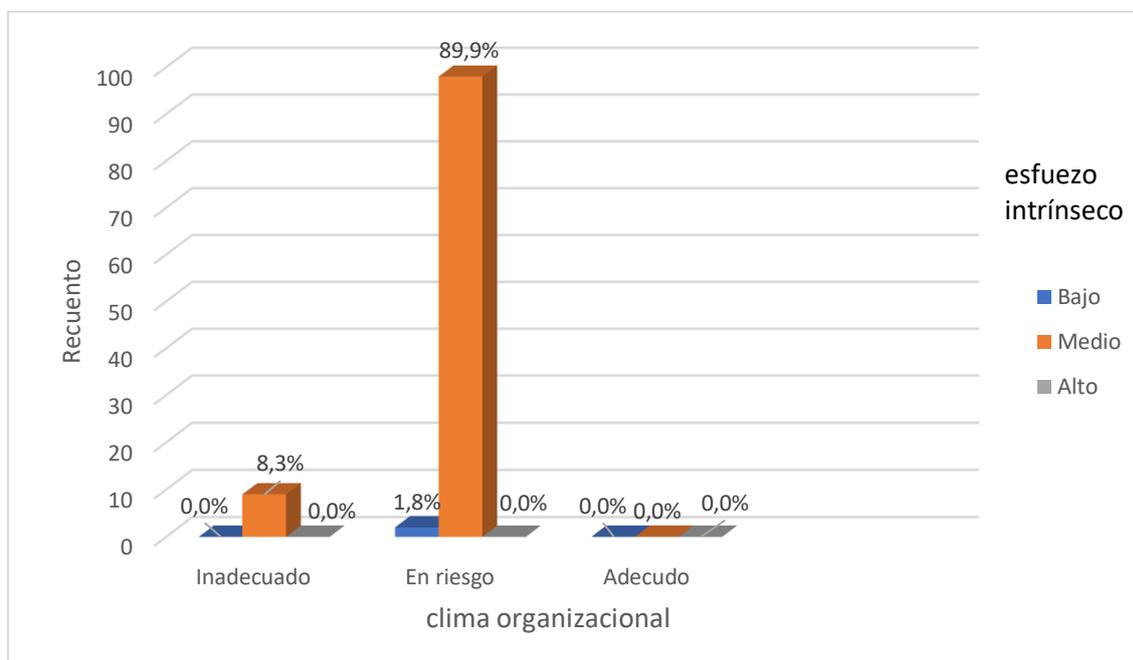
Tabla 7

Cruce entre clima organizacional y esfuerzo intrínseco

		esfuerzo intrínseco			Total	
		Bajo	Medio	Alto		
clima organizacional	Inadecuado	0 0,0%	9 8,3%	0 0,0%	9 8,3%	
	En riesgo	2 1,8%	98 89,9%	0 0,0%	100 91,7%	
	Adecuado	0 0,0%	0 0,0%	0 0,0%	0 0,0%	
Total		Recuento 2	107	0	109	
		% del total	1,8%	98,2%	0,0%	100,0%

Figura 5

Descriptivo entre clima organizacional y esfuerzo intrínseco



De la tabla 7 y figura 5, el 91,7% señaló un clima organizacional en riesgo, donde el 89,9% manifestó un esfuerzo intrínseco medio, el 1,8% presentó esfuerzo intrínseco bajo y ninguno refirió un esfuerzo intrínseco alto. Además, el 8,3%

manifestó un clima organizacional inadecuado, de los cuales el 8,3% presentó un esfuerzo intrínseco medio, ninguno refirió esfuerzo intrínseco bajo o alto. Así mismo, ninguno señaló un clima organizacional adecuado. Por lo expuesto, es vital resaltar que el mayor porcentaje de trabajadores de salud expuso un clima organizacional en riesgo y un esfuerzo intrínseco medio.

4.2 Resultados Inferenciales

Prueba de Normalidad

Esta prueba se ha convertido en un requisito estadístico de suma importancia en investigación, nos permitió conocer si la distribución de los datos muestrales conseguidos presentó una distribución normal o no normal, esta información determinó el empleo de pruebas no paramétricas luego del cual se eligió el análisis estadístico indicado para la naturaleza de nuestra hipótesis, así como para para contrastarla, siendo de esta manera un claro criterio técnico imprescindible (Flores y Flores, 2021).

A continuación, se plantearon las presentes hipótesis de manera tentativa que representaron dos sucesos a contrastar con la prueba de normalidad:

Ho: El clima organizacional y estrés laboral no afirman ser proveniente de una distribución normal.

Ha: El clima organizacional y estrés laboral afirman ser proveniente de una distribución normal.

La muestra en nuestra investigación fue mayor que 50 por lo que se optó por la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov. El p-valor decidió el rechazo de uno de los sucesos o hipótesis, donde “ α ” fue la significancia y si $\alpha \leq 0.05$ se desestima la hipótesis nula (H_0) y si $\alpha > 0.05$ no se desestima la hipótesis nula (H_0), con fiabilidad de 95% y un 5% de margen de error (Tapia y Cevallos, 2021).

La conclusión obtenida usando la prueba de bondad de ajuste de Kolmogórov-Smirnov (K-S) mostraron un grado de significancia ≤ 0.05 , es decir, los datos mostraron una distribución no normal como consecuencia de ello se empleó estadística no paramétrica a fin contrastar la hipótesis, optándose por un análisis de regresión logística ordinal (Ramírez y Polack, 2020) (Ver anexo 9).

Regresión Logística Ordinal

La regresión logística ordinal (RLO) también llamado modelo logit ordenado fue el modelo de análisis que permitió establecer la probabilidad -p- de que ocurriera un suceso, donde la variable dependiente fue explicada por una o más variables independientes llamadas también predictoras (Wang et al., 2019). Las categorías utilizadas en este tipo de análisis son multinomiales y ordinales donde los números representaron rangos en vez de valores reales (Angarita-Fonseca, 2015).

Prueba de Hipótesis

Las conjeturas planteadas, pasaron por un riguroso análisis inferencial acorde con el nivel y tipo de investigación, sustentando el método científico (Amaiquema, 2019). En esta se opusieron dos situaciones tentativas, sin embargo, el análisis se dio sobre la hipótesis nula, la cual se admite o refuta, si esta última sucede se admite la hipótesis alterna lo que garantizó un procedimiento de análisis fiable (Diaz, 2019)

Decisión estadística

Aceptar o rechazar la hipótesis nula constituyó el pilar de la inferencia en la investigación. Si la probabilidad de ocurrencia de “p” es menor o igual al nivel “ α ” de significancia ($\alpha \leq 0,05$) se desestima la hipótesis nula, caso antagónico ($\alpha > 0,05$) se admite como verdadera basado con una fiabilidad del noventa y cinco por ciento y un cinco por ciento como límite en error (Bologna, 2018).

Hipótesis General:

Ho: No existe influencia significativa del clima organizacional en el estrés laboral de trabajadores de salud de una red de salud, 2023.

Ha: Existe influencia significativa del clima organizacional en el estrés laboral de trabajadores de salud de una red de salud, 2023.

Tabla 8*Informe de ajuste de modelo de la hipótesis general*

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo interceptación	421,891			
Final	342,906	78,985	26	,000

Función de enlace: Logit.

La tabla 8 expone la información de ajuste en la que el valor de la significancia (0,000) fue inferior al margen de error, en tal sentido, se pudo aseverar estadísticamente que el clima organizacional se relacionó e influyó significativamente sobre el estrés laboral.

Tabla 9*Pseudo R cuadrado de la hipótesis general*

Cox y Snell	,515
Nagelkerke	,517
McFadden	,127

Función de enlace: Logit.

En la tabla 9, el resultado del valor de Pseudo R cuadrado a través de Nagelkerke precisó la existencia de influencia en un 51,7% del clima organizacional en el estrés laboral en los trabajadores de salud. Mientras que Cox y Snell precisó una influencia del 51,5% del clima organizacional en el estrés laboral en los trabajadores de salud.

Hipótesis Específica 1:

Ho: No existe influencia significativa del clima organizacional en la dimensión esfuerzo extrínseco del estrés laboral de trabajadores de salud de una red de salud, 2023.

Ha: Existe influencia significativa del clima organizacional en la dimensión esfuerzo extrínseco del estrés laboral de trabajadores de salud de una red de salud, 2023.

Tabla 10

Informe de ajuste de modelo de la hipótesis específica 1

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo interceptación	304,455			
Final	275,545	28,909	26	,015

Función de enlace: Logit.

La tabla 10 expone la información de ajuste en la que el valor de la significancia (0,015) fue inferior al margen de error, en tal sentido, se pudo afirmar estadísticamente que el clima organizacional predijo el esfuerzo extrínseco, en tal sentido, el clima organizacional se relacionó e influyó significativamente sobre el esfuerzo extrínseco.

Tabla 11

Pseudo R cuadrado de la hipótesis específica 1

Cox y Snell	,233
Nagelkerke	,235
McFadden	,058

Función de enlace: Logit.

En la tabla 11 se expone el valor de Pseudo R cuadrado, donde Nagelkerke precisó la existencia de influencia en un 23,5% del clima organizacional en el esfuerzo extrínseco. Mientras que Cox y Snell precisó la existencia de influencia en un 23,3% del clima organizacional en el esfuerzo extrínseco.

Hipótesis Específica 2:

Ho: No existe influencia significativa del clima organizacional en la dimensión recompensa del estrés laboral de trabajadores de salud de una red de salud, 2023.

Ha: Existe influencia significativa del clima organizacional en la dimensión recompensa del estrés laboral de trabajadores de salud de una red de salud, 2023.

Tabla 12

Informe de ajuste de modelo de la hipótesis específica 2

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo interceptación	-2 375,211			
Final	289,989	85,222	26	,000

Función de enlace: Logit.

La tabla 12 refiere la información de ajuste en la que el valor de la significancia (0,000) fue inferior al margen de error, debido a ello, se pudo confirmar en términos estadísticos que el clima organizacional predijo la recompensa, es decir, el clima organizacional se relacionó e influyó significativamente sobre la recompensa.

Tabla 13

Pseudo R cuadrado de la hipótesis específica 2

Cox y Snell	,542
Nagelkerke	,546
McFadden	,154

Función de enlace: Logit.

En la tabla 13 el valor de Pseudo R cuadrado a través de Nagelkerke precisó la existencia de influencia en un 54,6% del clima organizacional en la recompensa.

Mientras que Cox y Snell precisó la existencia de influencia en un 54,2% del clima organizacional en la recompensa.

Hipótesis Específica 3:

Ho: No existe influencia significativa del clima organizacional en la dimensión esfuerzo intrínseco del estrés laboral de trabajadores de salud de una red de salud, 2023.

Ha: Existe influencia significativa del clima organizacional en la dimensión esfuerzo intrínseco del estrés laboral de trabajadores de salud de una red de salud, 2023.

Tabla 14

Informe de ajuste de modelo de la hipótesis específica 3

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo interceptación	240,992			
Final	206,236	34,756	26	,024

Función de enlace: Logit.

En la tabla 14 se evidencia la información de ajuste en la que el valor de la significancia (0.024) fue inferior al margen de error, por tal razón, se pudo aseverar en términos estadísticos que el clima organizacional predijo el esfuerzo intrínseco, esto es, el clima organizacional se relacionó e influyó significativamente sobre el esfuerzo intrínseco.

Tabla 15

Pseudo R cuadrado de la hipótesis específica 3

Cox y Snell	,273
Nagelkerke	,279
McFadden	,085

Función de enlace: Logit.

En la tabla 15 los resultados del valor de Pseudo R cuadrado, a través de Nagelkerke precisó la existencia de influencia en un 27,9% del clima organizacional en el esfuerzo intrínseco. Mientras que Cox y Snell precisó la existencia de influencia en un 27,3% del clima organizacional en el esfuerzo intrínseco.

V. DISCUSIÓN

Los resultados a los que se llegó con respecto al objetivo principal nos refieren que el clima organizacional se relacionó e influyó significativamente en el estrés laboral de trabajadores de salud de una red de salud, 2023 lo cual se determinó al obtenerse una significancia p-valor de $0,000 < 0,05$. Del mismo modo, los valores de Pseudo R cuadrado para Nagelkerke así como para Cox y Snell concluyeron que el clima organizacional influyó en un 51,7% y 51,5% respectivamente el estrés laboral.

Similares hallazgos presentaron Arias et al. (2018) al investigar el poder de la influencia del clima organizacional en variados constructos organizacionales, entre ellas, las relaciones interpersonales. En esta investigación se hicieron dos análisis de regresión lineal con la finalidad de explicar si las relaciones interpersonales explican el clima organizacional o el clima organizacional explica las relaciones interpersonales, encontrándose lo segundo con un nivel de significancia alto ($p < 0.000$). De esta manera se pudo establecer que el clima organizacional explica y es causa de diferentes variables organizacionales como las relaciones interpersonales y como sucedió en nuestro estudio, fue capaz de explicar el estrés laboral de manera significativa por lo que determinar el nivel del clima organizacional y su abordaje pueden mejorar la gestión institucional y lograr una mayor calidad de servicios con altas tasas de réditos, importante para toda institución.

Así mismo, los resultados adquiridos en la investigación guardan correspondencia con los obtenidos por Pradoto et al. (2022) al estudiar el clima organizacional y el estrés laboral en el desempeño de empleados. Al analizar estadísticamente mediante regresión de enfoque cuantitativo la influencia del clima organizacional sobre el estrés laboral arrojó un p-valor de $0,023 < 0,05$ lo que nos indica que el clima organizacional es causal y explica el estrés laboral como sucedió en nuestra investigación. Sin embargo, nuestros hallazgos mostraron un p-valor de $0,000 < 0,05$, es decir, en nuestro estudio la influencia de la variable explicativa sobre la variable dependiente fue mucho mayor. Además, el grado de influencia del clima organizacional en el estrés laboral mediante Pseudo R cuadrado fue de 5,3% mucho menor que el hallado en nuestra investigación donde la influencia fue de 51,7% según Nagelkerke.

De misma manera, en la investigación realizada por Diaz et al. (2019) sobre el nivel de correlación entre el estrés laboral y el clima organizacional en colaboradores de una institución de salud se demostró que existió algún grado de estrés laboral en el 100% de los integrantes que formaron parte del estudio como también sucedió en el nuestro. Así mismo, la investigación expuso que el 67% de los partícipes refirió un clima organizacional inadecuado o en riesgo mientras que en nuestro estudio el 100% de los participantes manifestaron estos mismos niveles de clima organizacional. El estudio mostró una significancia con un p-valor de $0,000 < 0,05$ y una relación inversa dada por la correlación de Pearson de -0.653 , es decir, estas variables si se relacionan como sucedió en nuestra investigación donde el clima organizacional se relacionó e influyó significativamente el nivel de estrés laboral en un 51.7% según Nagelkerke.

Así también, Yamasake et al. (2021) al investigar el clima organizacional y la satisfacción laboral en el personal asistencial de un nosocomio encontraron una correlación significativa entre estas variables tanto en sus dimensiones como en sus subdimensiones. La significancia general fue de $p=0,001 < 0,05$ y $r= 0,424$. Esto no hace más que fortalecer la hipótesis de la potencialidad de las relaciones que tiene el clima organizacional con otros constructos organizacionales como fue con el estrés laboral, que para el presente estudio fue motivo de la problemática a investigar, de donde se recalca la importancia de esta variable y el aporte que puede brindar a los instrumentos de gestión y a la toma de decisiones de los directivos. Estos hallazgos guardan también relación con los estudios de Ojeda et al. (2021) cuando reportaron como resultado de su investigación la presencia de una correspondencia entre el clima organizacional y la cultura de seguridad en personal de enfermería de una institución de salud. El p-valor encontrado fue de $0,000 < 0,05$ y el coeficiente correlacional Rho de Spearman hallado fue de $0,439$, lo que nos indica una relación significativa entre las variables. Ello y lo mencionado anteriormente nos expone una vez más como el clima organizacional guarda estrecha relación con muchas variables organizacionales, sin embargo, no siempre todas las dimensiones guardaron las mismas significancia o relaciones, además el 70% de los participantes mencionaron que el clima organizacional fue no saludable mientras que en nuestra investigación el 100% de participantes mencionaron un clima

organizacional en riesgo o inadecuado lo cual puede ser considerado como no saludable.

La teoría del clima organizacional de Likert (1967) presentó este constructo percibido que se da en todo tipo de instituciones como vital si se desea empresas productivas y rentables, así mismo refirió como esta variable influye en otros aspectos de la vida institucional y que tan determinante pudo ser al momento de tomar decisiones en directores o gerentes y de esta manera mejorar los estándares de calidad de servicios prestados, es justamente por ello, que la presente investigación concluyó, como resalta la presente teoría, la importancia y el poder de influencia que ofrece el clima organizacional, así como, la dependencia amplia y multidimensional del estrés laboral frente a diversos constructos organizacionales, que como en este caso, se mostró frente al clima organizacional.

Los resultados a los que se llegaron con respecto al primer objetivo específico nos refieren que el clima organizacional se relacionó e influyó significativamente en la dimensión esfuerzo extrínseco del estrés laboral de trabajadores de salud de una red de salud, 2023. Lo cual se determinó al obtenerse una significancia p-valor de $0,015 < 0,05$. Del mismo modo, los valores de Pseudo R cuadrado para Nagelkerke, así como de Cox y Snell concluyeron que el clima organizacional influencia en un 23,5% y 23,3% respectivamente el esfuerzo extrínseco del estrés laboral de trabajadores de salud de una red de salud, 2023.

Estos hallazgos guardan similitudes con los encontrados por Paima-Olivari et al. (2019) que tuvo la finalidad predecir estrés laboral en diferentes integrantes de la marina de guerra del Perú, tomando en cuenta diversas variables entre las que destaca la cantidad de horas laborales u horas extras. El análisis mediante regresión de Poisson para predecir el estrés laboral arrojó un p de $0,042 < 0,05$ para el número de horas laborables, es decir, existió una relación directa y significativa entre estas variables, así, cuanto mayor es el número de horas que se labora mayor es la probabilidad de contar con estrés severo en el centro laboral. Además, el mayor número de horas extras laborables explicó el estrés laboral. Según la teoría esfuerzo-recompensa de Siegrist (1996), las horas extras de labores es un indicador de esfuerzo extrínseco del estrés laboral, así se sostiene que los esfuerzos realizados al cumplir con los compromisos extras implican un mayor número de horas o tiempo necesario lo que a su vez influencia

la aparición o aumento de estrés laboral por la falta de contrapeso de la relación esfuerzo -recompensa. Como consta en nuestros resultados el esfuerzo extrínseco del estrés laboral puede ser influenciado por diversas variables organizacionales que como en este caso sucedió con el clima organizacional, lo que demostró la gran versatilidad con la que puede ser influenciada el estrés por diversos constructos.

Los resultados a los que se llegaron con respecto al segundo objetivo específico nos refieren que el clima organizacional se relacionó e influyó significativamente en la dimensión recompensa del estrés laboral de trabajadores de salud de una red de salud, 2023. Lo cual se determinó al obtenerse una significancia p-valor de $0,000 < 0,05$. Del mismo modo, los valores de Pseudo R cuadrado para Nagelkerke así como el de Cox y Snell concluyeron que el clima organizacional influencia en un 54,6% y 54,2% respectivamente en la dimensión recompensa del estrés laboral de trabajadores de salud de una red de salud, 2023.

Según el estudio realizado por Madero et al. (2021) sobre el efecto del trabajo a distancia en el estrés y el bienestar laboral en un entorno de Covid-19 refirió como aspectos de la dimensión recompensa fueron relacionados e influenciados por variables organizacionales que en nuestro estudio lo presentamos como indicadores por la naturaleza de la investigación planteada. Así, dado que el contexto de pandemia presentaba un riesgo a la salud y limitaba las labores disminuyendo la productividad de las instituciones, el apoyo en situaciones difíciles constituyó un cambio de paradigma laboral basado en la adecuación al cargo bajo la modalidad de trabajo a distancia donde la flexibilidad se erigió en el pilar del cambio logrando recuperar y en muchos casos superar esa productividad perdida y disminuir los niveles de estrés mejorando el bienestar laboral e instaurando la seguridad al puesto que fue reconocido por los trabajadores como un trato justo en momentos apremiantes y posteriores a ellos. La significancia obtenida fue $0,000 < 0,05$ y la correlación que se expuso mediante el coeficiente de Pearson fue de -0,400 entre el estrés laboral y el trabajo a distancia. Del mismo modo Parks et al. (2021) al estudiar el efecto de los trastornos músculos esqueléticos, clima organizacional en el bienestar de profesionales de la odontología encontró que mejores climas laborales pudo utilizarse para optimizar la salubridad y el bienestar en este grupo de profesionales. Además, se concluyó que dentro de los profesionales de la

odontología que renunciaron a sus labores existió la influencia de la recompensa o beneficios que ofreció su centro laboral. Estos hallazgos concuerdan con los nuestros cuando encontramos que el clima organizacional influye en la dimensión recompensa del estrés laboral, de donde también se hace referencia su importancia en la vida institucional. Como menciona la teoría esfuerzo-recompensa de Siegrist (1996), la recompensa es percibida como el contrapeso del esfuerzo realizado. Su importancia bien establecida no deja de estructurar muchos constructos organizacionales y en especial lo hace con el estrés laboral. Así, el abordaje de esta dimensión no debe menguarse, por el contrario debería instaurarse como norma su práctica y estimar su relación con las otras dimensiones que componen el estrés que se genera en el centro laboral, esto, si se desea organizaciones saludablemente mentales y físicas que puedan desarrollar toda su potencialidad que en muchas ocasiones se encuentra letárgica o en el peor de los casos ni siquiera se toman en cuenta en las instituciones públicas o privadas por dirigentes carentes de competencias o conocimientos sobre estos temas.

Los resultados a los que se llegaron con respecto al tercer objetivo específico nos refieren que el clima organizacional se relacionó e influyó significativamente en la dimensión esfuerzo intrínseco del estrés laboral de trabajadores de salud de una red de salud, 2023. Lo cual se determinó al obtenerse una significancia p-valor de $0,024 < 0,05$. Del mismo modo, los valores de Pseudo R cuadrado para Nagelkerke, así como de Cox y Snell, concluyeron que el clima organizacional influencia en un 27,9% y 27,3% respectivamente el esfuerzo intrínseco del estrés laboral de trabajadores de salud de una red de salud, 2023.

Los hallazgos descubiertos se vinculan con los de Bada et al. (2021) quien determinó la relación existente entre el clima organizacional y estrés laboral en docentes. El análisis arrojó una significancia de $p=0,012 < 0,05$ y un índice de correlación de Spearman de $r= -0,252$, es decir, existió una correlación significativa e inversa entre estas dos variables. Así mismo, la referencia mencionada afirmó la existencia de relaciones entre muchos de los constructos organizacionales, en muchas ocasiones indicadores como los sentimientos por la institución, sacrificio, autonomía, excesivo trabajo y problemas para dormir como parte de afección a la salud mental son a la vez tan importantes para el estrés laboral en su dimensión intrínseco como para dimensiones del clima

organizacional o la productividad laboral. Así mismo mostrarse pasivo o activo ante situaciones laborales, es decir, mostrar actitudes relacionadas al trabajo son primordiales para ambas variables estudiadas en la presente investigación. En la teoría del clima organizacional de Likert (1967) expone justamente lo dicho cuando menciona que la autonomía laboral (decisiones sin intervenciones, respeto a la autoridad del área, así como la responsabilidad por las decisiones tomadas) son vitales en los procesos organizacionales, estas decisiones basados en la confianza brindada alivia cargas excesivas en quienes ejercen mayor responsabilidad, no tomarlo en cuenta contribuiría al estrés laboral en su dimensión intrínseca como lo menciona Siegrist (1996) lo que determinaría en la institución baja productividad y una calidad de servicios no óptimas.

VI. CONCLUSIONES

Primera:

El clima organizacional influyó significativamente (p-valor de $0,000 < 0,05$) en un 51,7% en el estrés laboral de trabajadores de salud de una red de salud, 2023.

Segunda:

El clima organizacional influyó significativamente (p-valor de $0,015 < 0,05$) en un 23,5% en la dimensión esfuerzo extrínseco del estrés laboral de trabajadores de salud de una red de salud, 2023.

Tercera:

El clima organizacional influyó significativamente (p-valor de $0,000 < 0,05$) en un 54,6% en la dimensión recompensa del estrés laboral de trabajadores de salud de una red de salud, 2023.

Cuarta:

El clima organizacional influyó significativamente (p-valor de $0,024 < 0,05$) en un 27,9% en la dimensión esfuerzo intrínseco del estrés laboral de trabajadores de salud de una red de salud, 2023.

VII. RECOMENDACIONES

Primera:

Al director de la red de salud N° 3 Atalaya, insertar dentro de los instrumentos de gestión institucional (Plan estratégico institucional y Plan operativo institucional) evaluaciones periódicas del clima organizacional y del estrés laboral, a fin de contar con información actualizada sobre estos constructos organizacionales con la finalidad de fortalecer o modificar las decisiones tomadas sobre estos temas y así lograr alta productividad, réditos esperados y servicios de calidad.

Segunda:

Al director de la unidad de recursos humanos de la red de salud N° 3 Atalaya, como responsable de una de las instancias técnica-administrativa proponer planes viables al directorio la red de salud estudiada que fortalezcan climas organizacionales adecuados y disminuyan el nivel de estrés laboral percibido por los trabajadores de salud.

Tercera:

A los directores de micro redes pertenecientes a la red de salud N° 3 Atalaya, desde sus instancias, articular con el equipo de gestión de la red de salud a la que pertenecen y con los jefes de establecimientos del primer nivel de atención de sus jurisdicciones acciones que modulen óptimos climas organizacionales como talleres de coaching y habilidades blandas entre otros, además acciones que contrapesen el esfuerzo-recompensa percibido por los trabajadores de salud que la componen.

Cuarta:

A los trabajadores de salud de la red de salud N° 3 Atalaya; participar, colaborar y aportar a las iniciativas gestadas por los jefes inmediatos en temas de manejo del estrés laboral y el clima organizacional, lo que vigorizará la institucionalidad de la organización que componen.

Quinta:

A otros investigadores, realizar estudios que complementen información sobre clima organizacional y estrés laboral en otras instituciones de la región Ucayali, entendiendo que los dichos constructos podrán parecerse, difícilmente serán iguales y representan aspectos de la vida organizacional en un tiempo y que serán determinantes del éxito o fracaso institucional.

REFERENCIAS

- Amaiquema Marquez, Francisco Alejandro, Vera Zapata, Juan Antonio y Zumba Vera, Ingrid Yolanda. (2019). Enfoques para la formulación de la hipótesis en la investigación científica. *Conrado*, 15(70), 354-360. <https://cutt.ly/OwyrADLV>
- Angarita-Fonseca, A. (2015). La regresión logística ordinal en las ciencias de la salud. *Ustasalud*, 14, 5. <https://cutt.ly/xwyrSYM4>
- Arias Gallegos, Walter L, Lazo Mora, Jennifer y Quintana Cuentas, Stephanie (2018), ¿Es el clima organizacional determinante de relaciones interpersonales o son las relaciones interpersonales las que determinan el clima organizacional? *Industrial Data Universidad Nacional Mayor de San Marcos*, 21(2), 81-89. <https://cutt.ly/C63U5U2>
- Bada Quispe, O. F., Salas Sánchez, R. M., Castillo Saavedra, E. F., Arroyo Rosales, E. M. y Carbonell García, C. E. (2020). Estrés laboral y clima organizacional en docentes peruanos. *MediSur*, 18(6), 1138-1144. <https://cutt.ly/lwyrSNEj>
- Batanero, C., Begué, N., Gea, M. M., y Roa, R. (2019). El muestreo: una idea estocástica fundamental. *Suma*, 90, 41-47. <https://cutt.ly/K63InvF>
- Bolonia, E. (2018). *Métodos estadísticos de investigación*. Editorial Brujas. <https://www.digitaliapublishing.com/a/58637>
- Cuervo, A. A. V., Vázquez, F. I. G., Acuña, G. M. T. y Murrieta, M. U. (2019). *Medición en Investigación Educativa con Apoyo del SPSS y el AMOS*. CONACYT México, editorial CLAVE. <https://cutt.ly/W63IJ7y>
- Delgado Espinoza, Susan Katheryne; Calvanapón Alva Flor Alicia y Cárdenas Rodríguez, Karina (2020), El estrés y desempeño laboral de los colaboradores de una red de salud, *Revista Eugenio Espejo*, 14(2), 11-18. <https://cutt.ly/BwyrDwsh>
- Delgado-Valencia CA, Bárcenas-Hernández B, Narváez-Velázquez B, Salas-Martínez MC, Hernández-López CI, Pérez-Gómez J. et al. (2022) Vacunación contra coronavirus 2019 y estrés laboral en el personal de enfermería. *Rev CONAMED*, 27(4), 159-166. <https://dx.doi.org/10.35366/108481>

- Díaz Cordero, G.D., Plaza Gómez, M.T. y Hernández Riano, H.E. (2020). Relación entre el estrés laboral y cultura organizacional en empleados del sector salud. *Revista Espacios*, 41(27), 109-122. <https://cutt.ly/W63I91V>
- Díaz Dávila, F., Guevara Villegas, S.E. y Vidaurre García, W.E. (2019), Estrés laboral y clima organizacional en colaboradores del hospital solidaridad, Chiclayo, UCV-Hacer: *Revista de investigación y cultura*, 8(1), 31-40. <https://cutt.ly/bwyrdjLA>
- Díaz Rodríguez, M. (2019). *Estadística inferencial aplicada*. Universidad del Norte. <https://www.digitaliapublishing.com/a/62235>
- Doubront, L. G., Doubront, M. A. y Alfonzo, A. E. G. (2021). Abordaje epistemológico en la investigación social para la producción de teorías científicas. *Correspondencias y análisis*, (13), 127-152. <https://cutt.ly/PwyrEmjD>
- Espíritu Martínez, A. P. y Castro Llaja, L. (2020). Clima organizacional y gestión de servicios de salud por enfermería del Hospital Daniel Alcides Carrión. *Conrado*, 16(76), 157–168. <https://cutt.ly/ZwyrdKD3>
- Farji-Brener, A. G. (2003). Uso correcto, parcial e incorrecto de los términos "hipótesis" y "predicciones" en ecología. *Ecología Austral*, 13(2), 223-227. <https://cutt.ly/iwigGWcz>
- Flores Tapia, C. E. y Flores Cevallos, K. L. (2021). Pruebas para comprobar la normalidad de datos en procesos productivos: ANDERSON-DARLING, RYAN-JOINER, SHAPIRO-WILK Y KOLMOGÓROV-SMIRNOV. *Societas*, 23(2), 83–106. <https://cutt.ly/zwyrd2So>
- Hernández Gracia, T. J., Duana Avila, D. y Polo Jiménez, S. D. (2021). Clima organizacional y liderazgo en un instituto de salud pública mexicano. *Revista cubana de salud pública*, 47(2), 1-19. <http://scielo.sld.cu/pdf/rcsp/v47n2/1561-3127-rcsp-47-02-e2252.pdf>
- Hernández Mendoza, S. y Duana Ávila, D. (2020). Técnicas e instrumentos de recolección de datos. *Boletín Científico De Las Ciencias Económico Administrativas Del ICEA*, 9(17), 51-53. <https://doi.org/10.29057/icea.v9i17.6019>

- Hernández Sampieri, R. y Mendoza T, C.P. (2018). Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. Editorial McGraw Hill Education. <https://virtual.cuautitlan.unam.mx/rudics/?p=2612>
- Hirsch Adler, Ana. (2019). Valores de la ética de la investigación en opinión de académicos de posgrado de la Universidad Nacional Autónoma de México. *Revista de la educación superior*, 48(192), 49-66. <https://cutt.ly/u63Ocb8>
- Jiménez, L. (2020). Impacto de la investigación cuantitativa en la actualidad. *Convergence Tech*, 4(IV), 59-68. <https://cutt.ly/owyrfgxW>
- Jufrizen, J. y Pratiwi, S. (2021). The Effect of Organizational Climate on Employee Job Satisfaction with Work Ethics as a Moderating Variable. *Journal of International Conference Proceedings*, 9(1), 23-31. <https://cutt.ly/PwyrfFho>
- Keller, M. N. (2019). Recolección de datos e investigación familiar. En *Handbook of Bowen Family Systems Theory and Research Methods*. Routledge. <https://cutt.ly/LwypMBbC>
- Lan, Y., Huang, W., Kao, C. y Wang, H. (2019). The relationship between organizational climate, job stress, workplace burnout, and retention of pharmacists. *Journal of Occupational Health*, 62(1), e12079. <https://cutt.ly/Pwyrf0kC>
- Lecca-Flores, Judith Paola, Lora-Loza, Miriam Griselda y Rodríguez Vera, Juan Luis (2020), Comunicación laboral y estrés en tiempos de COVID-19. Centros de salud MINSA Llacubamba Y Parcoy. *REV. Epistemia*,4(3), 96-118. <https://cutt.ly/Gwyrgoar>
- Likert, R. (1967), *The human organization*. New York: McGraw-Hill. <https://archive.org/details/humanorganizatio00like/page/n3/mode/2up>
- López Fernández, R., Avello Martínez, R., Palmero Urquiza, D. E., Sánchez Gálvez, S., y Quintana Álvarez, M. (2019). Validación de instrumentos como garantía de la credibilidad en las investigaciones científicas. *Revista cubana de medicina militar*, 48(2 sup),441-450. <http://scielo.sld.cu/pdf/mil/v48s1/1561-3046-mil-48-s1-e390.pdf>

- Madero Gómez, S., Luengo Martínez, C. E. y Alvarado de Marsano, L. (2021). Efectos del estrés y el bienestar laboral con el trabajo a distancia en el entorno del COVID-19: México, Perú y Chile. RELIGACIÓN. Revista de Ciencias Sociales y Humanidades, 6(27), 84–94. <https://cutt.ly/wwyrgmrv>
- Manterola, C., Quiroz, G., Salazar, P. y García, N. (2019). Metodología de los tipos y diseños de estudio más frecuentemente utilizados en investigación clínica. Revista médica clínica las condes, 30(1), 36-49. <https://cutt.ly/GwyrgXrH>
- Medina-Díaz, María del R. y Ada L. Verdejo-Carrión. "Validez y confiabilidad en la evaluación del aprendizaje mediante las metodologías activas." Alteridad. Revista de Educación 15.2 (2020): 270-284, <https://cutt.ly/awyrQ98H>
- Mucha-Hospinal, L. F., Chamorro-Mejía, R., Oseda-Lazo, M. E., y Alania-Contreras, R. D. (2021). Evaluación de procedimientos empleados para determinar la población y muestra en trabajos de investigación de posgrado. Desafíos, 12(1),50–57. <https://cutt.ly/xwoEAiuT>
- Ñaupas Paitán, Humberto; Mejía Mejía, Elías; Novoa Ramírez, Eliana y Villagómez Paucar, Alberto (2014). Metodología de la investigación cuantitativa-cualitativa y redacción de la tesis. Ediciones De La U, 4ta edición. <https://cutt.ly/ZwoEsoHC>
- Ñaupas Paitán, Humberto; Valdivia Dueñas, Marcelino Raúl; Palacios Vilela, Jesús Josefa y Romero Delgado, Hugo Eusebio (2018). Metodología de la investigación: Cuantitativa, Cualitativa y Redacción de tesis. Ediciones de la U, 5ta edición. <https://cutt.ly/uwqGrKal>
- Ojeda Reyes, R. P., Podestá Gavilano, L. E. y Ruiz Arias, R. A. (2021). Clima organizacional y cultura de seguridad de enfermería en un Instituto de Salud Materno Perinatal. Revista cubana de enfermería, 37(2), 1-18. <https://cutt.ly/j63OKEu>
- OMS. (2022, 28 de septiembre). La OMS y la OIT piden nuevas medidas para abordar los problemas de salud mental en el trabajo. [Comunicado de prensa]. <https://cutt.ly/d63O8w7>
- Paima-Olivari, R., Luján-Peche, M. G., Chambergo-Michilot, D., Patiño-Villena,

- A. F., Runzer-Colmenares, F. M., Reyna-Orozco, P. Y. y Echegarray-Orsero, E. (2019). Prevalencia de estrés relacionado con el trabajo y factores asociados en personal de la Marina de Guerra del Perú. *Medicina Interna de México*, 35(6), 835-844. <https://cutt.ly/TwyrhRcT>
- Parks, E., Balbinot, J., Johnson, P. W. y Cunha-Cruz, J. (2021). Effect of musculoskeletal disorders and organizational climate on well-being of dental hygienists – *ClinicalKey, The Journal of EVIDENCE-BASED DENTAL PRACTICE*, 21(3), 1-11. <https://cutt.ly/QwyrhZKG>
- Pirela, A. L. y Pérez, C. E. (2019). Análisis estadístico en investigaciones positivistas: medidas de tendencia central. *Orbis: revista de Ciencias Humanas*, 15(43), 71-81. <https://cutt.ly/7wyrjqqO>
- Polanía Reyes, C. L., Cardona Olaya, F. A., Castañeda Gamboa, G. I., Vargas, I. A., Calvache Salazar, O. A. y Abanto Vélez, W. I. (2020). Metodología de investigación Cuantitativa y Cualitativa. Editorial Institución Universitaria Antonio José Camacho Universidad César Vallejo, 1ra edición. <https://cutt.ly/0wyrjamc>
- Pradoto, H., Haryono, S. y Wahyuningsih, S. (2022). The role of work stress, organizational climate, and improving employee performance in the implementation of work from home. *Work*, 71(1), 345–355. <https://cutt.ly/8wyrjvaR>
- Quispe, Antonio M., Pinto, Diego F., Huamán, Mariella R., Bueno, Gilda M. y Valles-Campos, Andree, (2020), Metodologías cuantitativas: cálculo del tamaño de muestras con STATA y R, *Revista del cuerpo médico, Hospital Nacional Almanzor Aguinaga Asenjo*, 13(1), 78-83. <https://cutt.ly/6wyrkewH>
- Ramírez Ríos, A. y Polack Peña, A. M. (2020). Estadística inferencial. Elección de una prueba estadística no paramétrica en investigación científica. *orizonte e a iencia*, 10(19), 191–208. <https://cutt.ly/owyrkhgy>
- Rivadeneira Pacheco, J. L., Barrera Argüello, M. V. y De La Hoz Suárez, A. I. (2020). Análisis general del SPSS y su utilidad en la estadística. *E-IDEA Journal of Business Sciences*, 2(4), 17-25. <https://cutt.ly/MwyrkTQA>

- Saadeh, I.M. y Suifan, T.S. (2020). Job stress and organizational commitment in hospitals: The mediating role of perceived organizational support. *International Journal of Organizational Analysis*, 28 (1), 226-242. <https://cutt.ly/nwyrkFPG>
- Sánchez Martínez, D. V. (2022). Técnicas e instrumentos de recolección de datos en investigación. *TEPEXI Boletín Científico De La Escuela Superior Tepeji Del Río*, 9(17), 38-39. <https://cutt.ly/2wyrk53b>
- Siegrist J. (1996). Efectos adversos para la salud de las condiciones de alto esfuerzo/baja recompensa. *Revista de psicología de la salud ocupacional*, 1(1), 27–41. <https://cutt.ly/QwyrINWa>
- Tapia, C. E. F. y Cevallos, K. L. F. (2021). Pruebas para comprobar la normalidad de datos en procesos productivos: ANDERSON-DARLING, RYAN-JOINER, SHAPIRO-WILK Y KOLMOGÓROV-SMIRNOV. *Societas*, 23(2), 83-106. <https://cutt.ly/2wyrzuMz>
- Universidad César Vallejo (2021), Resolución de concejo universitario N° 0340-2021/UCV, <https://cutt.ly/4wyrzP09>
- Valderrama, S. (2019). Pasos para elaborar proyectos de investigación científica. Editorial San Marcos, 11a edición. <https://cutt.ly/5wyrz4KC>
- Villarreal-Ríos, Enrique, Escorcia-Reyes, Verónica, Vargas-Daza, Emma R., Cu-Flores, Laura A., Galicia-Rodríguez, Lilian y Carballo-Sanander, Erasto, (2022), La familia como unidad de análisis en la investigación científica en medicina familiar, *Revista Mexicana de Medicina Familiar*, 9, 31-34. <https://cutt.ly/L63Psa3>
- Wang, Q. Q., Yu, S. C., Qi, X., Hu, Y. H., Zheng, W. J., Shi, J. X. y Yao, H. Y. (2019). Overview of logistic regression model analysis and application. *Chinese journal of preventive medicine*, 53(9), 955-960. <https://cutt.ly/hwyrxE8U>
- Yamassake, R.T., Baptista, P.C.P., Albuquerque, V.A. y Rached, C.D.A. (2021). Job satisfaction vs. organizational climate: a cross-sectional study of Brazilian nursing personnel. *Revista Enfermagem UERJ*, 29, 1-7. <https://doi.org/10.12957/reuerj.2021.62718>

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

Influencia del clima organizacional en el estrés laboral de trabajadores de salud de una red de salud, 2023

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES		Metodología
<p>PROBLEMA GENERAL: ¿Cómo influye el clima organizacional en el estrés laboral de trabajadores de salud de una red de salud, 2023?</p> <p>PROBLEMAS ESPECÍFICOS: 1. ¿Cómo influye el clima organizacional en la dimensión esfuerzo extrínseco del estrés laboral de trabajadores de salud de una red de salud, 2023?</p>	<p>OBJETIVO GENERAL: Determinar la influencia del clima organizacional en el estrés laboral de trabajadores de salud de una red de salud, 2023</p> <p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS: 1. Determinar la influencia del clima organizacional en la dimensión esfuerzo extrínseco del estrés laboral de trabajadores de</p>	<p>HIPOTESIS GENERAL: Existe influencia significativa del clima organizacional en el estrés laboral de trabajadores de salud de una red de salud, 2023.</p> <p>HIPÓTESIS ESPECÍFICAS: 1. Existe influencia significativa del clima organizacional en la dimensión esfuerzo extrínseco del estrés laboral de</p>	Variable: Clima organizacional		<p>MÉTODO:</p> <p>Enfoque: Cuantitativo</p> <p>Tipo: Básica</p> <p>Nivel: correlacional-causal</p> <p>Diseño: No experimental</p> <p>Población: 150 trabajadores de una red de salud, 2023</p>
			DIMENSIONES	INDICADORES	
			1.-Métodos de mando	Estilo de liderazgo	
			2.-Fuerzas motivacionales	Recompensas, incentivos o castigos.	
			3.-Procesos de comunicación	Comunicación ascendente y descendente abierta y responsable	
			4.-Procesos de influencia	Participación en decisiones del área o de la institución con sugerencias o aportes.	
			5.-Toma de decisiones	Autonomía funcional	
			6.-Procesos de planificación	Socialización y compromiso con los instrumentos de gestión.	
			7.-Procesos de control	Acompañamiento y supervisión.	
8.-Rendimiento y	Capacitaciones				

<p>2. ¿Cómo influye el clima organizacional en la dimensión recompensa del estrés laboral de trabajadores de salud de una red de salud, 2023?</p> <p>3. ¿Cómo influye el clima organizacional en la dimensión esfuerzo intrínseco del estrés laboral de trabajadores de salud de una red de salud, 2023?</p>	salud de una red de salud, 2023	trabajadores de salud de una red de salud, 2023.	perfeccionamiento		<p>Muestra: 109 trabajadores seleccionados.</p> <p>TÉCNICA: Encuesta</p> <p>INSTRUMENTO: Cuestionario</p>	
	2.Determinar la influencia del clima organizacional en la dimensión recompensa del estrés laboral de trabajadores de salud de una red de salud, 2023	2.Existe influencia significativa del clima organizacional en la dimensión recompensa del estrés laboral de trabajadores de salud de una red de salud, 2023.	Variable dependiente: Estrés laboral			
			Dimensiones	Indicadores		
			Esfuerzo extrínseco	Ritmo apurado		
				Interrupciones frecuentes		
				Mucha responsabilidad		
				Horas extra		
				Esfuerzo físico		
			Recompensa	Cada vez más trabajo		
				Escasa promoción		
				Adecuación al cargo		
				Oportunidades de promoción adecuadas		
				Salario adecuado		
				Reconocimiento de los superiores		
				Reconocimientos de los compañeros		
		Apoyo en situaciones difíciles				
		Tratamiento injusto				
		Reconocimiento del esfuerzo				
		Esfuerzo intrínseco	Empeoramiento del trabajo			
			Inseguridad del puesto			
			Dedicación excesiva al trabajo			
			Sentimientos positivos o			

				negativos	
				Actitudes relacionadas con el trabajo	
				Sacrificio	
				Autonomía	
				Problemas para dormir	

Anexo 2. Tabla de operacionalización de variables.

Variable independiente: Clima organizacional

DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE MEDICION	RANGOS	NIVELES
Se define como la resultante percibida por los integrantes de la institución de los atributos organizacionales, es decir, la percepción de los componentes humano y organizacional que conforman la institución (Likert,1967).	El Clima Laboral se medirá a través de un cuestionario confeccionado por el autor donde se evaluarán 8 dimensiones de la variable en mención.	1.-Métodos de mando	Estilo de liderazgo	1,2,3	Ordinal	24-55	inadecuado
		2.-Fuerzas motivacionales	Recompensas, incentivos o castigos.	4,5,6,			
		3.-Procesos de comunicación	Comunicación ascendente y descendente abierta y responsable	7,8,9			
		4.-Procesos de influencia	Participación en decisiones del área o de la institución con sugerencias o aportes.	10,11,12	Escala de Likert de 5 puntos: 1 = Nunca 2= Casi nunca 3= A veces 4= Casi siempre 5= Siempre	56-88	en riesgo
		5.-Toma de decisiones	Autonomía funcional	13,14,15			
		6.-Procesos de planificación	Socialización y compromiso con los instrumentos de gestión.	16,17,18		89-120	adecuado
		7.-Procesos de control	Acompañamiento y supervisión.	19,20,21			

		8.-Rendimiento y perfeccionamiento	Capacitaciones	22,23,24			
--	--	------------------------------------	----------------	----------	--	--	--

Variable dependiente: Estrés laboral

DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENCIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE MEDICION	RANGOS	NIVELES
Se define como el desequilibrio entre el esfuerzo entregado y la recompensa recibida por el trabajador, es decir, en un contexto institucional donde el trabajador da todo de si a la institución y no recibe como contraparte la retribución esperada, provoca en esta relación trabajador-institución un resquebraje de la autoestima, déficit en eficacia como consecuencia falta de eficiencia y por	El Estrés laboral se medirá a través de un cuestionario confeccionado por el autor donde se evaluarán 3 dimensiones de la variable en mención: esfuerzo extrínseco, recompensa y esfuerzo intrínseco	Esfuerzo extrínseco	Ritmo apurado	1	Ordinal	23-53	bajo
			Interrupciones frecuentes	2			
			Mucha responsabilidad	3			
			Horas extra	4			
			Esfuerzo físico	5			
			Cada vez más trabajo	6			
		Recompensa	Escasa promoción	7	Escala de Likert de 5 puntos: 1 = Nunca 2= Casi nunca 3= A veces 4= Casi siempre 5= Siempre	54-84	medio
			Adecuación al cargo	8			
			Oportunidades de promoción adecuadas	9			
			Salario adecuado	10			
			Reconocimiento de los superiores	11			

consiguiendo estrés (Siegrist, 1996).			Reconocimientos de los compañeros	12					
			Apoyo en situaciones difíciles	13					
			Tratamiento injusto	14					
			Reconocimiento del esfuerzo	15					
			Empeoramiento del trabajo	16					
			Inseguridad del puesto	17					
	Esfuerzo intrínseco			Dedicación excesiva al trabajo		18		85-115	alto
				Sentimientos positivos o negativos		19			
				Actitudes relacionadas con el trabajo		20			
				Sacrificio		21			
				Autonomía		22			
				Problemas para dormir		23			

Anexo 3. Instrumentos de recolección de datos.

CUESTIONARIO N° 1. CLIMA ORGANIZACIONAL

Origen: Likert (1967), adaptado por Pilco (2023)

Estimado colaborador se comunica con usted David Pilco Condori, maestrando de la Universidad César Vallejo. El presente cuestionario tiene como objetivo recabar información sobre el clima organizacional bajo fines estrictamente académicos, es anónimo, de carácter confidencial, cuenta con su consentimiento, no le tomara más de 4 minutos para lo cual se le pide responder con la mayor sinceridad según las instrucciones y cuadro que se brinda a continuación:

Se agradece su colaboración.

Instrucciones:

Marcar con un X en el recuadro que considere.

Valoración de su respuesta:

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

	Ítems	Nunca (1)	Casi nunca (2)	A veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)
	Métodos de mando					
1	Su jefe confía en su desempeño.					
2	La imagen del jefe fortalece la imagen institucional					
3	El jefe promueve valores en la institución.					
	Fuerzas motivacionales					
4	Se gestiona con frecuencia incentivos por cumplimiento de metas.					
5	Las sanciones son usadas como medida correctiva.					
6	El salario que recibe satisface sus necesidades.					
	Procesos de comunicación					
7	La comunicación con sus					

	superiores es fluida y respetuosa.					
8	Escucha siempre a sus subordinados.					
9	Se usan canales de comunicación formales para el manejo de información.					
	Procesos de influencia					
10	Las reuniones son momentos para fortalecer lazos a través de la participación.					
11	Toda sugerencia o aporte es bien recibida.					
12	Se propicia un ambiente democrático.					
	Toma de decisiones					
13	Sus superiores intervienen en sus decisiones.					
14	A los responsables de área se le reconoce su autoridad.					
15	Se responsabiliza de las decisiones que toma sin echar la culpa a alguien.					
	Procesos de planificación					
16	Se muestra neutro ante los problemas institucionales.					
17	Se socializan los instrumentos de gestión institucional.					
18	Todos participan en la confección de documentos de gestión.					
	Procesos de control					
19	Se realiza acompañamiento periódico para fortalecer capacidades en los integrantes de la institución.					
20	Considera la supervisión como una actividad sancionadora.					
21	Los jefes se muestran cerca de usted.					
	Rendimiento y perfeccionamiento					
22	Recibe capacitación periódicamente de acuerdo					

	con las necesidades de su servicio.					
23	Las capacitaciones lo hacen sentir desarrollado profesionalmente.					
24	Se siente satisfecho con las capacitaciones recibidas.					

CUESTIONARIO N° 2. ESTRÉS LABORAL

Origen: Siegrist (1996), adaptado por Pilco (2023)

Estimado colaborador se comunica con usted David Pilco Condori, maestrando de la Universidad César Vallejo. El presente cuestionario tiene como objetivo recabar información sobre estrés laboral bajo fines estrictamente académicos, es anónimo, de carácter confidencial, cuenta con su consentimiento, no le tomara más de 3 minutos para lo cual se le pide responder con la mayor sinceridad según las instrucciones y cuadro que se brinda a continuación:

Se agradece su colaboración.

Instrucciones:

Marcar con un X en el recuadro que considere.

Valoración de su respuesta:

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

	Ítems	Nunca (1)	Casi nunca (2)	A veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)
	Esfuerzo extrínseco					
1	Le piden ejecutar labores con rapidez o prisa.					
2	Le solicitan hacer una labor sin acabar otra.					
3	Le dan tareas fuera de la que corresponde a su cargo o función.					
4	Le piden apoyo laboral fuera de los horarios programados.					
5	La labor que desempeña le					

	demanda agotamiento físico.					
6	Considera que le aumentan el número tareas por día.					
	Recompensa					
7	Su institución fomenta el desarrollo profesional y personal.					
8	Realiza funciones de acuerdo con su plaza laboral.					
9	Se brinda información abierta, clara y periódica sobre mejoras laborales.					
10	Está satisfecho con su sueldo.					
11	Su jefe reconoce el desempeño que realiza.					
12	Sus compañeros le reconocen el aporte al grupo.					
13	Se escucha y apoya a quien lo necesita.					
14	Se da llamado de atención verbal o por escrito injustificadamente.					
15	Se premia el buen desempeño.					
16	Se hacen mejoras en su ambiente laboral.					
17	Su puesto de labor le brinda la seguridad personal y familiar que requiere.					
	Esfuerzo intrínseco					
18	Percibe que trabaja en exceso.					
19	Siente falta de compromiso con su institución.					
20	Se siente motivado al desarrollar las labores inherentes a sus funciones.					
21	Percibe que su trabajo le implica sufrimiento.					
22	Usted toma finalmente las decisiones en su área.					
23	Considera que duerme las horas necesarias.					

Anexo 4. Matriz evaluación por juicio de expertos, formato UCV.

VALIDEZ POR JUICIO DE EXPERTOS (1)

Señor(a)(ita): Dr: Robinson León Zuloeta

Presente

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de experto

Nos es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del programa de Maestría en gestión de los servicios de la salud de la Universidad César Vallejo, en la sede Lima Norte Los Olivos, promoción 2022-2023, aula 4, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

El título nombre del proyecto de investigación es: **Clima organizacional en el estrés laboral de trabajadores de salud de una red de salud, 2023** y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

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

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

Atentamente



Firma.....

Nombre completo del tesista: David Pilco Condori

DNI N° : 09793848

1. Datos generales del Juez

Nombre del juez:	Dr. Robinson León Zuloeta
Grado profesional:	Maestría (X) Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica () Social (X) Educativa (X) Organizacional (X)
Áreas de experiencia profesional:	Internado hospitalario Medicina Interna Investigación Científica Metodología Fundamentos de Gestión y Gerencia en Salud Medicina humana
Institución donde labora:	Universidad Señor de Sipán (USS) Universidad San Martín de Porres (USMP)
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.
Nro. DNI.:	16724263
Firma del experto	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Encuesta del Clima organizacional
Autor (a):	Likert (1967), adaptado por David Pilco condori (2023)
Objetivo:	Determinar el clima organizacional
Administración:	Directa
Año:	2023
Ámbito de aplicación:	Red de salud
Dimensiones:	1. Métodos de mando, 2. Fuerzas motivacionales, 3. Procesos de comunicación, 4. Procesos de influencia, 5. Los procesos de toma de decisiones, 6. Los procesos de la planificación, 7. Los procesos de control, 8. Los objetivos de rendimiento y el perfeccionamiento
Confiabilidad:	0.902
Escala:	Likert
Niveles o rango:	inadecuado, en riesgo, adecuado.
Cantidad de ítems:	24
Tiempo de aplicación:	04 minutos

4. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario: Clima organizacional elaborado por Likert en el año 1967, de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

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

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

4: Alto nivel

3: Moderado nivel

2: Bajo Nivel

1: No cumple con el criterio

Instrumento que mide la variable 01: Clima organizacional

Definición de la variable:

Se define como la resultante percibida por los integrantes de la institución de los atributos organizacionales, es decir, la percepción de los componentes humano y organizacional que conforman la institución (Likert, 1967).

Dimensión 1: Métodos de mando.

Definición de la dimensión:

Se refiere a la forma en que se utiliza el liderazgo para influir en los empleados (Likert, 1967).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Estilo de liderazgo	1.Su jefe confía en su desempeño.	4	4	4	
	2. La imagen del jefe fortalece la imagen institucional	4	4	4	
	El jefe promueve valores en la institución.	4	4	4	

Dimensión 2: Fuerzas motivacionales.

Definición de la dimensión:

Procedimientos que se instrumentan para motivar a los empleados y responder a sus necesidades (Likert,1967).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Recompensas, incentivos o castigos.	1.Se gestiona con frecuencia incentivos por cumplimiento de metas	4	4	4	
	2.Las sanciones son usadas como medidas correctivas.	4	4	4	
	El salario que recibe satisface sus necesidades.	4	4	4	

Dimensión 3: Procesos de comunicación.

Definición de la dimensión:

La naturaleza de los tipos de comunicación en la empresa, así como la manera de ejércelos (Likert,1967).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Comunicación ascendente y descendente	1.La comunicación con sus	4	4	4	

abierta y responsable	superiores es fluida y respetuosa.				
	2.Escucha siempre a sus subordinados	4	4	4	
	3.Se usan canales de comunicación formales para el manejo de información.	4	4	4	

Dimensión 4: Procesos de Influencia

Definición de la dimensión:

La importancia de integración superior/subordinado para establecer los objetivos de la organización (Likert,1967).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Participación en decisiones del área o de la institución con sugerencias o aportes.	1.Las reuniones son momentos para establecer lazos a través de las participaciones.	4	4	4	
	2.Toda sugerencia o aporte está bien recibida	4	4	4	
	3.Se propicia un ambiente democrático.	4	4	4	

Dimensión 5: Toma de decisiones.

Definición de la dimensión:

La pertinencia de las informaciones en que se basan las decisiones, así como el reparto de funciones (Likert,1967).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Autonomía funcional	1.Sus superiores intervienen en sus decisiones	4	4	4	
	2.A los responsables de área se le reconoce su autoridad	4	4	4	
	3.Se responsabiliza de las decisiones que toma sin	4	4	4	

	echar la culpa a alguien.				
--	---------------------------	--	--	--	--

Dimensión 6: Procesos de Planificación.

Definición de la dimensión:

La forma en que se establecen el sistema de fijación de los objetivos o directrices (Likert,1967).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Socialización y compromiso con los instrumentos de gestión.	1.Se muestra neutro ante los problemas institucionales.	4	4	4	
	2.Se socializa los instrumentos de gestión institucional.	4	4	4	
	3. Todos participan en la confección de documentos de gestión.	4	4	4	

Dimensión 7: Procesos de control

Definición de la dimensión:

El ejercicio y la distribución del control entre las instancias organizacionales.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Acompañamiento y supervisión.	1.Se realiza acompañamiento periódico para fortalecer capacidades en los integrantes de la institución.	4	4	4	
	2.Considera la supervisión como una actividad sancionadora.	4	4	4	
	3.Los jefes se muestran cerca de usted.	4	4	4	

Dimensión 8: Rendimiento y perfeccionamiento

Definición de la dimensión:

La planificación a sin como la formación deseada (Likert,1967).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Acompañamiento y supervisión.	1.Recibe capacitaciones periódicamente de acuerdo con las necesidades de su servicio.	4	4	4	
	2.Las capacitaciones lo hacen sentir desarrollado profesionalmente.	4	4	4	
	Se siente satisfecho con las capacitaciones recibidas.	4	4	4	

NOMBRE Y APELLIDOS. Dr: Robinson León Zuloeta

DNI: 16724263

FIRMA:



Firma del Experto Informante

VALIDEZ POR JUICIO DE EXPERTOS

Señor(a)(ita): Dr: Robinson León Zuloeta

Presente

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de experto

Nos es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del programa de Maestría en gestión de los servicios de la salud de la Universidad César Vallejo, en la sede Lima Norte Los Olivos, promoción 2022-2023, aula 4, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

El título nombre del proyecto de investigación es: **Clima organizacional en el estrés laboral de trabajadores de salud de una red de salud, 2023** y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

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

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

Atentamente



Firma.....

Nombre completo del tesista: David Pilco Condori

DNI N° : 09793848

1. Datos generales del Juez

Nombre del juez:	Dr. Robinson León Zuloeta
Grado profesional:	Maestría (X) Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica () Social (X) Educativa (X) Organizacional (X)
Áreas de experiencia profesional:	Internado hospitalario Medicina Interna Investigación Científica Metodología Fundamentos de Gestión y Gerencia en Salud Medicina humana
Institución donde labora:	Universidad Señor de Sipán (USS) Universidad San Martín de Porres (USMP)
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.
Nro. DNI.:	16724263
Firma del experto	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Encuesta de Estrés laboral
Autor (a):	Siegrist (1996), adaptado por David Pilco condori (2023)
Objetivo:	Determinar el Estrés Laboral
Administración:	Directa
Año:	2023
Ambito de aplicación:	Red de salud
Dimensiones:	1. Esfuerzo extrínseco, 2. Recompensa, 3. Esfuerzo intrínseco.
Confiabilidad:	0,647
Escala:	Likert
Niveles o rango:	Bajo, Medio, Alto.
Cantidad de ítems:	23
Tiempo de aplicación:	03 minutos

4. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario: Estrés laboral elaborado por Siegrist en el año 1996, de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

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

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

4: Alto nivel

3: Moderado nivel

2: Bajo Nivel

1: No cumple con el criterio

Instrumento que mide la variable 02: Estrés laboral

Definición de la variable:

Se define como el desequilibrio entre el esfuerzo entregado y la recompensa recibida por el trabajador, es decir, en un contexto institucional donde el trabajador da todo de sí a la institución y no recibe como contraparte la retribución esperada, provoca en esta relación trabajador-institución un resquebraje de la autoestima, déficit en eficacia como consecuencia falta de eficiencia y por consiguiente estrés (Siegrist, 1996).

Dimensión 1: Esfuerzo extrínseco.

Definición de la dimensión:

Es el esfuerzo que para el trabajador exige su tarea, demandas y obligaciones (Siegrist, 1996)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Ritmo apurado.	1.Le piden ejecutar labores con rapidez o prisa	4	4	4	
Interrupciones frecuentes	2.Le solicitan hacer una labor sin acabar otra.	4	4	4	
Mucha responsabilidad	3.Le dan tarea fuera de las que corresponde a su cargo o función.	4	4	4	
Horas extra	4.Le piden apoyo laboral fuera de los horarios programados.	4	4	4	
Esfuerzo físico	5.La labor que desempeña le demanda agotamiento físico.	4	4	4	
Cada vez más trabajo	6.Considera que le aumentan el número de tareas por día.	4	4	4	

Dimensión 2: Recompensa.

Definición de la dimensión:

Se refiere a la retribución que percibe el trabajador por la labor que realiza (Siegrist,1996)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Escasa promoción.	1.Su institución fomenta el desarrollo personal y profesional.	4	4	4	
Adecuación al cargo	2.Realiza funciones de acuerdo con su plaza laboral.	4	4	4	
Oportunidades de promoción adecuadas	3.Se brinda información abierta, clara y periódica sobre mejoras laborales.	4	4	4	
Salario adecuado	4.Esta satisfecho con su sueldo.	4	4	4	
Reconocimiento de los	5.Su jefe reconoce el	4	4	4	

superiores	desempeño que realiza.				
Reconocimiento de los compañeros	6.Sus compañeros le reconocen el aporte al grupo.	4	4	4	
Apoyo en situaciones difíciles.	7.Se escucha y apoya a quien lo necesita.	4	4	4	
Tratamiento injusto.	8.Se da llamado de atención verbal o por escrito injustificadamente.	4	4	4	
Reconocimiento al esfuerzo.	9.Se premia el buen desempeño.	4	4	4	
Empeoramiento del trabajo	10.Se hacen mejoras en su ambiente laboral.	4	4	4	
Inseguridad del puesto.	11.Su puesto de labor le brinda seguridad personal y familiar que requiere.	4	4	4	

Dimensión 3: Esfuerzo intrínseco.

Definición de la dimensión:

Es la sobre implicación percibida, esta refiere que cuando las acciones invaden espacios privados provocan los integrantes de la institución una pérdida del dominio del contexto lo que no permite disfrutar de lo extralaboral.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Dedicación excesiva al trabajo	1.Percibe que trabaja en exceso.	4	4	4	
Sentimientos positivos o negativos	2Siente falta de compromiso con su institución	4	4	4	
Actitudes relacionadas con el trabajo	3.Se siente motivado al desarrollar las labores inherentes a sus funciones.	4	4	4	
Sacrificio	4.Percibe que su trabajo le implica sufrimiento.	4	4	4	
Autonomía	5.Usted toma finalmente las decisiones en su área.	4	4	4	

Problemas para dormir	6. Considera que duerme las horas necesarias.	4	4	4	
-----------------------	---	---	---	---	--

NOMBRE Y APELLIDOS. Dr: Robinson León Zuloeta

DNI: 16724263

FIRMA:

R. León

 Firma del Experto Informante

15/5/23, 23:04

about:blank



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos

REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

Graduado	Grado o Título	Institución
LEON ZULOETA, ROBINSON DNI 16724263	MAESTRO EN MEDICINA Fecha de diploma: 19/08/20 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 24/06/2006 Fecha egreso: 11/05/2008	UNIVERSIDAD PERUANA CAYETANO HEREDIA PERU
LEON ZULOETA, ROBINSON DNI 16724263	SEGUNDA ESPECIALIDAD EN MEDICINA INTERNA Fecha de diploma: 13/04/16 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 01/07/2012 Fecha egreso: 30/06/2015	UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO PERU
LEON ZULOETA, ROBINSON DNI 16724263	MAESTRO EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD Fecha de diploma: 11/06/18 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 01/10/2016 Fecha egreso: 04/03/2018	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO PERU
LEON ZULOETA, ROBINSON DNI 16724263	BACHILLER EN MEDICINA HUMANA Fecha de diploma: 24/02/2005 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO PERU
LEON ZULOETA, ROBINSON DNI 16724263	MEDICO CIRUJANO Fecha de diploma: 22/03/2005	UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO PERU

VALIDEZ POR JUICIO DE EXPERTOS (2)

Señor(a)(ita): Alex David Vidal Mosquera

Presente

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de experto

Nos es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del programa de Maestría en gestión de los servicios de la salud de la Universidad César Vallejo, en la sede Lima Norte Los Olivos, promoción 2022-2023, aula 4, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

El título nombre del proyecto de investigación es: **Clima organizacional en el estrés laboral de trabajadores de salud de una red de salud, 2023** y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

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

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

Atentamente

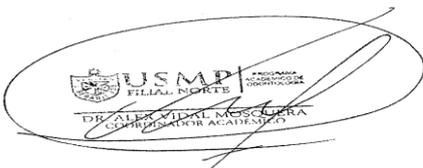


Firma.....

Nombre completo del tesista: David Pilco Condori

DNI N° : 09793848

1. Datos generales del Juez

Nombre del juez:	Dr. Alex David Vidal Mosquera
Grado profesional:	Maestría () Doctor (X)
Área de formación académica:	Clínica (X) Social (X) Educativa (X) Organizacional (X)
Áreas de experiencia profesional:	Metodología de la Investigación Científica Fundamentos de Gestión y Gerencia en Salud Armonización Orofacial Ortodoncia
Institución donde labora:	Universidad San Martín de Porres (USMP)
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Nivel de Satisfacción en la Clínica Odontológica Usmp-FN
Nro. DNI.:	10614544
Firma del experto	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Encuesta del Clima organizacional
Autor (a):	Likert (1967), adaptado por David Pilco condori (2023)
Objetivo:	Determinar el clima organizacional
Administración:	Directa
Año:	2023
Ámbito de aplicación:	Red de salud
Dimensiones:	1. Métodos de mando, 2. Fuerzas motivacionales, 3. Procesos de comunicación, 4. Procesos de influencia, 5. Los procesos de toma de decisiones, 6. Los procesos de la planificación, 7. Los procesos de control, 8. Los objetivos de rendimiento y el perfeccionamiento
Confiabilidad:	0,902
Escala:	Likert
Niveles o rango:	inadecuado, en riesgo, adecuado.
Cantidad de ítems:	24
Tiempo de aplicación:	04 minutos

4. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario: Clima organizacional elaborado por Likert en el año 1967, de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

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

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

4: Alto nivel

3: Moderado nivel

2: Bajo Nivel

1: No cumple con el criterio

Instrumento que mide la variable 01: Clima organizacional

Definición de la variable:

Se define como la resultante percibida por los integrantes de la institución de los atributos organizacionales, es decir, la percepción de los componentes humano y organizacional que conforman la institución (Likert, 1967).

Dimensión 1: Métodos de mando.

Definición de la dimensión:

Se refiere a la forma en que se utiliza el liderazgo para influir en los empleados (Likert,1967).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Estilo de liderazgo	1.Su jefe confía en su desempeño.	4	4	4	
	2. La imagen del jefe fortalece la imagen institucional	4	4	4	
	El jefe promueve valores en la institución.	4	4	4	

Dimensión 2: Fuerzas motivacionales.

Definición de la dimensión:

Procedimientos que se instrumentan para motivar a los empleados y responder a sus necesidades (Likert,1967).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Recompensas, incentivos o castigos.	1.Se gestiona con frecuencia incentivos por cumplimiento de metas	4	4	4	
	2.Las sanciones son usadas como medidas correctivas.	4	4	4	
	El salario que recibe satisface sus necesidades.	4	4	4	

Dimensión 3: Procesos de comunicación.

Definición de la dimensión:

La naturaleza de los tipos de comunicación en la empresa, así como la manera de ejércelos (Likert,1967).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
-------------	------	----------	------------	------------	-----------------------------------

Comunicación ascendente y descendente abierta y responsable	1.La comunicación con sus superiores es fluida y respetuosa.	4	4	4	
	2.Escucha siempre a sus subordinados	4	4	4	
	3.Se usan canales de comunicación formales para el manejo de información.	4	4	4	

Dimensión 4: Procesos de Influencia

Definición de la dimensión:

La importancia de integración superior/subordinado para establecer los objetivos de la organización (Likert,1967).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Participación en decisiones del área o de la institución con sugerencias o aportes.	1.Las reuniones son momentos para establecer lazos a través de las participaciones.	4	4	4	
	2.Toda sugerencia o aporte está bien recibida	4	4	4	
	3.Se propicia un ambiente democrático.	4	4	4	

Dimensión 5: Toma de decisiones.

Definición de la dimensión:

La pertinencia de las informaciones en que se basan las decisiones, así como el reparto de funciones (Likert,1967).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Autonomía funcional	1.Sus superiores intervienen en sus decisiones	4	4	4	
	2.A los responsables de área se le reconoce su autoridad	4	4	4	
	3.Se responsabiliza	4	4	4	

	de las decisiones que toma sin echar la culpa a alguien.				
--	--	--	--	--	--

Dimensión 6: Procesos de Planificación.

Definición de la dimensión:

La forma en que se establecen el sistema de fijación de los objetivos o directrices (Likert, 1967).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Socialización y compromiso con los instrumentos de gestión.	1. Se muestra neutro ante los problemas institucionales.	4	4	4	
	2. Se socializa los instrumentos de gestión institucional.	4	4	4	
	3. Todos participan en la confección de documentos de gestión.	4	4	4	

Dimensión 7: Procesos de control

Definición de la dimensión:

El ejercicio y la distribución del control entre las instancias organizacionales.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Acompañamiento y supervisión.	1. Se realiza acompañamiento periódico para fortalecer capacidades en los integrantes de la institución.	4	4	4	
	2. Considera la supervisión como una actividad sancionadora.	4	4	4	
	3. Los jefes se muestran cerca de usted.	4	4	4	

Dimensión 8: Rendimiento y perfeccionamiento

Definición de la dimensión:

La planificación a sin como la formación deseada (Likert, 1967).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Acompañamiento y supervisión.	1. Recibe capacitaciones periódicamente de acuerdo con las necesidades de su servicio.	4	4	4	
	2. Las capacitaciones lo hacen sentir desarrollado profesionalmente.	4	4	4	
	Se siente satisfecho con las capacitaciones recibidas.	4	4	4	

NOMBRE Y APELLIDOS. Dr: Alex David Vidal Mosquera

DNI: 10614544

FIRMA:

Dr. Alex David Vidal Mosquera
10614544

VALIDEZ POR JUICIO DE EXPERTOS

Señor(a)(ita): Dr. Alex David Vidal Mosquera

Presente

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de experto

Nos es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del programa de Maestría en gestión de los servicios de la salud de la Universidad César Vallejo, en la sede Lima Norte Los Olivos, promoción 2022-2023, aula 4, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

El título nombre del proyecto de investigación es: **Clima organizacional en el estrés laboral de trabajadores de salud de una red de salud, 2023** y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

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

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

Atentamente



Firma.....

Nombre completo del tesista: David Pilco Condori

DNI N° : 09793848

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

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

4: Alto nivel

3: Moderado nivel

2: Bajo Nivel

1: No cumple con el criterio

Instrumento que mide la variable 02: Estrés laboral

Definición de la variable:

Se define como el desequilibrio entre el esfuerzo entregado y la recompensa recibida por el trabajador, es decir, en un contexto institucional donde el trabajador da todo de sí a la institución y no recibe como contraparte la retribución esperada, provoca en esta relación trabajador-institución un resquebraje de la autoestima, déficit en eficacia como consecuencia falta de eficiencia y por consiguiente estrés (Siegrist,1996).

Dimensión 1: Esfuerzo extrínseco.

Definición de la dimensión:

Es el esfuerzo que para el trabajador exige su tarea, demandas y obligaciones (Siegrist, 1996)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Ritmo apurado.	1.Le piden ejecutar labores con rapidez o prisa	4	4	4	
Interrupciones frecuentes	2.Le solicitan hacer una labor sin acabar otra.	4	4	4	
Mucha responsabilidad	3.Le dan tarea fuera de las que corresponde a su cargo o función.	4	4	4	
Horas extra	4.Le piden apoyo laboral fuera de los horarios programados.	4	4	4	
Esfuerzo físico	5.La labor que desempeña le demanda agotamiento físico.	4	4	4	
Cada vez más trabajo	6.Considera que le aumentan el número de tareas por día.	4	4	4	

Dimensión 2: Recompensa.

Definición de la dimensión:

Se refiere a la retribución que percibe el trabajador por la labor que realiza (Siegrist,1996)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Escasa promoción.	1.Su institución fomenta el desarrollo personal y profesional.	4	4	4	
Adecuación al cargo	2.Realiza funciones de acuerdo con su plaza laboral.	4	4	4	
Oportunidades de promoción adecuadas	3.Se brinda información abierta, clara y periódica sobre mejoras laborales.	4	4	4	
Salario adecuado	4.Esta satisfecho con su sueldo.	4	4	4	
Reconocimiento de los superiores	5.Su jefe reconoce el desempeño que realiza.	4	4	4	
Reconocimiento	6.Sus	4	4	4	

de los compañeros	compañeros le reconocen el aporte al grupo.				
Apoyo en situaciones difíciles.	7. Se escucha y apoya a quien lo necesita.	4	4	4	
Tratamiento injusto.	8. Se da llamado de atención verbal o por escrito injustificadamente.	4	4	4	
Reconocimiento al esfuerzo.	9. Se premia el buen desempeño.	4	4	4	
Empeoramiento del trabajo	10. Se hacen mejoras en su ambiente laboral.	4	4	4	
Inseguridad del puesto.	11. Su puesto de labor le brinda seguridad personal y familiar que requiere.	4	4	4	

Dimensión 3: Esfuerzo intrínseco.

Definición de la dimensión:

Es la sobre implicación percibida, esta refiere que cuando las acciones invaden espacios privados provocan los integrantes de la institución una pérdida del dominio del contexto lo que no permite disfrutar de lo extralaboral.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Dedicación excesiva al trabajo	1. Percibe que trabaja en exceso.	4	4	4	
Sentimientos positivos o negativos	2. Siente falta de compromiso con su institución	4	4	4	
Actitudes relacionadas con el trabajo	3. Se siente motivado al desarrollar las labores inherentes a sus funciones.	4	4	4	
Sacrificio	4. Percibe que su trabajo le implica sufrimiento.	4	4	4	
Autonomía	5. Usted toma finalmente las decisiones en su área.	4	4	4	
Problemas para dormir	6. Considera que duerme las horas necesarias.	4	4	4	

NOMBRE Y APELLIDOS. Dr: Alex David Vidal Mosquera

DNI: 10614544



Dr. Alex David Vidal Mosquera
10614544

18/5/23, 16:42

about:blank



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de
Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e
Información Universitaria y
Registro de Grados y Títulos

REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

Graduado	Grado o Título	Institución
VIDAL MOSQUERA, ALEX DAVID DNI 10614544	DOCTOR EN CIENCIAS DE LA EDUCACION Fecha de diploma: 21/07/17 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 22/03/2014 Fecha egreso: 20/03/2016	UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO PERU
VIDAL MOSQUERA, ALEX DAVID DNI 10614544	CIRUJANO DENTISTA Fecha de diploma: 22/07/2005 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD DE SAN MARTÍN DE PORRES PERU
VIDAL MOSQUERA, ALEX DAVID DNI 10614544	MAESTRA EN CIENCIAS CON MENCION EN GERENCIA DE SERVICIOS DE SALUD Fecha de diploma: 28/12/2012 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO PERU
VIDAL MOSQUERA, ALEX DAVID DNI 10614544	BACHILLER EN ODONTOLOGIA Fecha de diploma: 11/06/2004 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD DE SAN MARTÍN DE PORRES PERU

VALIDEZ POR JUICIO DE EXPERTOS (3)

Señor: Dr. CD. POMAR SÁENZ, ANDRÉS HUMBERTO

Presente

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de experto

Nos es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del programa de Maestría en gestión de los servicios de la salud de la Universidad César Vallejo, en la sede Lima Norte Los Olivos, promoción 2022-2023, aula 4, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

El título nombre del proyecto de investigación es: **Clima organizacional en el estrés laboral de trabajadores de salud de una red de salud, 2023** y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

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

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

Atentamente



Firma.....

Nombre completo del tesista: David Pilco Condori

DNI N° : 09793848

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

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

4: Alto nivel

3: Moderado nivel

2: Bajo Nivel

1: No cumple con el criterio

Instrumento que mide la variable 01: Clima organizacional

Definición de la variable:

Se define como la resultante percibida por los integrantes de la institución de los atributos organizacionales, es decir, la percepción de los componentes humano y organizacional que conforman la institución (Likert,1967).

Dimensión 1: Métodos de mando.

Definición de la dimensión:

Se refiere a la forma en que se utiliza el liderazgo para influir en los empleados (Likert,1967).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Estilo de liderazgo	1.Su jefe confía en su desempeño.	4	4	4	
	2. La	4	4	4	

	imagen del jefe fortalece la imagen institucional				
	El jefe promueve valores en la institución.	4	4	4	

Dimensión 2: Fuerzas motivacionales.

Definición de la dimensión:

Procedimientos que se instrumentan para motivar a los empleados y responder a sus necesidades (Likert, 1967).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Recompensas, incentivos o castigos.	1. Se gestiona con frecuencia incentivos por cumplimiento de metas	4	4	4	
	2. Las sanciones son usadas como medidas correctivas.	4	4	4	
	El salario que recibe satisface sus necesidades.	4	4	4	

Dimensión 3: Procesos de comunicación.

Definición de la dimensión:

La naturaleza de los tipos de comunicación en la empresa, así como la manera de ejercerlos (Likert, 1967).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Comunicación ascendente y descendente abierta y responsable	1. La comunicación con sus superiores es fluida y respetuosa.	4	4	4	
	2. Escucha siempre a sus subordinados	4	4	4	
	3. Se usan	4	4	4	

	canales de comunicación formales para el manejo de información.				
--	---	--	--	--	--

Dimensión 4: Procesos de Influencia

Definición de la dimensión:

La importancia de integración superior/subordinado para establecer los objetivos de la organización (Likert,1967).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Participación en decisiones del área o de la institución con sugerencias o aportes.	1.Las reuniones son momentos para establecer lazos a través de las participaciones.	4	4	4	
	2.Toda sugerencia o aporte está bien recibida	4	4	4	
	3.Se propicia un ambiente democrático.	4	4	4	

Dimensión 5: Toma de decisiones.

Definición de la dimensión:

La pertinencia de las informaciones en que se basan las decisiones, así como el reparto de funciones (Likert,1967).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Autonomía funcional	1.Sus superiores intervienen en sus decisiones	4	4	4	
	2.A los responsables de área se le reconoce su autoridad	4	4	4	
	3.Se responsabiliza de las decisiones que toma sin echar la culpa a alguien.	4	4	4	

Dimensión 6: Procesos de Planificación.

Definición de la dimensión:

La forma en que se establecen el sistema de fijación de los objetivos o directrices (Likert,1967).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Socialización y compromiso con los instrumentos de gestión.	1. Se muestra neutro ante los problemas institucionales.	4	4	4	
	2. Se socializa los instrumentos de gestión institucional.	4	4	4	
	3. Todos participan en la confección de documentos de gestión.	4	4	4	

Dimensión 7: Procesos de control

Definición de la dimensión:

El ejercicio y la distribución del control entre las instancias organizacionales.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Acompañamiento y supervisión.	1. Se realiza acompañamiento periódico para fortalecer capacidades en los integrantes de la institución.	4	4	4	
	2. Considera la supervisión como una actividad sancionadora.	4	4	4	
	3. Los jefes se muestran cerca de usted.	4	4	4	

Dimensión 8: Rendimiento y perfeccionamiento

Definición de la dimensión:

La planificación a sin como la formación deseada (Likert, 1967).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Acompañamiento y supervisión.	1. Recibe capacitaciones periódicamente	4	4	4	

	de acuerdo con las necesidades de su servicio.				
	2.Las capacitaciones lo hacen sentir desarrollado profesionalmente.	4	4	4	
	Se siente satisfecho con las capacitaciones recibidas.	4	4	4	

NOMBRE Y APELLIDOS. ANDRÉS HUMBERTO POMAR SÁENZ

DNI: 09852332

FIRMA:



VALIDEZ POR JUICIO DE EXPERTOS

Señor(a)(ita): POMAR SÁENZ, ANDRÉS HUMBERTO

Presente

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de experto

Nos es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del programa de Maestría en gestión de los servicios de la salud de la Universidad César Vallejo, en la sede Lima Norte Los Olivos, promoción 2022-2023, aula 4, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

El título nombre del proyecto de investigación es: **Clima organizacional en el estrés laboral de trabajadores de salud de una red de salud, 2023** y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

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

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

Atentamente



Firma.....

Nombre completo del tesista: David Pilco Condori

DNI N° : 09793848

1. Datos generales del Juez

Nombre del juez:	POMAR SÁENZ, ANDRÉS HUMBERTO
Grado profesional:	Maestría () Doctor (X)
Área de formación académica:	Clínica () Social (X) Educativa (X) Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Odontología integral Docencia universitaria Salud Pública Biomateriales dentales Bioestadística aplicada a la salud Tutoría estudiantil
Institución donde labora:	Universidad San Martín de Porres (USMP) Práctica privada
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 15 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.
Nro. DNL:	09852332
Firma del experto	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Encuesta de Estrés laboral
Autor (a):	Siegrist (1996), adaptado por David Pilco condori (2023)
Objetivo:	Determinar el Estrés Laboral
Administración:	Directa
Año:	2023
Ámbito de aplicación:	Red de salud
Dimensiones:	1. Esfuerzo extrínseco, 2. Recompensa, 3. Esfuerzo intrínseco.
Confiabilidad:	0,647
Escala:	Likert
Niveles o rango:	Bajo, Medio, Alto.
Cantidad de ítems:	23
Tiempo de aplicación:	03 minutos

4. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario: Estrés laboral elaborado por Siegrist en el año 1996, de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes

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

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

4: Alto nivel

3: Moderado nivel

2: Bajo Nivel

1: No cumple con el criterio

Instrumento que mide la variable 02: Estrés laboral

Definición de la variable:

Se define como el desequilibrio entre el esfuerzo entregado y la recompensa recibida por el trabajador, es decir, en un contexto institucional donde el trabajador da todo de si a la institución y no recibe como contraparte la retribución esperada, provoca en esta relación trabajador-institución un resquebraje de la autoestima, déficit en eficacia como consecuencia falta de eficiencia y por consiguiente estrés (Siegrist,1996).

Dimensión 1: Esfuerzo extrínseco.

Definición de la dimensión:

Es el esfuerzo que para el trabajador exige su tarea, demandas y obligaciones (Siegrist, 1996)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Ritmo apurado.	1.Le piden	4	4	4	

	ejecutar labores con rapidez o prisa				
Interrupciones frecuentes	2.Le solicitan hacer una labor sin acabar otra.	4	4	4	
Mucha responsabilidad	3.Le dan tarea fuera de las que corresponde a su cargo o función.	4	4	4	
Horas extra	4.Le piden apoyo laboral fuera de los horarios programados.	4	4	4	
Esfuerzo físico	5.La labor que desempeña le demanda agotamiento físico.	4	4	4	
Cada vez más trabajo	6.Considera que le aumentan el número de tareas por día.	4	4	4	

Dimensión 2: Recompensa.

Definición de la dimensión:

Se refiere a la retribución que percibe el trabajador por la labor que realiza (Siegrist,1996)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Escasa promoción.	1.Su institución fomenta el desarrollo personal y profesional.	4	4	4	
Adecuación al cargo	2.Realiza funciones de acuerdo con su plaza laboral.	4	4	4	
Oportunidades de promoción adecuadas	3.Se brinda información abierta, clara y periódica sobre mejoras laborales.	4	4	4	
Salario adecuado	4.Esta satisfecho con su sueldo.	4	4	4	
Reconocimiento de los superiores	5.Su jefe reconoce el desempeño que realiza.	4	4	4	
Reconocimiento de los compañeros	6.Sus compañeros le reconocen el	4	4	4	

	aporte al grupo.				
Apoyo en situaciones difíciles.	7. Se escucha y apoya a quien lo necesita.	4	4	4	
Tratamiento injusto.	8. Se da llamado de atención verbal o por escrito injustificadamente.	4	4	4	
Reconocimiento al esfuerzo.	9. Se premia el buen desempeño.	4	4	4	
Empeoramiento del trabajo	10. Se hacen mejoras en su ambiente laboral.	4	4	4	
Inseguridad del puesto.	11. Su puesto de labor le brinda seguridad personal y familiar que requiere.	4	4	4	

Dimensión 3: Esfuerzo intrínseco.

Definición de la dimensión:

Es la sobre implicación percibida, esta refiere que cuando las acciones invaden espacios privados provocan los integrantes de la institución una pérdida del dominio del contexto lo que no permite disfrutar de lo extralaboral.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Dedicación excesiva al trabajo	1. Percibe que trabaja en exceso.	4	4	4	
Sentimientos positivos o negativos	2. Siente falta de compromiso con su institución	4	4	4	
Actitudes relacionadas con el trabajo	3. Se siente motivado al desarrollar las labores inherentes a sus funciones.	4	4	4	
Sacrificio	4. Percibe que su trabajo le implica sufrimiento.	4	4	4	
Autonomía	5. Usted toma finalmente las decisiones en su área.	4	4	4	
Problemas para dormir	6. Considera que duerme las horas necesarias.	4	4	4	

NOMBRE Y APELLIDOS. ANDRÉS HUMBERTO POMAR SÁENZ

DNI: 09852332

FIRMA:



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de
Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e
Información Universitaria y
Registro de Grados y Títulos

REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

GRADUADO	GRADO O TÍTULO	INSTITUCIÓN
POMAR SAENZ, ANDRES HUMBERTO DNI 09852332	DOCTOR EN SALUD PÚBLICA Fecha de Diploma:03/08/18	UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL
POMAR SAENZ, ANDRES HUMBERTO DNI 09852332	MAESTRO EN ESTOMATOLOGIA Fecha de Diploma:07/12/2009	UNIVERSIDAD INCA GARCILASO DE LA VEGA ASOCIACIÓN CIVIL
POMAR SAENZ, ANDRES HUMBERTO DNI 09852332	CIRUJANO DENTISTA Fecha de Diploma:25/04/2002	UNIVERSIDAD INCA GARCILASO DE LA VEGA ASOCIACIÓN CIVIL
POMAR SAENZ, ANDRES HUMBERTO DNI 09852332	BACHILLER EN ESTOMATOLOGÍA Fecha de Diploma:09/11/00	UNIVERSIDAD INCA GARCILASO DE LA VEGA ASOCIACIÓN CIVIL

Anexo 5. Prueba de Normalidad

Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Clima Organizacional	,125	109	,000	,958	109	,002
Estrés Laboral	,104	109	,005	,975	109	,035

a. Corrección de significación de Lilliefors

Anexo 6. Cálculo de muestra



Asesoría Económica & Marketing
Copyright 2009

Calculadora de Muestras

Margen de error:

 Nivel de confianza:

 Tamaño de Poblacion:

Margen: 5%
Nivel de confianza: 95%
Poblacion: 150

Tamaño de muestra: 109

Ecuación Estadística para Proporciones poblacionales

n= Tamaño de la muestra
 Z= Nivel de confianza deseado
 p= Proporción de la población con la característica deseada (éxito)
 q= Proporción de la población sin la característica deseada (fracaso)
 e= Nivel de error dispuesto a cometer
 N= Tamaño de la población

$$n = \frac{z^2(p \cdot q)}{e^2 + \frac{z^2(p \cdot q)}{N}}$$

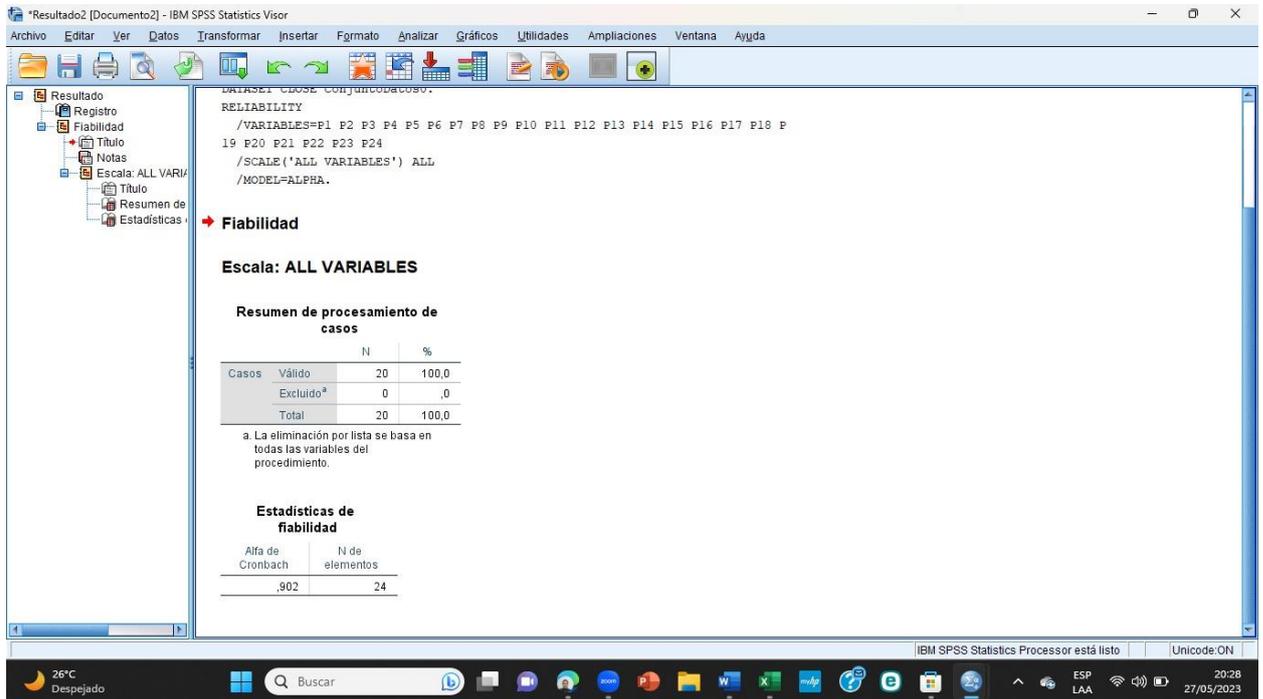
Anexo 7. Base de datos de prueba piloto

CLIMA ORGANIZACIONAL																								
Medodos de mando			Fuerzas motivacionales			Procesos de comunicación			Procesos de influencia			Toma de decisiones			Procesos de planificación			Procesos de control			Rendimiento y perfeccionamiento			
P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	
1	2	3	3	4	4	3	4	3	1	1	3	3	4	1	4	4	1	1	1	2	1	1	2	3
2	4	5	3	4	3	5	5	5	4	3	4	3	4	4	5	5	4	4	3	2	5	3	5	5
3	4	4	4	1	3	3	3	5	5	5	4	2	2	5	5	4	1	2	2	1	3	3	5	5
4	4	3	3	1	3	2	2	1	1	1	1	1	2	1	2	2	1	1	1	2	1	1	1	2
5	3	4	3	1	3	2	2	2	3	2	1	2	3	2	3	4	2	1	1	2	1	1	2	3
6	5	5	5	2	3	2	5	5	4	5	4	5	3	4	5	1	4	3	3	3	3	5	5	5
7	5	3	5	3	3	3	5	3	4	5	4	4	3	5	4	5	4	3	3	3	3	2	5	4
8	5	4	4	2	2	1	5	5	4	4	3	2	4	5	5	5	2	2	2	2	1	2	2	1
9	5	4	5	5	5	4	3	2	4	5	5	5	4	2	5	5	4	3	1	3	5	2	4	4
10	3	3	3	1	2	5	3	5	2	2	3	3	4	3	5	5	3	2	1	2	2	3	4	3
11	5	3	3	2	2	5	4	5	3	3	3	4	2	4	5	3	2	2	2	1	3	1	3	3
12	4	2	1	1	3	1	3	4	2	5	3	2	3	4	3	3	3	1	1	3	2	3	4	3
13	5	5	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	5	5	5
14	4	5	5	1	3	4	5	5	5	3	3	3	1	5	5	3	3	3	3	1	3	3	4	4
15	5	5	4	1	1	2	5	5	5	2	5	3	1	5	4	3	3	3	3	1	4	5	5	3
16	5	5	4	4	3	1	5	5	2	3	5	4	5	5	4	4	3	1	3	4	5	1	5	1
17	4	3	3	2	3	2	5	4	4	3	4	5	4	4	5	4	5	4	4	3	4	3	3	3
18	4	4	3	2	3	2	5	4	4	3	4	5	4	4	5	4	5	3	4	3	4	3	4	3
19	5	4	4	2	2	5	3	4	4	3	3	3	2	2	5	3	2	2	2	2	2	2	3	4
20	4	4	5	1	2	2	3	4	3	4	3	3	3	2	2	2	1	1	2	3	2	1	1	1

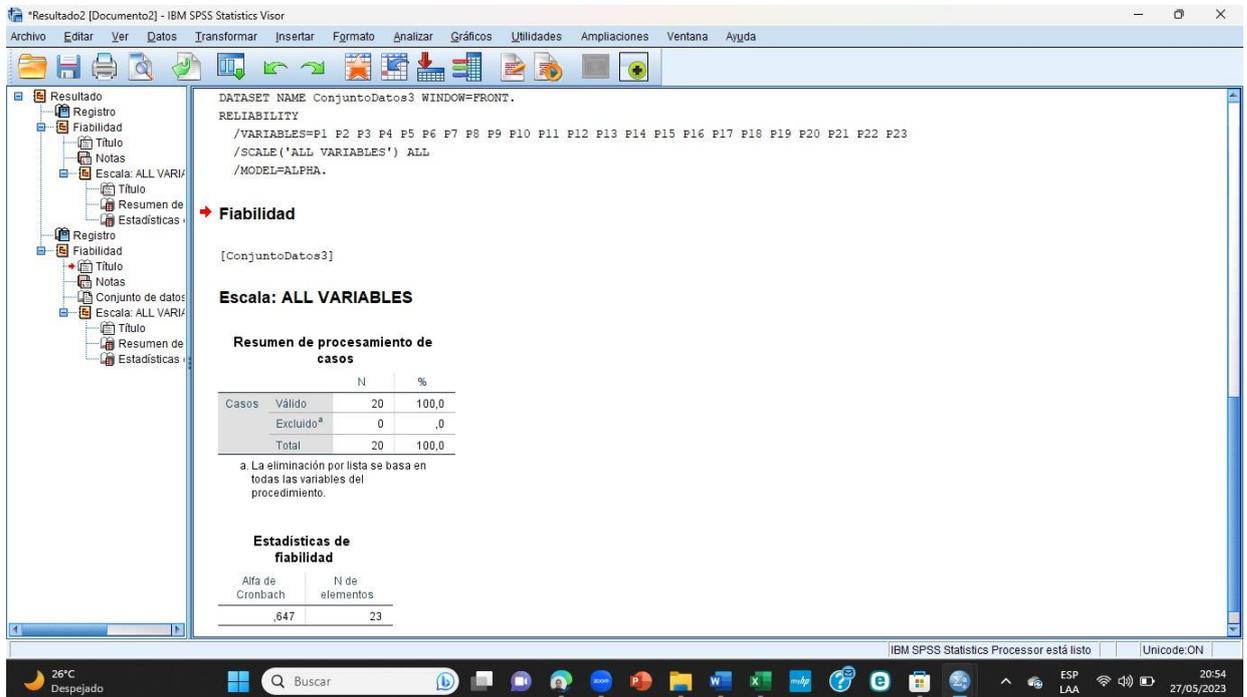
ESTRES LABORAL																									
Esfuerzo Extrínseco						Recompensa											Esfuerzo intrínseco								
Q1	Q2	Q3	Q4	Q5	Q6	Q7	Q8	Q9	Q10	Q11	Q12	Q13	Q14	Q15	Q16	Q17	Q18	Q19	Q20	Q21	Q22	Q23	Q24		
1	5	5	5	5	4	3	1	4	1	3	2	4	4	2	1	1	1	3	5	1	1	3	5	5	
2	3	2	4	2	1	3	2	4	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	4	2	3	4	2	3	4
3	3	1	4	3	3	4	2	4	1	4	3	3	4	2	2	3	4	2	2	5	2	3	5	5	
4	3	3	3	2	3	5	2	4	1	3	2	4	4	2	1	1	1	3	5	1	1	3	4	4	
5	4	5	5	5	4	3	1	4	2	2	3	4	4	2	1	1	1	3	5	1	1	3	4	4	
6	4	3	3	4	5	3	3	5	3	1	2	2	4	5	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	
7	5	4	4	5	5	4	4	5	5	3	4	5	4	1	4	4	3	5	4	4	3	4	3	3	
8	4	3	4	4	3	2	2	4	3	1	4	3	4	2	1	2	2	3	2	4	1	4	1	1	
9	3	1	2	2	2	2	3	5	1	2	4	2	3	4	4	2	3	2	2	5	1	4	3	3	
10	5	5	5	5	3	5	3	3	3	5	3	3	5	5	3	3	5	3	3	4	1	1	5	5	
11	1	2	1	1	3	2	1	5	2	5	5	5	4	2	1	3	4	3	1	5	1	5	4	4	
12	4	3	3	4	2	2	1	5	3	3	3	3	4	2	2	3	4	2	1	5	4	4	5	5	
13	4	3	3	2	2	2	3	5	4	3	4	3	3	3	3	3	3	2	2	5	3	3	1	1	
14	3	3	2	3	3	2	3	5	4	4	5	5	5	1	1	2	4	3	2	5	1	5	3	3	
15	2	2	3	2	3	3	3	4	4	1	2	3	4	3	1	3	3	3	3	3	2	3	3	3	
16	3	4	5	4	3	2	2	5	4	1	4	4	5	3	1	2	5	2	3	4	1	5	1	1	
17	5	4	3	3	3	2	3	2	2	1	2	2	5	3	2	2	2	3	3	3	1	2	1	1	
18	5	4	3	2	3	2	3	2	2	1	2	2	5	3	2	2	2	3	3	3	1	1	1	1	
19	4	3	3	2	3	2	2	5	2	5	3	3	3	2	2	3	4	2	2	5	1	3	5	5	
20	3	3	3	3	4	3	1	4	2	2	3	3	3	2	1	2	2	3	4	4	1	2	3	3	

Anexo 8. Confiabilidad de los instrumentos de recolección de datos

Clima organizacional: 0,902



Estrés laboral: 0,647



Anexo 10. Modelo de consentimiento

Consentimiento informado

Estimado (a) colaborador(a): Yo, David Pilco Condori le hago presente que me encuentro cursando estudios de post grado en la universidad César Vallejo. El presente documento tiene como propósito brindar el consentimiento informado a todos los participantes de la investigación que estoy realizando cuyo título es: **“Clima organizacional en el estrés laboral de trabajadores de salud de una red de salud, 2023”**, cuyo llenado le tomará un tiempo aproximado de 7 minutos. También es importante informarle que su participación será totalmente anónima, voluntaria, con fines estrictamente académicos pudiendo expresar sus dudas en cualquier momento y de igual manera puede si así lo decidiese, dejar de responderlo sin que esto lo perjudique. Por lo expuesto, solicito su colaboración y expreso mi agradecimiento de antemano por su valioso aporte. Atentamente,
el Autor.



Nombre: David Pilco Condori
DNI: 09793848

Yo _____ acepto y preciso haber sido informado/a respecto al propósito del estudio y sobre los aspectos relacionados con la investigación. Acepto mi participación en la investigación científica referida a “Clima organizacional en el estrés laboral de trabajadores de salud de una red de salud, 2023”

Firma y nombre del participante

Anexo 11. Algunos participantes de la red de salud Atalaya



Anexo 12. Captura de pantalla de Turnitin

CLEMENTINA
PLATAFORMA VIRTUAL

Mis envíos

Parte 1 Parte 2 Parte 3

Título	Fecha de inicio	Fecha Esperada	Fecha de publicación	Puntos disponibles
TURNITIN 02 - Parte 1	14 jul 2023 - 00:00	21 jul 2023 - 23:59	21 jul 2023 - 23:59	100

🔄 Refrescar Envíos

	Título del Envío	Identificador del trabajo de Turnitin	Enviado	Similitud	Calificación	Calificación General	
📄 Ver Recibo Digital	prueba_16 de julio del 2023	2131926588	16/07/2023 12:56	16% 	--	--	Entregar Trabajo <input type="checkbox"/>



ESCUELA DE POSGRADO

ESCUELA PROFESIONAL DE MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, MORAN REQUENA HUGO SAMUEL, docente de la ESCUELA DE POSGRADO de la escuela profesional de MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Clima organizacional en el estrés laboral de trabajadores de salud de una red de salud, 2023", cuyo autor es PILCO CONDORI DAVID, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 16.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 20 de Julio del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
MORAN REQUENA HUGO SAMUEL DNI: 20097173 ORCID: 0000-0002-7077-0911	Firmado electrónicamente por: HMORANR el 03-08- 2023 16:40:57

Código documento Trilce: TRI - 0604757