



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

**Clima organizacional y estrés laboral en enfermeras de unidad de
cuidados intensivos para Covid19 de un Hospital en Trujillo,
2022.**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión de los servicios de la salud

AUTORA:

Barrientos Albán, Maribel Aracely (orcid.org/0000-0001-8329-4064)

ASESOR:

Mg. Mejía Pinedo, Davis Alberto (orcid.org/0000-0002-8790-1682)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Calidad de las prestaciones asistenciales y gestión del riesgo en salud

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

TRUJILLO – PERU

2022

Dedicatoria

A mi familia, por su motivación
constante hacia el cumplimiento
de mis metas profesionales

Agradecimiento

Agradezco a la Jefatura del Hospital donde laboro, en Trujillo por permitirme cumplir con los objetivos de esta investigación

Agradezco también a compañeros de un centro de salud por colaborar como parte de la muestra piloto.

Índice de Contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de Contenidos	iv
Índice de Tablas	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	14
3.1. Tipo y diseño de investigación	14
3.2. Variables y operacionalización	15
3.3. Población, muestra, muestreo y unidad de análisis	15
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	15
3.5. Procedimientos	17
3.6. Método de análisis de datos	17
3.7. Aspectos éticos	18
IV. RESULTADOS	19
V. DISCUSIÓN	31
VI. CONCLUSIONES	36
VII. RECOMENDACIONES	38
REFERENCIAS	40
ANEXOS	

Índice de Tablas

Tabla1.Clima Organizacional	23
Tabla2.Estrés laboral	24
Tabla3. Tabla de contingencia Clima organizacional y Estrés Laboral	25
Tabla4. Tabla de contingencia dimensiones de clima organizacional y estrés laboral	26
Tabla5. Tabla de contingencia clima organizacional y dimensiones del estrés laboral	27
Tabla6. Prueba de normalidad de Kolmogorov – Smirnov	28
Tabla7. Correlación entre el clima organizacional y el estrés laboral	29
Tabla8. Correlación entre los factores individuales del clima organizacional y el estrés laboral	30
Tabla9. Correlación entre los factores estructurales del clima organizacional y el estrés laboral	31
Tabla10. Relación entre el entorno físico del estrés laboral y el clima organizacional	32
Tabla11. Relación entre el entorno psicológico del estrés laboral y el clima organizacional	33
Tabla12. Relación entre el entorno social del estrés laboral y el clima organizacional	34

Resumen

El objetivo de esta investigación fue determinar la relación entre el clima organizacional y el estrés laboral, por tanto se seleccionó como tipo de investigación una investigación básica con diseño no experimental correlacional transversal, usando la técnica encuesta y los instrumentos dos cuestionarios adaptados del Profile of Organizational Characteristics de Rensis Likert (1967) y del The Nursing Stress Scale de Gray-Toft y Anderson (1981), aplicados en una población censal de 50 enfermeras de la unidad de cuidados intensivos para Covid19 en un hospital en Trujillo en el año 2022. La investigación concluye que el clima organizacional predominante es de tipo democrático, el estrés laboral se considera leve, y existe correlación significativa negativa baja entre el clima organizacional y el estrés laboral ($p < 0.017$, $Rho = -0.337$); asimismo correlación entre los aspectos estructurales del clima organizacional y el estrés laboral ($p = 0.014 < 0.05$; $Rho = -0.345$); y, el clima organización y el estrés producido por el entorno social ($p = 0.049 < 0.05$; $Rho = -0.280$); mientras que no existe correlación significativa entre las variables y las otras dimensiones.

Palabras clave: Clima organizacional, estrés laboral, enfermeras, covid19

Abstract

The objective of this research was to determine the relationship between the organizational climate and work stress, therefore, a basic research with a non-experimental cross-sectional correlational design was selected as the type of research, using the survey technique and the instruments of two questionnaires adapted from the Profile of Organizational Characteristics of Rensis Likert (1967) and The Nursing Stress Scale by Gray-Toft and Anderson (1981), applied to a census population of 50 nurses from the intensive care unit for Covid19 in a public hospital in Trujillo in the year 2022. The research concludes that the predominant organizational climate is democratic, work stress is considered mild, and there is a significant low negative correlation between organizational climate and work stress ($p < 0.017$, $Rho = -0.337$); likewise correlation between the structural aspects of the organizational climate and work stress ($p = 0.014 < 0.05$; $Rho = -0.345$); and, the organizational climate and the stress produced by the social environment ($p = 0.049 < 0.05$; $Rho = -0.280$); while there is no significant correlation between the variables and the other dimensions.

Keywords: organizational climate, work stress, nurses, covid19

I. INTRODUCCIÓN

La pandemia por Covid19 ha sido una emergencia sanitaria que afectó a todo el mundo, en todas las áreas del desarrollo humano, y en todos los niveles socioeconómicos, dejando nefastos índices de mortandad y problemas sociales, sobre todo en aquellos profesionales que han sido considerados personal de primera línea como es el caso del personal de salud, que ha tenido que lidiar no solo con el hecho de salvaguardar su vida y la de sus familias, sino con salvaguardar y asistir sin descanso la vida de toda la población. Una labor admirable sin duda, pero que ha acarreado en su momento un exceso de estrés laboral, como ha sido el caso de muchas enfermeras en Etiopía, donde han tenido que trabajar sin descanso, sin recursos, sin distinción entre pacientes con enfermedades transmisibles y no transmisibles, expuestas al contagio, generando baja calidad en el servicio, errores de atención y desperdicio de recursos médicos (Baye et. al, 2020).

Latinoamérica no ha sido la excepción, no es desconocido para el mundo entero que muchos de los países latinoamericanos se encontraban ya con problemas en sus sistemas de salud pública, y con la llegada de la pandemia, sufrieron un colapso en su capacidad de respuesta, lo que forzó a muchos países a buscar soluciones inmediatas, eficaces en el momento, sin evaluar las consecuencias contrapuestas; que además terminaron forzando al personal de salud a tener extenuantes jornadas de trabajo, presionándoles a tomar decisiones a pesar de los dilemas éticos que muchos de los protocolos tenían (ONU, 2022) . Así, para el año 2020 en Latinoamérica el agotamiento mental del personal de salud se percibía en su trabajo, y no solo eso, el maltrato del personal se hacía evidente pues no eran facilitados con equipos de protección personal en cantidad suficiente, provocando niveles altos de ansiedad, depresión y estrés (Aveiro et. al, 2021).

En el Perú, la situación era similar al resto de los países vecinos, en muchos lugares de este país por un momento en emergencias no había espacio para enfermarse de otra cosa que no sea Covid19, muchas otras enfermedades de salud quedaron olvidadas a pesar de su letalidad, la falta de oxígeno, la pérdida de pacientes, la muerte en las puertas de hospitales, eran noticia de cada día en los canales informativos; y resultaban desastrosas, inconcebibles, pero era aún más inconcebible para el personal de salud que tenía que lidiar con eso día con día, por

pura vocación, porque las fallas en el sistema no sólo eran de tipo organizacional, sino que también los recursos de protección médica eran insuficientes, y se veían obligados a reutilizarlos a riesgo de contagiarse durante las largas jornadas laborales que parecían interminables, pero no era sólo eso con lo que se tenía que lidiar, sino también con la frustración de ver muchos pacientes fallecer en el hospital por contagio, y retornar a casa y ver la inconciencia de aún muchas personas que pregonaban la inexistencia del Covid19 desde su ignorancia, cuando cada personal médico día con día consideraba la posibilidad de ser quien contagie al resto de su familia. Es de esperar que los niveles de estrés en su momento incrementaran, y que la mayoría del personal médico, 59%, se auto perciba con niveles de estrés alto, mientras 22% considere nivel medio, un total de 81% que llama la atención (Marquina y Adriazola, 2020).

La diferencia entre un hospital y otro en el mismo país, no radica solo en que tan desfavorables son las condiciones de trabajo, sino en el clima organizacional que se fomenta dentro del desempeño de las funciones laborales, dado que un buen soporte laboral puede generar el compromiso y obtención de los objetivos estratégicos, personales y colectivos (Mejía, 2019). Mientras que un clima organizacional deficiente, lleno de incertidumbre y rotación de directivos, genera que varíen planes, proyectos, programas y que exista incoherencia en el desempeño laboral de los colaboradores (González et. al, 2021).

El Hospital Regional Docente de Trujillo es un hospital emblemático de esta ciudad, que durante la pandemia por Covid19 ha atendido a casi el 30% de los casos Covid19, albergándolos en sus instalaciones o asistiéndolos en sus domicilios, cabe señalar que su personal de salud ha sufrido la crisis de descoordinación de todo el país, sin embargo, ha sabido afrontarlo y dar prevalencia a la atención de la salud social con total ética y aun cuando las alternativas se habían terminado, ha logrado encontrar nuevas formas de atención asignando nuevas áreas, instalando carpas e incluso recibiendo a cuanta cantidad de pacientes era posible, a fin de darles a todos la oportunidad de recibir un tratamiento. Aunque, se debe señalar, que ha costado en extremo la fatiga del personal, este no ha tenido que lidiar con un factor de estrés más, como es el temor al despido ni la incertidumbre de su puesto de trabajo, porque la dirección del hospital ha sabido al alcance de sus condiciones respaldar el trabajo de todos los

miembros del personal de salud. Enfocándonos en esta percepción del entorno se señaló como problema general ¿Existe relación entre el clima organizacional y el estrés laboral en las enfermeras de la unidad de cuidados intensivos para Covid19 en un hospital en Trujillo en el año 2022?

Además, esta investigación se justifica teóricamente sobre la Teoría de los Sistemas de Organización propuesta por Rensis Likert (1967) que establece una tipología conforme al bienestar del clima organizacional y la Teoría del Estrés Transaccional Cognitivo propuesta por Lazarus (1975) que establece que el estrés puede producirse desde entornos físicos, psicológicos y sociales, abordando el desarrollo del hombre en todos los ámbitos. También tiene una justificación metodológica, porque emplea instrumentos ya validados y reconocidos a nivel internacional para medir las variables, adaptando dichos instrumentos a la realidad peruana, y sobre todo a la realidad cultural que se vive en el hospital público evaluado, realizando un nuevo cálculo de la confiabilidad y la validez de dichos instrumentos según Alfa de Cronbach y validez de Bartlett. Además, de manera práctica, está justificada en el conocimiento de la relación entre las variables, facilitando conocer que aspectos del clima organizacional deben mejorar, cuáles de ellos se relacionan con el estrés laboral, conocer que aspectos del estrés no tienen relación con el clima organizacional y de este modo reenfocar los esfuerzos por mejorar en ambos sentidos y mejorar la calidad de desempeño profesional.

Por ello, se señaló como objetivo principal: Determinar la relación entre el clima organizacional y el estrés laboral en las enfermeras de la unidad de cuidados intensivos para Covid19 en un hospital en Trujillo en el año 2022. Finalmente, como hipótesis general se propuso: Existe relación significativa el clima organizacional y el estrés laboral en las enfermeras de la unidad de cuidados intensivos para Covid19 en un hospital en Trujillo en el año 2022.

II. MARCO TEÓRICO

Algunas investigaciones internacionales relacionadas con el comportamiento de las variables y el personal médico y enfermero, son Padroto et. al (2022) quienes con el objetivo de analizar el impacto que tiene el clima organizacional y el estrés laboral sobre el desempeño normal del trabajo desde casa en Indonesia, optaron por usar un diseño de investigación predictivo correlacional, y emplearon como técnica la encuesta, a través del cuestionario, dirigidos a 95 empleados. Los resultados demostraron que el coeficiente de correlación de Pearson era de $r=-0.23$ con significancia menor a 0.05 ($p=0.023$); la conclusión fue que las variables estaban relacionadas de modo inverso y significativo incidiendo en que si hay mejor clima laboral hay menor estrés evidenciado en los empleados analizados.

Dereke y Rezaei (2020) quienes investigaron para relacionar tanto el clima organizacional como el estrés laboral en Irán, optaron por usar un diseño de investigación descriptivo correlacional, y emplearon como técnica la encuesta, a través de cuatro cuestionarios, dirigidos a 142 empleados. Los resultados demostraron que el coeficiente de correlación de Pearson era de $r=-0.13$ con significancia menor a 0.05; se concluyó que las variables en estudio están relacionadas de modo inverso y reducir el efecto negativo del estrés por trabajo puede lograrse si se mejoran las condiciones laborales y la dirección en la organización.

Lan et. al (2020) quienes, con el objetivo de explorar las relaciones entre el clima organizacional, estrés laboral, agotamiento del lugar de trabajo y retención en farmacéuticos de la República de China, usaron un diseño descriptivo correlacional, emplearon como técnica la encuesta, a través de múltiples cuestionarios entre ellos the Organizational Climate Questionnaire y el Job Stress Inventory, ambos dirigidos a una población de 101 farmacéuticos. Los resultados de Pearson demostraron que existe correlación negativa entre el clima organizacional y el estrés laboral ($r=-0.57$; $p<0.01$); y se concluyó que mejorar el clima organizacional puede provocar efectos positivos promoviendo la permanencia de los empleados; mientras que el incremento del estrés laboral genera fatiga y desmotivación promoviendo el abandono del trabajo, razón por la que los directivos de los hospitales deberían

prestar atención a mejorar el ambiente de trabajo del personal de salud manteniendo relaciones laborales horizontales.

Lee y Jang (2019) quienes investigaron para examinar aspectos que afectan a las enfermeras clínicas de Korea del Sur construyeron un modelo factorial basado en la cultura, trabajo, y salud, para lo que usaron un diseño descriptivo correlacional, emplearon como técnica la encuesta e instrumentos múltiples cuestionarios para cada una de las variables observadas y se dirigieron a una población de 260 enfermeras. Los resultados demostraron relación del clima organizacional y el estrés laboral con un coeficiente -0.57 con una significancia menor de 0.01 ; asimismo, el estrés laboral es un factor que predice el clima organizacional con una probabilidad de 0.489 ; concluyendo que el clima organizacional se relaciona de manera inversamente proporcional y significativa al estrés, y que situaciones de estrés afectan la formación y la dirección de la salud de los individuos que conforman la organización.

Alenezi et. al (2018) quienes con el objetivo comparar las fuentes y factores de estrés a las que se exponen las enfermeras en Arabia Saudita, usaron un diseño descriptivo correlacional, emplearon como técnica la encuesta, a través del cuestionario the Nursing Stress Scale dirigido a 347 enfermeras. Los resultados muestran que la enfermeras en los hospitales tienen estrés en mayor medida por factores de sobrecarga laboral, las leyes de soporte y, la incertidumbre sobre el tratamiento, así como la incertidumbre sobre las funcionalidad de equipos especializados; concluyéndose que la participación de las enfermeras en la formulación de políticas debe enfocarse en establecer un entorno de trabajo saludable libre de estrés con el objeto de garantizar la seguridad del paciente, además, es necesario resolver la escasez de personal para evitar sobrecarga laboral que genere un incremento de los indicadores de estrés.

De igual manera se han investigado antecedentes nacionales, encontrando al estudio de Arque (2021) quién investigó el clima organizacional para relacionarlo con el estrés laboral en Lima, con diseño descriptivo correlacional, usando como técnica la encuesta, a través de cuestionario como el inventario sobre estrés laboral perteneciente a Maslach y Jackson, y el cuestionario de clima organizacional del MINSA, en 84 trabajadores de un hospital público. Los

resultados señalaron que clima organizacional es calificado como medio 71.4% y bajo 28.6%; mientras que el estrés laboral es calificado como medio 45.3%, bajo 45.2% y alto 9.5%; concluyendo que la relación entre ambas variables existe ($Rho = 0.718$) y es significativa ($p < 0.05$).

Concha y Aguilar (2020) quienes con el objetivo de relacionar el clima organizacional y el estrés laboral en Callao, realizó una investigación de diseño descriptiva correlacional, usando como técnica la encuesta y como instrumentos la Escala de Burnout y el cuestionario EDCO – MINSA - 2011, en una muestra de 47 trabajadores de un hospital público. Los resultados muestran que el estrés laboral es calificado como 2.4% bajo, 65.9% medio, y 31.7% alto; y el clima organizacional 0% no saludable, 58.5% por mejorar y 41.5% saludable; concluyendo que, aunque los datos recolectados muestran una aparente relación entre las variables ($Rho = 0.173$), dicha relación no es significativa ($p = 0.280 > 0.05$), por tanto, se desestima, y se afirma que no existe relación entre las variables analizadas.

Del Castillo (2020) quién investigó para determinar si la organización se relaciona en algún sentido con el estrés laboral en un hospital regional en Cuzco, realizó una investigación de diseño descriptiva correlacional, usando como técnica la encuesta, a través del cuestionario, en 38 colaboradores del área de emergencia. Los resultados señalaron correlación significativa entre las variables analizadas ($p = 0.0422 < 0.05$).

Castañeda (2019) quién investigó para determinar la relación entre el clima organizacional y el estrés en profesionales enfermeros en Lima, realizó una investigación de diseño descriptiva correlacional, usando como técnica la encuesta, a través del Maslach Burnout Inventory (MBI) y el cuestionario de clima organizacional del MINSA, en 55 enfermeras de un hospital público. Los resultados explicaron que el clima organizacional es calificado como 5.5% bajo, 78.1% medio, y 16.4% bueno; y el estrés laboral 5.5% bajo, 94.5% medio y 0% alto; y concluyeron en la existencia de una correlación inversa proporcional ($Rho = -0.920$) y significativa ($p = 0.000 < 0.05$) entre las variables analizadas.

Díaz et. al (2019) quienes, investigó para determinar la relación del clima organizacional y estrés en colaboradores de salud en Chiclayo, con una investigación de diseño descriptiva correlacional, usando como técnica la encuesta,

a través del cuestionario, en 30 colaboradores. Los resultados presentaron que las variables analizadas tienen una correlación inversamente proporcional ($Rho = -0.653$) y significativa ($p=0.000<0.05$).

Quispe (2019) quién investigó para determinar la presencia de una relación entre el estrés laboral y el clima organizacional en una red de salud en Arequipa, realizó una investigación de diseño descriptiva correlacional, usando técnica la encuesta, a través del cuestionario de estrés laboral de la OMS y el cuestionario de clima organizacional del MINSA, en 102 personas de la Red de Salud de Islay. Los resultados señalaron que el estrés se cuantifica como bajo 72.55%, intermedio 27.45% y alto 0%; mientras que el clima organizacional se presenta como no saludable 0%, por mejorar 78.43% y saludable 21.57%; y se concluyó en la inexistencia de una relación significativa entre las variables analizadas ($p>0.05$), sin embargo, es posible observar relación entre las dimensiones de motivación ($p=0.04<0.05$) y comunicación ($p=0.02<0.05$) del clima organizacional con el estrés laboral.

Vargas y Huamanchao (2019) quiénes investigaron para determinar la presencia de una relación entre el estrés laboral y el clima organizacional en un hospital público en Lima, usaron diseño descriptivo correlacional, con técnica encuesta, a través del cuestionario Escala de Maslach y Cuestionario EDCO, en 52 enfermeros del área de emergencia. Los resultados mostraron que la percepción del clima organizacional es alto en 30.77%, medio 57.69% y bajo 11.54%; y el estrés laboral se percibe alto 11.54%, medio 42.31%, y bajo 46.51%; concluyendo en la existencia de correlación inversa y proporcional ($Rho = -0.471$) significativa ($p=0.000<0.05$) entre las variables de estudio, señalándose como una correlación moderada.

Huaranca (2018) quién investigó para determinar la presencia de una relación entre el estrés laboral y el clima organizacional en una Red de Salud en Ayacucho, realizaron una investigación de diseño descriptiva correlacional, usando como técnica la encuesta, a través del Maslach Burnout Inventory y cuestionario del clima organizacional del MINSA, en 65 trabajadores de la Red de Salud San Francisco. Los resultados muestran que el clima organizacional es insatisfactorio 0%, medianamente satisfactorio 52.3%, y satisfactorio 47.7%; asimismo, el estrés

laboral es muy bajo 69.2%, bajo 9.2%, medio 9.2%, alto 3.1% y muy alto 9.2%; concluyeron que las variables tienen una correlación inversa proporcional ($Rho = -0.758$) y significativa ($p=0.000<0.05$).

Bustamante y Velarde (2018) investigaron para determinar la presencia de relación entre estrés laboral y clima organizacional en un hospital público, usaron un diseño descriptivo correlacional, con técnica encuesta, a través del Maslach Burnout Inventory y cuestionario del clima organizacional del MINSA, en 222 trabajadores. Los resultados señalaron clima organizacional deficiente 0%, regular 23.7%, bueno 42.1% y muy bueno 34.2%; asimismo, el estrés laboral es leve 7.9%, moderado 31.6% y alto 60.5%; se concluyó que el clima organizacional y el estrés laboral se relacionan significativamente ($p=0.035<0.05$).

Las teorías sobre las que se sustenta este informe de investigación son dos, denominadas la Teoría de los sistemas de Rensis Likert y la Teoría del Estrés Transaccional Cognitivo de Lazarus.

La Teoría de los Sistemas de Organización o también llamada Teoría del Clima Organizacional fue propuesta por Rensis Likert en 1967 bajo la firme creencia de que el desarrollo en una organización se conseguiría a través de un mejor sistema de manejo de los recursos humanos de esa misma organización (Likert, 1967) Esta teoría planteaba en concreto que el comportamiento de los empleados de una organización respondían a lo que percibían del comportamiento administrativo y las condiciones en la estructura organizacional, aunado con sus convicciones, capacidades y valores individuales, por tanto, sostenía como principios organizacionales los parámetros relacionados al contexto, tecnología y estructura; la posición jerárquica del sujeto; los factores personales; y la percepción de los otros miembros de la organización (Brunet, 2004).

La Teoría del Estrés Transaccional Cognitivo fue propuesta por Lazarus en 1975 y sostiene que un mismo evento estresante afecta de diferentes maneras a las personas porque cada persona tiene una percepción cognitiva y motivación diferente de otras; con lo cual distingue como variables intermediarias entre el ser y su entorno reconociendo a la evaluación cognitiva de la situación y al proceso de afrontamiento del estrés (Skackauskienė y Paliskienė, 2020). En otras palabras, esta teoría desestima al evento estresante, y se enfoca en la percepción cognitiva

y la evaluación particular que hace del evento cada persona, así como en la reacción emocional consecuente que se produce a partir de dicho evento estresante y de eventos pasados (Spielberg & Reheiser, 2020). Cabe señalar, que Lazarus deja en claro que una reacción demostrada con una emoción o un cambio psicológico ocurre sólo después de que la persona ha interpretado la situación estresante (Jarvis y Okami, 2020).

De igual manera, se han revisado también los conceptos principales sobre cada una de las variables, y las dimensiones a evaluar, así sobre el clima organizacional se expresa:

Likert (1972) citado por Moro (2020) concibe al clima organizacional como un conjunto de atributos capaces de influir de manera directa sobre la interrelación de los sujetos que laboran como parte de la organización, cuyo propósito debe ser siempre alcanzar los objetivos institucionales.

Otra definición es la de Bustamante et. al (2018) le atribuye un conjunto de características y propiedades propias de una organización, que pueden ser medibles y cuantificables, y que logran influir sobre la conducta de las personas.

Una definición más breve es la de Lunenburg y Ornstein (2022) quienes definen al clima organizacional como la calidad de todo el entorno dentro de una organización, refiriéndose también a una parte o sector de la organización.

Los tipos de clima organización considerados para esta investigación se señalan conforme a los fundamentos de la Teoría de los sistemas de organización de Rensis Likert, reconociendo entonces la existencia de cuatro estilos denominados autoritario explotador, autoritario paternalista, consultivo y participación en grupo (Brunet, 2004) o también denominados actualmente como autoritario, autoritario benevolente, burocrático y democrático; marcando la diferencia entre uno y otro los niveles de confianza entre la empresa y quienes laboran en ella, la participación en la construcción de objetivos y toma de decisiones, y lo niveles de comunicación que pueden ser estrictamente verticales o desarrollarse en todas las direcciones (Morales, 2020). A esto, se suma lo descrito por Moro (2021) quien señala que, entre otras características, los sistemas se diferencian por lo que motiva al trabajador, que puede ser el miedo, la necesidad de laborar, la búsqueda de recompensas o la identidad con la organización. Todos

los modelos se desenvuelven dentro de un periodo en particular, que depende mucho de las circunstancias (Sharma, 2020).

Las dimensiones del clima organizacional son reconocidas por la teoría de Likert como variables iniciales, aquellas relacionadas con la organización y los reglamentos que esta posee; variables intermedias, aquellas relacionadas con las interrelaciones que tienen las personas y que son en su mayoría las que permiten evaluar el clima organizacional; y variables finales, aquellas que demuestran los resultados, la productividad y la efectividad de la organización (Brunet, 2004).

Los indicadores para analizar el clima organizacional también fueron señalados por Likert en 1976, y en total son 6 según Amzat (2020), años más tarde Bustamante et. al (2018), incluyó el indicador procesos de influencia y, el indicador denominado objetivos de resultado y formación, siendo en total ocho.

- Los métodos de mando, entendido con la forma en que se produce el liderazgo dentro de la organización para influir en el colaborador (Brunet, 2004).
- Las fuerzas motivacionales, comprendidas como mecanismos de motivación para el colaborador y que además logran cubrir sus necesidades (Brunet, 2004).
- Los procesos de influencia, relacionada con la interacción entre los integrantes de la organización para establecer los objetivos institucionales.
- Los procesos de establecimiento de objetivos, relacionada con la participación de los colaboradores en el establecimiento de objetivos (Brunet, 2004).
- Los objetivos de resultado y formación, relacionado con las oportunidades que se le otorgan al colaborador para mejorar su desempeño y continuar con su formación (Brunet, 2004).
- Los procesos de comunicación, relacionada con el modo en que se produce la comunicación entre todos los integrantes de la organización, y la verticalidad u horizontalidad que esta requiere (Brunet, 2004).
- Los procesos de toma de decisiones, relacionada con la cantidad de información de la que se busca disponer antes de tomar una decisión,

estableciendo si se permite la participación y perspectivas de los colaboradores (Brunet, 2004).

- Proceso de control, relacionada con la manera en que se supervisan las tareas y la organización (Brunet, 2004).

El instrumento para evaluar el clima organizacional propuesto por Likert y denominado Profile of Organizational Characteristics inicialmente constaba de 44 preguntas, años más tarde se modificó esta versión con un contenido de 18 preguntas (Brunet, 2004).

De igual manera, se han revisado también los conceptos principales sobre cada una de las variables, y las dimensiones a evaluar, sobre el estrés laboral, se expresa:

Lazarus y Folkman (1984) citados por Kajal et. al (2020) definen al estrés como el juicio que hace una persona sobre el agotamiento de recursos y el exceso de demandas internas o del entorno. En este sentido Lazarus define al estrés laboral como un fenómeno que ocurre de manera individual en cada trabajador mediado por su percepción y valoración de los eventos estresantes que afectan sus emociones y su comportamiento y que se producen en su lugar de trabajo, y también por la habilidad que este demuestre tener para afrontar o lidiar con dichos eventos (Spielberg y Reheiser, 2020).

También puede definirse al estrés como una tensión producida por situaciones que agobian al individuo por la alteración de las situaciones de su entorno y le provocan reacciones psicofisiológicas sobre las que el tiene poco o ningún control (Taquechel y García, 2020).

Vidal (2019) señala que Lazarus y Folkman en 1986 indicaron que el sujeto tiene tres tipos de evaluación para reconocer y afrontar situaciones de estrés, las cuales pueden ser:

- Primaria, cuando el sujeto reconoce el significado de lo que ocurre y lo que es relevante en la situación (Vidal, 2019). Se produce una evaluación cognitiva, donde el individuo reconoce el evento y sus emociones (Disha Publications, 2020).

- Secundaria, cuando el individuo reconoce los recursos que posee para afrontar los requerimientos de la situación o estresor (Vidal, 2019). Se producen cambios psicológicos, donde inician cambios biológicos que podrían incrementar los latidos cardiacos y la adrenalina (Disha Publications, 2020).
- Reevaluación, cuando el sujeto realiza una retroalimentación de la situación, verifica sus acciones y corrige su valoración del estresor (Vidal, 2019). Se producen acciones, donde el individuo siente sus emociones después de su evaluación cognitiva y escoge cómo reaccionar (Disha Publications, 2020).

Las dimensiones que van a estudiarse sobre el estrés laboral fueron señaladas tras determinar cómo el estrés puede originar consecuencias en los entornos fisiológicas, cognitivas y motoras sobre el estado de salud (Vidal, 2019), y también sobre los entornos sociales (Spielberg & Reheiser, 2020), entonces los síntomas pueden manifestarse en el entorno fisiológico, psicológico, y conductual (Taquechel y García, 2020).

- Entornos físicos, aquellos entornos relacionados con el desarrollo fisiológico normal del individuo, y puede manifestarse por medio de molestias como dolores de cabeza, trombosis, psoriasis, impotencia, entre otros (Taquechel y García, 2020).
- Entornos psicológicos, aquellos entornos relacionados con el desarrollo de los pensamientos, creencias y valores del individuo, y se manifiesta por medio de la irritabilidad, desconcentración, entre otros (Taquechel y García, 2020).
- Entornos sociales, aquellos entornos relacionados con las relaciones interpersonales que pueden sostener los individuos con los diferentes grupos de personas con los que trabajan, y puede manifestarse por medio de consumo de tabaco, productividad nula, ausentismo al lugar de trabajo, entre otros (Taquechel y García, 2020).

El instrumento para medir el estrés laboral en el personal de enfermería es denominado The Nursing Stress Scale y fue propuesto por Gray-Toft y Anderson en 1981, y se ha utilizado en distintas partes del mundo, revalidando así el

instrumento conforme a la realidad de la que cada país es parte, como es el caso de España (Escribá et al, 1999), o de China (Lee et. al, 2007).

Los indicadores que este instrumento contempla son 7 (Gray-Toft y Anderson, 1981)

- Muerte y sufrimiento, este indicador mide las situaciones estresantes derivadas de la muerte de los pacientes, poca o ninguna mejoría a los tratamientos, y los procedimientos dolorosos (Gray-Toft y Anderson, 1981).
- Conflicto con los médicos, este indicador mide las situaciones estresantes que se producen por la crítica y conflicto con el personal médico, el desacuerdo con un tratamiento y el miedo a equivocarse en el tratamiento (Gray-Toft y Anderson, 1981).
- Inadecuada preparación para atender las necesidades emocionales de los pacientes y sus familiares, este indicador mide situaciones estresantes producto de la falta de preparación para hacer frente a las necesidades psicológicas y emocionales de los pacientes (Gray-Toft y Anderson, 1981).
- Falta de apoyo del personal, este indicador mide la falta de disponibilidad de los colegas para reconfortar a sus compañeros ante situaciones de frustración o ira (Gray-Toft y Anderson, 1981).
- Conflicto con otros enfermeros y supervisores, este indicador mide las situaciones conflictivas que se presentan entre enfermeros y supervisores, o entre enfermeros colegas (Gray-Toft y Anderson, 1981).
- Carga de trabajo, este indicador mide las situaciones de estrés que puede sufrir el personal por la descoordinación en la asistencia del personal, la programación, el tiempo inadecuado, entre otros (Gray-Toft y Anderson, 1981).
- Incertidumbre sobre el tratamiento, este indicador mide situaciones estresantes donde se genera estrés porque se desconoce la certeza del tratamiento indicado para los pacientes (Gray-Toft y Anderson, 1981).

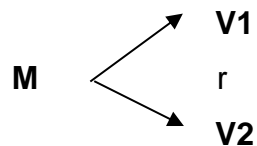
III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

La clasificación del estudio se señaló como tipo básico porque busca ampliar lo que se conoce hasta la fecha sobre la relación entre el clima organizacional y el estrés laboral fundamentándose sobre los conceptos teóricos que se tiene de ambas variables, en concordancia con Ortega (2019) quien señala que una investigación básica tiene por objeto probar las teorías ya conocidas o generar nuevas teorías a partir de la explicación y comprensión de una realidad específica.

El diseño investigativo es no experimental correlacional porque solo se relacionará la relación entre las variables y las dimensiones de ellas, sin realizar modificaciones o propiciar modificaciones en las variables de estudio, y sin establecer causalidad; de acuerdo con Ortega et. al (2019) quienes expresan que las investigaciones con diseño no experimental correlacional no manipulan ninguna de las variables durante el estudio, sino que solo las analizan tal como se producen en el contexto real.

El esquema es el siguiente:



Dónde:

M: Muestra de enfermeras de un Hospital en Trujillo

V1: Clima organizacional

V2: Estrés laboral

r: relación

3.2. Variables y operacionalización

La Variable 1 Clima Organizacional: Independiente, cuantitativa

La Variable 2 Estrés Laboral: Independiente, cuantitativa.

3.3. Población, muestra, muestreo y unidad de análisis

La población estuvo conformada por 50 profesionales de enfermería que laboran en la Unidad de Cuidados Intensivos de un Hospital en Trujillo; cuyos criterios de inclusión contemplan que sean profesionales de ambos sexos, con más de un año de experiencia trabajando en el área; y cuyos criterios de exclusión contemplan que los profesionales fuera del periodo de vacaciones; esto en relación a lo indicado por Marín (2020), quien define como población al conjunto numeroso de elementos con características comunes.

La muestra no se reconoce como tal porque la población constituyó una población censal, en otras palabras, todos los elementos son parte de la investigación, esto en consecuencia de lo expresado por Marín (2020) quien define a la muestra como un número de elementos que son parte representativa de la población

El método de muestreo es no probabilístico por conveniencia porque la investigadora es quien ha determinado que se analicen a todos los elementos de la población a fin de tener una mejor conceptualización del clima organizacional y el estrés que sufren los profesionales de enfermería en la unidad de cuidados intensivos durante la pandemia por Covid19; esto en coincidencia con lo manifestado por Marín (2020), quien dice que el muestro no probabilístico por conveniencia es aquel muestreo que no tiene un principio de aleatoriedad sino que los elementos son seleccionados conforme al interés del investigador en relación con la accesibilidad de la información y la relevancia para el estudio.

La unidad de análisis es cada profesional de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos de un Hospital en Trujillo en el año 2022, conforme lo explica Marín (2020) la unidad de análisis es cada uno de los elementos de la población.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Para la Variable 1 Clima Organizacional se usó como técnica la encuesta y como instrumento el cuestionario Profile of Organizational Characteristics

elaborado por Rensis Likert en 1976, modificado por Amzat et. al (2020) y adaptado para este estudio. Este instrumento tiene un total de 21 ítems, evalúa 7 dimensiones del clima organizacional, y se encuentra distribuido de la siguiente manera: métodos de mando (3 preguntas, 1-3), motivación (4 preguntas, 4 - 7), comunicación (4 preguntas, 8 -11), toma de decisiones (3 preguntas, 12-14), establecimiento de objetivos (3 preguntas, 15 -16), control (2 preguntas, 17-18), resultado y formación (3 preguntas, 19-21). Este instrumento se alcanzó de manera directa a cada una de las enfermeras participantes en su tiempo de descanso, otorgándoles un máximo de 10 minutos para responder. La confiabilidad de este instrumento se calculó con el Coeficiente de Alfa de Cronbach, cuyo valor alcanzado fue de 0.845, considerándose como un instrumento confiable con capacidad de medir las puntuaciones que cada encuestado le atribuye a las preguntas del cuestionario; y, su validez se evaluó con la prueba de esfericidad de Bartlett, la cual demuestra que el cuestionario empleado es efectivo ($p=0.00<0.05$), demostrando que las preguntas formuladas son pertinentes, coherentes y relevantes para medir la variable en estudio.

Para la Variable 2 Estrés laboral se usó como técnica la encuesta y como instrumento el cuestionario The Nursing Stress Scale elaborado por Gray-Toft y Anderson en 1981, modificado por Escribá y otros investigadores en 1999, y adaptado para este estudio. Este instrumento tiene un total de 34 ítems, evalúa seis dimensiones e indicadores del estrés laboral, y se encuentra distribuido de la siguiente manera: entorno físico (8 preguntas), entorno psicológico (20 preguntas) y entorno social (6 preguntas). Este instrumento se alcanzó de manera directa a cada una de las enfermeras participantes en su tiempo de descanso, otorgándoles un máximo de 10 minutos para responder. La confiabilidad de este instrumento se calculó con el Coeficiente de Alfa de Cronbach, cuyo valor alcanzado fue de 0.897, considerándose como un instrumento confiable con capacidad de medir las puntuaciones que cada encuestado le atribuye a las afirmaciones propuestas; y, su validez se evaluó con la prueba de esfericidad de Bartlett, la cual demuestra que el cuestionario empleado es efectivo ($p=0.00<0.05$), demostrando que los ítems usados son pertinentes, coherentes y relevantes para medir la variable en estudio.

3.5. Procedimientos

La investigación inició con la observación de la realidad problemática y la selección del problema de investigación, reconociendo las variables de estudio, la técnica e instrumentos, y el lugar donde se llevaría a cabo. Se aplicaron las encuestas a una muestra piloto para calcular la confiabilidad según Alfa de Cronbach, y la validez según Bartlett para concertar la claridad, coherencia y pertinencia de los instrumentos, para lo que también se usó IBM SPSS Statistics v.26.

Aunque, la investigadora labora dentro de la institución seleccionada y tenía la aprobación del jefe inmediato para aplicar los instrumentos de investigación, por lo cual, se decidió aplicar el instrumento a los colegas enfermeros sin revelar el nombre de la institución. Por consiguiente, se coordinó con la jefatura inmediata el horario en que podía aplicarse los instrumentos, seleccionando así el receso y tiempo de descanso de cada colega enfermero. Los instrumentos fueron alcanzados ya impresos y de manera individual, entregándoseles un tiempo estimado de aproximadamente 10 minutos para completar los cuestionarios, esta labor se completó en aproximadamente 10 días teniendo en consideración la rotación de horarios de trabajo. Los instrumentos entregados por cada colega enfermero son revisados para verificar que hayan sido llenados por completo y finalmente se almacenan para posteriormente ingresarse a una base datos del estudio y analizarlos conforme a los objetivos señalados.

3.6. Método de análisis de datos

Los datos obtenidos en cada una de las encuestas son codificados conforme a la escala de valoración, y llenados a una base de datos diferente para cada una de las variables en Microsoft Excel. Todos los datos obtenidos son de tipo cuantitativo, por lo cual, son importados a SPSS Statistics v.26 desde Microsoft Excel, y analizados estadísticamente a nivel descriptivo construyendo tablas de frecuencia; asimismo, conforme a la estadística inferencial, tras verificar por medio de Kolmogorov – Smirnov la distribución normal de los datos, se seleccionó como prueba de hipótesis el coeficiente de correlación de Pearson.

3.7. Aspectos éticos

La investigación respetará los cuatro principios éticos, primero, el principio de no maleficencia, porque de ninguna forma busca perjudicar a la institución ni a los participantes en el desarrollo de este estudio; segundo, el principio de beneficencia, porque con el conocimiento de las relaciones entre el clima organizacional y el estrés, así como de la relación entre sus dimensiones, se contribuirá a mejorar el desarrollo de ambos aspectos en el desempeño profesional del personal de salud; tercero, el principio de justicia, porque este estudio respeta la anonimidad de las personas que colaboraron con él, y de la institución que facilitó la aplicación de los instrumentos; y, cuarto, el principio de autonomía, porque cada decisión tomada para este estudio recae sobre responsabilidad del investigador quien solo tiene fines académicos, y no sobre algún interés particular de un tercero (Gómez y Keown, 2018).

IV.RESULTADOS

Los resultados para la variable 1 Clima Organizacional han sido obtenidos luego de aplicar la adaptación de la encuesta Profile of Organizational Characteristics de Rensis Likert (1967).

Tabla1.

Clima Organizacional

Tipo Clima	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Clima Organizacional				
Explotador	0	0,0	0,0	0,0
Autoritario	0	0,0	0,0	0,0
Burocrático	8	16,0	16,0	16,0
Democrático	42	84,0	84,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	
Factores individuales				
Explotador	0	0,0	0,0	0,0
Autoritario	1	2,0	2,0	2,0
Burocrático	3	6,0	6,0	8,0
Democrático	46	92,0	92,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	
Factores estructurales				
Explotador	0	0,0	0,0	0,0
Autoritario	1	2,0	2,0	2,0
Burocrático	11	22,0	22,0	24,0
Democrático	38	76,0	76,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

Nota. En la Tabla1 se muestra que la variable1 Clima Organizacional es percibida por las enfermeras de la Unidad de Cuidado Intensivos del hospital público con un clima explotador 0.0%, autoritario 0.0%, burocrático 16% y democrático 84.0%. Por su parte, la dimensión clima organizacional producido por factores individuales de la variable es percibida con un clima explotador 0.0%, autoritario 2.0%, burocrático 6.0% y democrático 92.0%; mientras que la dimensión clima organizacional producida por factores estructurales es percibida con un clima explotador 0.0%, autoritario 2.0%, burocrático 22.0%, y democrático 76.0%.

Los resultados para la variable 2 Estrés Laboral han sido obtenidos luego de aplicar la adaptación de la encuesta Ther Nursing Stress Scale de Gray-Toft y Anderson (1981)

Tabla2.

Estrés laboral

Nivel de estrés	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Estrés Laboral				
Leve	47	94,0	94,0	94,0
Moderado	3	6,0	6,0	100,0
Severo	0	0,0	0,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	
Entorno Físico				
Leve	35	70,0	70,0	70,0
Moderado	14	28,0	28,0	98,0
Severo	1	2,0	2,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	
Entorno Psicológico				
Leve	45	90,0	90,0	90,0
Moderado	5	10,0	10,0	100,0
Severo	0	0,0	0,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	
Entorno Social				
Leve	49	98,0	98,0	98,0
Moderado	1	2,0	2,0	100,0
Severo	0	0,0	0,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

Nota. En la Tabla2 se muestra que la variable2 Estrés laboral es percibida por las enfermeras de la Unidad de Cuidado Intensivos del hospital público como leve 94.0%, moderado 6.0%, y severo 0.0%. Por su parte, la dimensión estrés producido por el entorno físico es percibido como leve 70.0%, moderado 28.0%, y severo 2.0%; mientras que la dimensión estrés producido por el entorno psicológico es percibido como leve 90.0%, moderado 10.0%, y severo 0.0%; y, la dimensión estrés producido por el entorno social es percibido como leve 98.0%, moderado 2.0%, y severo 0.0%.

Se determina la relación entre la variable 1 clima organizacional y la variable 2 estrés laboral.

Tabla3.

Tabla de contingencia Clima organizacional y Estrés Laboral

	Estrés Laboral			Total
	Leve	Moderado	Severo	
Clima Organizacional				
Explotador	0,0%	0,0%	0,0%	0.0%
Autoritario	0,0%	0,0%	0,0%	0.0%
Burocrático	16,0%	0,0%	0,0%	16.0%
Democrático	78,0%	6,0%	0,0%	84.0%
Total	94,0%	6,0%	0,0%	100.0%

Nota. La tabla3 muestra la relación entre la variable1 clima organizacional y la variable2 estrés laboral, observándose que el clima organizacional es percibido por la mayoría de las enfermeras del área de cuidados intensivos en el hospital público como un clima democrático 84.0%, clima burocrático 16.0%, y ninguna percepción de clima explotador o autoritario, cabe señalar que el clima democrático es el mejor clima organizacional sugerido. Por su parte, el estrés laboral ha sido percibido por la mayoría como leve 94.0%, moderado 6.0% y ninguna percepción de estrés severo. Entonces, según se aprecia, la relación entre ambas variables ocurre en que mientras mejor sea el clima organizacional, menos estrés laboral se percibirá; y viceversa, mientras menos estrés se perciba, se puede asociar a ello la presencia de un mejor clima organizacional.

Se determina la relación entre las dimensiones de la variable 1 clima organizacional y la variable 2 estrés laboral

Tabla4.

Tabla de contingencia dimensiones de clima organizacional y estrés laboral

	Estrés Laboral			Total
	Leve	Moderado	Severo	
Factores individuales				
Explotador	0,0%	0,0%	0,0%	0.0%
Autoritario	2,0%	0,0%	0,0%	2.0%
Burocrático	6,0%	0,0%	0,0%	6.0%
Democrático	86,0%	6,0%	0,0%	92.0%
Total	94,0%	6,0%	0,0%	100.0%
Factores estructurales				
Explotador	0,0%	0,0%	0,0%	0.0%
Autoritario	2,0%	0,0%	0,0%	2.0%
Burocrático	20,0%	2,0%	0,0%	22.0%
Democrático	72,0%	4,0%	0,0%	76.0%
Total	94,0%	6,0%	0,0%	100.0%

Nota. La tabla4 muestra la relación entre la variable 2 estrés laboral y las dimensiones del clima organizacional, observándose que el estrés laboral es percibido por la mayoría de las enfermeras del área de cuidados intensivos en el hospital público como leve 94.0%, moderado 6.0%, y ninguna percepción de estrés severo. En cuanto al clima organizacional producido por factores individuales, este ha sido percibido por la mayoría como democrático 92.0%, burocrático 6.0%, autoritario 2.0% y sin percepción de explotador; con lo que puede señalarse que mientras mejor sea el clima organizacional relacionado a factores individuales, menor estrés laboral se observará, y viceversa. Por su parte, el clima organizacional producido por factores estructurales ha sido percibido por la mayoría como democrático 76.0%, moderado 22.0% y autoritario 2.0% y sin percepción de explotador; con lo cual se puede señalar que mientras mejor sea el clima organizacional relacionado a factores estructurales, menor estrés laboral se observará, y viceversa, aunque no es estrictamente un factor condicionante.

Se determina la relación entre las dimensiones de la variable 2 estrés laboral y la variable 1 clima organizacional.

Tabla5.

Tabla de contingencia clima organizacional y dimensiones del estrés laboral

	Clima Organizacional				Total
	Explotador	Autoritario	Burocrático	Democrático	
Entorno Físico					
Leve	0,0%	0,0%	8,0%	62,0%	70,0%
Moderado	0,0%	0,0%	8,0%	20,0%	28,0%
Severo	0,0%	0,0%	0,0%	2,0%	2,0%
Total	0,0%	0,0%	16,0%	84,0%	100,0%
Entorno Psicológico					
Leve	0,0%	0,0%	16,0%	74,0%	90,0%
Moderado	0,0%	0,0%	0,0%	10,0%	10,0%
Severo	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Total	0,0%	0,0%	16,0%	84,0%	100,0%
Entorno Social					
Leve	0,0%	0,0%	16,0%	82,0%	98,0%
Moderado	0,0%	0,0%	0,0%	2,0%	2,0%
Severo	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Total	0,0%	0,0%	16,0%	84,0%	100,0%

Nota. La tabla5 muestra la relación entre la variable 1 clima organizacional y las dimensiones del estrés laboral, observándose que el clima organizacional es percibido por la mayoría de las enfermeras del área de cuidados intensivos en el hospital público como un clima democrático 84.0%, clima burocrático 16.0%, y ninguna percepción de clima explotador o autoritario. Por su parte, el estrés laboral producido por entornos físicos ha sido percibido por la mayoría como leve 70.0%, moderado 28.0% y severo 2.0%; con lo cual se puede señalar que mientras mejor sea el clima organizacional, menor estrés laboral por entornos físicos se observará, y viceversa, aunque puede no ser un factor condicionante porque aún con un clima organizacional favorable se observan niveles de estrés severos.

En cuanto al estrés laboral producido por entornos psicológicos, este ha sido percibido por la mayoría como leve 90.0%, moderado 10.0% y sin percepción de estrés severo; con lo que puede señalarse que mientras mejor sea el clima organizacional, menor será el estrés laboral producido por entornos psicológicos, y viceversa. Algo similar ocurre con el estrés laboral producido por entorno sociales, siendo que sus niveles de percepción tienen mejor indicador que el resto de los causales de estrés.

Se realiza además una prueba de normalidad para los datos recolectados a fin de establecer si se usan pruebas paramétricas o no paramétricas.

Tabla6.

Prueba de normalidad de Kolmogorov – Smirnov

	Kolmogorov-Smirnov			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	Gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Factores individuales	,233	50	,000	,791	50	,000
Factores estructurales	,178	50	,000	,903	50	,001
Clima Organizacional	,208	50	,000	,874	50	,000
Entorno Físico	,139	50	,017	,861	50	,000
Entorno Psicológico	,095	50	,200	,979	50	,515
Entorno Social	,200	50	,000	,757	50	,000
Estrés Laboral	,161	50	,002	,853	50	,000

Nota. La Tabla6 muestra que el resultado de la prueba Kolmogorov – Smirnov para la dimensión Entorno psicológico es mayor a 0.05 representando datos de procedencia normal; sin embargo, para las demás dimensiones y las variables el nivel de significancia es menor a 0.05, atribuyéndose entonces la característica de datos no normales, por lo que deben ser analizados mediante pruebas no paramétricas; y, en este caso se ha seleccionado a la Prueba Rho de Spearman.

Hipótesis General: Existe relación significativa entre el clima organizacional y el estrés laboral en las enfermeras de la unidad de cuidados intensivos para Covid19 en un hospital en Trujillo en el año 2022.

H0: No existe relación entre el clima organizacional y el estrés laboral.

H1: Existe relación entre el clima organizacional y el estrés laboral

Se establece como regla de decisión 5% (0.05), es decir, se evaluará si el nivel de significancia obtenido de la Prueba Rho de Spearman es mayor menor que dicho valor, y según eso se aceptará o rechazará la hipótesis nula.

Tabla7.

Correlación entre el clima organizacional y el estrés laboral

		Estrés Laboral	
Rho de Spearman	Clima Organizacional	Coeficiente de correlación	-,337
		Sig. (bilateral)	,017
		N	50

Nota. La tabla7 muestra que el valor obtenido para la significancia (p) es menor que 0.05, por tanto, se rechaza la hipótesis nula (H0) y se acepta la hipótesis alterna (H1).

Entonces, se comprueba que existe relación una relación significativa ($p=0.17<0.05$) entre el clima organizacional y el estrés laboral en las enfermeras de la unidad de cuidados intensivos para Covid19 en un hospital en Trujillo en el año 2022, representando una correlación negativa baja (Rho=-0.337).

Hipótesis Específica 1: Existe relación significativa entre la dimensión factores individuales del clima organizacional y el estrés laboral en las enfermeras de la unidad de cuidados intensivos para Covid19 en un hospital en Trujillo en el año 2022.

H0: No existe relación entre los factores individuales del clima organizacional y el estrés laboral.

H1: Existe relación entre los factores individuales del clima organizacional y el estrés laboral

Se establece como regla de decisión 5% (0.05), es decir, se evaluará si el nivel de significancia obtenido de la Prueba Rho de Spearman es mayor menor que dicho valor, y según eso se aceptará o rechazará la hipótesis nula.

Tabla8.

Correlación entre los factores individuales del clima organizacional y el estrés laboral

		Estrés Laboral	
Rho de Spearman	Factores individuales	Coefficiente de correlación	-,165
		Sig. (bilateral)	,252
		N	50

Nota. La tabla8 muestra que el valor obtenido para la significancia (p) es mayor que 0.05, por tanto, se acepta la hipótesis nula (H0) y se rechaza la hipótesis alterna (H1).

Entonces, se comprueba que no existe una relación significativa ($p=0.252>0.05$) entre los factores individuales del clima organizacional y el estrés laboral en las enfermeras de la unidad de cuidados intensivos para Covid19 en un hospital en Trujillo en el año 2022.

Hipótesis Específica 2: Existe relación significativa entre la dimensión factores estructurales del clima organizacional y el estrés laboral en las enfermeras de la unidad de cuidados intensivos para Covid19 en un hospital en Trujillo en el año 2022.

H0: No existe relación entre los factores estructurales del clima organizacional y el estrés laboral.

H1: Existe relación entre los factores estructurales del clima organizacional y el estrés laboral

Tabla9.

Correlación entre los factores estructurales del clima organizacional y el estrés laboral

		Estrés Laboral	
Rho de Spearman	Factores estructurales	Coefficiente de correlación	-,345*
		Sig. (bilateral)	,014
		N	50

Nota. La tabla9 muestra que el valor obtenido para la significancia (p) es menor que 0.05, por tanto, se rechaza la hipótesis nula (H0) y se acepta la hipótesis alterna (H1).

Entonces, se comprueba que existe una relación significativa ($p=0.014<0.05$) entre los factores estructurales del clima organizacional y el estrés laboral en las enfermeras de la unidad de cuidados intensivos para Covid19 en un hospital en Trujillo en el año 2022, representando una correlación negativa baja (Rho=-0.345).

Hipótesis Específica 3: Existe relación significativa entre la dimensión entorno físico del estrés laboral y el clima organizacional en las enfermeras de la unidad de cuidados intensivos para Covid19 en un hospital en Trujillo en el año 2022.

H0: No existe relación entre el entorno físico del estrés laboral y el clima organizacional

H1: Existe relación entre el entorno físico del estrés laboral y el clima organizacional.

Tabla10.

Relación entre el entorno físico del estrés laboral y el clima organizacional

			Clima Organizacional
Rho de Spearman	Entorno Físico	Coeficiente de correlación	-,251
		Sig. (bilateral)	,079
		N	50

Nota. La tabla10 muestra que el valor obtenido para la significancia (p) es mayor que 0.05, por tanto, se acepta la hipótesis nula (H0) y se rechaza la hipótesis alterna (H1).

Entonces, se comprueba que no existe una relación significativa ($p=0.079 < 0.05$) entre el entorno físico del estrés laboral y el clima organizacional en las enfermeras de la unidad de cuidados intensivos para Covid19 en un hospital en Trujillo en el año 2022.

Hipótesis Específica 4: Existe relación significativa entre la dimensión entorno psicológico del estrés laboral y el clima organizacional en las enfermeras de la unidad de cuidados intensivos para Covid19 en un hospital en Trujillo en el año 2022.

H0: No existe relación entre el entorno psicológico del estrés laboral y el clima organizacional

H1: Existe relación entre el entorno psicológico del estrés laboral y el clima organizacional.

Tabla11.

Relación entre el entorno psicológico del estrés laboral y el clima organizacional

			Clima Organizacional
		Coeficiente de correlación	-,206
Rho de Spearman	Entorno Psicológico	Sig. (bilateral)	,152
		N	50

Nota. La tabla11 muestra que el valor obtenido para la significancia (p) es mayor que 0.05, por tanto, se acepta la hipótesis nula (H0) y se rechaza la hipótesis alterna (H1).

Entonces, se comprueba que no existe una relación significativa ($p=0.152 < 0.05$) entre el entorno psicológico del estrés laboral y el clima organizacional en las enfermeras de la unidad de cuidados intensivos para Covid19 en un hospital en Trujillo en el año 2022.

Hipótesis Específica 5: Existe relación significativa entre la dimensión entorno social del estrés laboral y el clima organizacional en las enfermeras de la unidad de cuidados intensivos para Covid19 en un hospital en Trujillo en el año 2022.

H0: No existe relación entre el entorno social del estrés laboral y el clima organizacional

H1: Existe relación entre el entorno social del estrés laboral y el clima organizacional.

Tabla12.

Relación entre el entorno social del estrés laboral y el clima organizacional

			Clima Organizacional
Rho de Spearman	Entorno Social	Coefficiente de correlación	-,280
		Sig. (bilateral)	,049
		N	

Nota. La tabla 12 muestra que el valor obtenido para la significancia (p) es menor que 0.05, por tanto, se rechaza la hipótesis nula (H0) y se acepta la hipótesis alterna (H1).

Entonces, se comprueba que existe una relación significativa ($p=0.049<0.05$) entre el entorno psicológico del estrés laboral y el clima organizacional en las enfermeras de la unidad de cuidados intensivos para Covid19 en un hospital en Trujillo en el año 2022, representando una correlación negativa baja (Rho=-0.280)

V. DISCUSIÓN

El clima Organizacional es percibido por las enfermeras de la Unidad de Cuidados Intensivos del hospital público con un clima explotador 0.0%, autoritario 0.0%, burocrático 16% y democrático 84.0%; lo que significa en concordancia con Lunenburg y Ornstein (2022) y en congruencia con Likert (1972) citado por Moro (2021), que la calidad del entorno de la organización reúne un conjunto de atributos favorables que logran interrelacionar a los miembros de la organización y promover el alcance en equipo de los objetivos institucionales.

No se coincide con Arqque (2021), cuyos resultados muestran que el clima organizacional es calificado como medio 71.4% y bajo 28.6%.

Por su parte, la dimensión clima organizacional producido por factores individuales es percibida con un clima explotador 0.0%, autoritario 2.0%, burocrático 6.0% y democrático 92.0%, lo que de acuerdo con Moro (2021) explica que la mayoría de las enfermeras considera que los medios que se usa para motivarlas en su trabajo, y, las oportunidades que se le otorgan para continuar con su formación las hace identificarse con la institución.

Mientras que la dimensión clima organizacional producida por factores estructurales es percibida con un clima explotador 0.0%, autoritario 2.0%, burocrático 22.0%, y democrático 76.0%, lo que de acuerdo con Morales (2020) explica que la mayoría de las enfermeras considera que los medios que se usa para liderar en la organización tienen resultados, pero deberían mejorar, sobre todo cuando del proceso de comunicación se trata porque hay aún presencia de formalidad y documentación para acceder a una comunicación directa sin niveles ni escalas en situaciones de emergencia que requieren inmediata atención, asimismo, conforme a Brunet (2004) es necesario que para lograr mejorar eso se incluya a todo el personal de salud en la toma de decisiones y no sólo a nivel de representantes, por otro lado, se debe confiar más en el trabajo de los miembros del equipo, y el desempeño de los miembros directivos.

Los resultados de estrés laboral muestran que las enfermeras de la Unidad de Cuidado Intensivos del hospital público lo perciben como leve 94.0%, moderado 6.0%, y severo 0.0%. De acuerdo con Lazarus y Folkman (1984) citados por Kajal et. al (2020) las enfermeras consideran que la exigencia de su desempeño

profesional está en relación a su disponibilidad y predisposición laboral; o en palabras de Spielberg y Reheiser (2020) las enfermeras de la unidad de cuidado intensivos demuestran no verse afectadas por los eventos estresantes que ocurren en su lugar de trabajo, posiblemente habiendo aprendido a sobrellevarlos y tener mayor resistencia hacia el trabajo bajo presión.

No se coincide con Arqque (2021), quien muestra que los niveles de estrés laboral se califican como medio 45.3%, bajo 45.2% y alto 9.5%.

Por su parte, la dimensión estrés producido por el entorno físico es percibido como leve 70.0%, moderado 28.0%, y severo 2.0%; conforme a Gray-Toft y Anderson (1981), esto indicaría que la sobrecarga laboral es un indicador de importancia en cuanto al estrés en las enfermeras de la unidad analizada, y es consecuente que ellas se vean afectadas por la descoordinación de horarios y el desabastecimiento de personal del que son parte como producto de la pandemia.

Esto coincide con Alenezi et. al (2018) quien concluyó que las enfermeras en los hospitales tienen estrés en mayor medida por factores de sobrecarga laboral.

Mientras que la dimensión estrés producido por el entorno psicológico es percibido como leve 90.0%, moderado 10.0%, y severo 0.0%, lo que significa que conforme a Gray-Toft y Anderson (1981), el personal de enfermeras ha aprendido a sobrellevar la presión por la muerte o sufrimiento de un paciente, o la incertidumbre de un tratamiento, de igual manera, han logrado controlar y estar mejor preparadas para atender las necesidades emocionales que demandan sus pacientes o sus colegas reduciendo así su preocupación o estrés producto de ello, aunque en ocasiones, es posible que las situaciones estresantes sobrepasen su resistencia ante la presión emocional.

También se coincide con Alenezi et. al (2018) quien manifiesta que además de la sobrecarga laboral, existen otros factores que incrementan el estrés laboral de las enfermeras, como son las leyes de soporte y, la incertidumbre sobre el tratamiento, así como la incertidumbre sobre las funcionalidades de equipos especializados.

Y, la dimensión estrés producido por el entorno social es percibido como leve 98.0%, moderado 2.0%, y severo 0.0%, de acuerdo con Gray-Toft y Anderson

(1981) no hay demasiado conflicto por temas laborales entre los médicos o los supervisores por lo que los indicadores por estrés producto de estos aspectos son bastante bajos.

La relación entre el clima organizacional y el estrés laboral refleja que mientras mejor sea el clima organizacional, menos estrés laboral se percibirá; y viceversa, mientras menos estrés se perciba, se puede asociar a ello la presencia de un mejor clima organizacional. Comprobando que existe relación significativa ($p=0.17<0.05$) con una correlación negativa baja ($Rho=-0.337$), lo que significa que es posible asociar buenos niveles de clima organizacional a bajos niveles de estrés laboral, aunque el nivel de asociación dependerá de muchos otros factores que puedan condicionar a ambas variables.

Esto coincide con Padroto et. al (2022) quienes en su investigación determinaron que el coeficiente de correlación de Pearson era de $r = -0.23$ atribuyéndosele significancia ($p=0.023<0.05$), aunque es un nivel de correlación menor que el encontrado en esta investigación, sigue siendo una correlación negativa baja. También se tiene concordancia con la investigación de Dereke y Rezaei (2020) cuyo $r = -0.13$ con significancia ($p<0.05$), sin embargo, esta correlación es negativa pero se considera muy baja. Además, se coincide con Lan et. al (2020), quienes encontraron que, según Pearson, existe una correlación negativa y significativa entre las variables de estudio ($r=-0.57$; $p<0.01$); pese a que esta es también una correlación negativa, se considera moderada.

De ninguna manera se coincide con Arqqe (2021) quien concluye que la relación entre ambas variables existe, que es positiva ($Rho = 0.718$) y es significativa ($p<0.05$), porque eso significaría que si se mejora el clima organizacional, los niveles de estrés incrementarán también, y nuestro estudio demuestra una correlación inversamente proporcional.

La relación entre la dimensión factores estructurales del clima organizacional y el estrés laboral refleja que mientras mejor sea el clima organizacional relacionado a factores estructurales, menor estrés laboral se observará, y viceversa, aunque no es estrictamente un factor condicionante. Comprobándose que existe una relación significativa ($p=0.014<0.05$) entre los factores estructurales del clima organizacional y el estrés laboral en las enfermeras de la unidad de cuidados

intensivos para Covid19 en un hospital en Trujillo en el año 2022, representando una correlación negativa baja ($Rho=-0.345$).

Se tiene congruencia con lo expresado por Alenezi et. al (2018) concluyéndose que la participación de las enfermeras en la formulación de políticas al enfocarse en establecer un entorno de trabajo saludable libre de estrés garantiza la seguridad del paciente, y puede resolver la escasez de personal para evitar sobrecarga laboral que genere un incremento de los indicadores de estrés.

La relación entre la dimensión factores individuales del clima organizacional y el estrés laboral refleja que mientras mejor sea el clima organizacional relacionado a factores individuales, menor estrés laboral se observará, y viceversa. Sin embargo, se comprueba que no existe una relación significativa ($p=0.252>0.05$) entre los factores individuales del clima organizacional y el estrés laboral en las enfermeras de la unidad de cuidados intensivos para Covid19 en un hospital en Trujillo en el año 2022.

Esto no coincide con lo expresado por Lan et. al (2020), quien concluye que los directivos de los hospitales deberían prestar atención a mejorar el ambiente de trabajo del personal de salud manteniendo relaciones laborales horizontales, porque ello puede asociarse a mejorar los niveles de estrés laboral evitando la fatiga y desmotivación promoviendo el abandono del trabajo.

La relación entre la dimensión entorno físico del estrés laboral y el clima organizacional refleja que mientras mejor sea el clima organizacional, menor estrés laboral por entornos físicos se observará, y viceversa, aunque puede no ser un factor relacional porque aún con un clima organizacional favorable se observan niveles de estrés severos. Comprobándose que, en efecto, no existe una relación significativa ($p=0.079<0.05$) entre el entorno físico del estrés laboral y el clima organizacional en las enfermeras de la unidad de cuidados intensivos para Covid19 en un hospital en Trujillo en el año 2022, lo que significa que mejorar el clima organizacional no está asociado con el estrés que el personal de enfermeras pueda percibir por la sobrecarga laboral.

Estos resultados no concuerdan con Dereke y Rezaei (2020), quien sostiene que reducir el efecto negativo del estrés por trabajo puede lograrse si se mejoran las condiciones laborales y la dirección en la organización.

La relación entre la dimensión entorno psicológico del estrés laboral y el clima organizacional refleja que mientras mejor sea el clima organizacional, menor será el estrés laboral producido por entornos psicológicos, y viceversa. Sin embargo, se comprueba que no existe una relación significativa ($p=0.152 < 0.05$) entre el entorno psicológico del estrés laboral y el clima organizacional en las enfermeras de la unidad de cuidados intensivos para Covid19 en un hospital en Trujillo en el año 2022.

La relación entre la dimensión entorno social del estrés laboral y el clima organizacional refleja que mientras mejor sea el clima organizacional, menor será el estrés laboral producido por entornos sociales, y viceversa, siendo que sus niveles de percepción tienen mejor indicador que el resto de los causales de estrés. Comprobándose que existe una relación significativa ($p=0.049 < 0.05$) entre el entorno psicológico del estrés laboral y el clima organizacional en las enfermeras de la unidad de cuidados intensivos para Covid19 en un hospital en Trujillo en el año 2022, representando una correlación negativa baja ($Rho=-0.280$)

VI. CONCLUSIONES

1. Existe relación significativa ($p=0.17 < 0.05$) negativa baja ($Rho=-0.337$) entre el clima organizacional y el estrés laboral en las enfermeras de la unidad de cuidados intensivos para Covid19 en un hospital en Trujillo en el año 2022; lo que significa que mientras mejor sea el clima organizacional también se observará menor nivel de estrés laboral, y viceversa.
2. El tipo de clima organizacional de las enfermeras de la unidad de cuidados intensivos para Covid19 en un hospital en Trujillo en el año 2022 es en su mayoría democrático (84%), lo que significa que la mayoría de las enfermeras se sienten conformes con el entorno laboral.
3. El nivel de estrés laboral de las enfermeras de la unidad de cuidados intensivos para Covid19 en un hospital en Trujillo en el año 2022 es en su mayoría leve (94%), lo que significa que la mayoría de las enfermeras se encuentran conformes con el desarrollo de su trabajo.
4. No existe relación significativa ($p=0.252 > 0.05$) entre la dimensión factores individuales del clima organizacional y el estrés laboral en las enfermeras de la unidad de cuidados intensivos para Covid19 en un hospital en Trujillo en el año 2022, lo que significa que la mejora de los factores individuales que influyen sobre el clima organizacional no se asocia con el estrés laboral, ni viceversa.
5. Existe relación significativa ($p=0.014 < 0.05$) negativa baja ($Rho=-0.345$) entre la dimensión factores estructurales del clima organizacional y el estrés laboral en las enfermeras de la unidad de cuidados intensivos para Covid19 en un hospital en Trujillo en el año 2022, lo que significa que mientras mejor sea el clima organizacional por factores estructurales, también se observará mejor nivel de estrés laboral.
6. No existe relación significativa ($p=0.079 < 0.05$) entre el clima organizacional y la dimensión entorno físico del estrés laboral en las enfermeras de la unidad de cuidados intensivos para Covid19 en un hospital en Trujillo en el año 2022; lo que significa que la mejora del clima

organizacional no se asocia con el estrés producido por el entorno físico, ni viceversa.

7. No existe relación significativa ($p=0.152 < 0.05$) entre el clima organizacional y la dimensión entorno psicológico del estrés laboral en las enfermeras de la unidad de cuidados intensivos para Covid19 en un hospital en Trujillo en el año 2022, lo que significa que la mejora del clima organizacional no se asocia con el estrés producido por el entorno psicológico, ni viceversa.
8. Existe relación significativa ($p=0.049 < 0.05$) negativa baja ($Rho=-0.280$) entre el clima organizacional y la dimensión entorno social del estrés laboral en las enfermeras de la unidad de cuidados intensivos para Covid19 en un hospital en Trujillo en el año 2022, lo que significa que mientras mejor sea el clima organizacional, también se observará mejor nivel de estrés producido por factores sociales.

VII. RECOMENDACIONES

1. Al Directorio Médico, realizar una encuesta mensual o trimestral acerca del clima organizacional y el estrés laboral, de esta manera verificar la percepción de las enfermeras del área de cuidados intensivos e identificar los meses y los eventos donde se incrementan los niveles de estrés o se deteriora el clima organizacional con el objeto de plantear mejoras en ambas variables.
2. A los jefes inmediatos, realizar una entrevista grupal a los equipos de enfermeras para obtener detalles cualitativos acerca de que actitudes o procesos en específico les hace considerar al clima organizacional burocrático, autoritario o explotador.
3. A los jefes inmediatos realizar una entrevista grupal a los equipos de enfermeras para identificar que sucesos les producen niveles de estrés moderado o severo.
4. Al directorio médico reestructurar el plan de trabajo considerando que el hecho de que el personal se encuentre motivado o perciba que puede desarrollarse profesionalmente, no va a asociarse a menores niveles de estrés leves; porque este se origina durante la jornada de trabajo.
5. Al directorio médico, replantear los procedimientos de la estructura organizacional, fomentar la comunicación directa y espontánea entre todos los niveles de equipo de salud, y plantear los objetivos institucionales no solo con la votación de todos los profesionales, sino con su involucramiento en cuanto a los reportes de resultados, dándoles la capacidad de respaldar sus decisiones y los resultados de su área o turno.
6. Al directorio médico, prever mejores condiciones laborales para evitar la sobrecarga de trabajo en el personal de salud, y no tratar de asociar que el buen clima organizacional permite respaldar transgredir los derechos laborales de los colaboradores.
7. Al directorio médico, brindar soporte emocional para el personal de salud que labora en cuidado intensivos, ya que las pérdidas de pacientes son cuantificablemente mayores, y aunque el personal pueda llegar a sentirse bien entre sus compañeros de trabajo, esto no se relaciona con su

bienestar psicológico ni con su conocimiento del manejo de sus emociones y ansiedad que puedan ser producidas como parte del estrés psicológico.

8. Al directorio médico y cuerpo de enfermeras, propiciar un ambiente laboral sin malos entendidos, y si existiera algún problema entre colegas buscar un momento oportuno para solucionarlo, o solicitar un intermediario imparcial que pueda colaborar con resolver los conflictos, a fin de mejorar los niveles de estrés laboral por el entorno social, ya que ello se asocia a un clima organizacional oportuno.

REFERENCIAS

- Alenezi, A. M., Aboshaiqah, A., & Baker, O. (2018). Work-related stress among nursing staff working in government hospitals and primary health care centres. *International Journal of Nursing Practice*, 1-8. doi:10.1111/ijn.12676
- Amzat, I. H., Taslikhan, M., Walters, L., & Walters, T. (2020). Likert's 4-Management System Instrument Psychometric Properties - University Management - Malaysia. *Social Sciences and Humanities*, 28(3), 1621 - 1641. Obtenido de [http://www.pertanika.upm.edu.my/resources/files/Pertanika%20PAPERS/JS%20SH%20Vol.%2028%20\(3\)%20Sep.%202020/02%20JSSH-3027-2018.pdf](http://www.pertanika.upm.edu.my/resources/files/Pertanika%20PAPERS/JS%20SH%20Vol.%2028%20(3)%20Sep.%202020/02%20JSSH-3027-2018.pdf)
- Arque, R. (2021). *Clima organizacional y estrés laboral del personal Centro de Salud Jaime Zubieta del distrito San Juan de Lurigancho-2018*. Tesis de maestría, Universidad César Vallejo, Escuela de Posgrado, Lima. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/71516/Arque_AR-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Aveiro, T., Chávez, F., Meléndez, S., Vnelli, D., Jaramillo, D., Rojas, J., . . . Mejía, C. (2021). Ansiedad, depresión y estrés por COVID-19 en profesionales de la salud de Latinoamérica: Características y factores asociados. *Boletín de Malariología y Salud Ambiental*, 61(2), 114-122. doi:10.52808/bmsa.7e5.61e2.013
- Baye, Y., Demeke, T., Birhan, N., Semahegn, A., & Birhanu, S. (2020). Nurses' work-related stress and associated factors in governmental hospitals in Harar, Eastern Ethiopia: A cross-sectional study. *Plos One*, 15(8), 1-12. doi:10.1371/journal.pone.0236782
- Brunet, L. (2004). *El clima de trabajo en las organizaciones*. México: Trillas. Obtenido de <https://corganizacional1.files.wordpress.com/2017/02/el-clima-de-trabajo-en-las-organizaciones.pdf>
- Bustamante, B., & Velarde, S. (2018). *Relación entre el clima organizacional y el estrés laboral en trabajadores de salud del Hospital Nacional Cayetano Heredia, Lima 2014*. Tesis de maestría, Universidad César Vallejo, Escuela

de Posgrado, Lima. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/16201/Bustamante_LB_Velarde_CS.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Bustamante, M. A., Lapo, M. d., Tello, M., & Núñez, M. (2018). Origen, desarrollo y evolución del constructo clima organizacional. *Revista Empresarial*(46), 12-23. doi:10.23878/empr.v12i46.122

Castañeda, E. S. (2019). *Clima organizacional y estrés laboral del personal profesional de enfermería del hospital Hermilio Valdizan - 2019*. Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo, Escuela de Posgrado, Lima. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/41704/Liñan_ASE.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Concha, I., & Aguilar, D. M. (2020). *Estrés laboral y clima organizacional en los trabajadores del centro de salud Carmen de la Legua, Callao - 2020*. Tesis de maestría, Universidad Nacional del Callao, Escuela de Posgrado, Callao. Recuperado el Electrónico, de <http://repositorio.unac.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12952/5325/Concha%20Hilares%20Aguilar%20Bravo%20FCS%20Maestría%202020.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Del Castillo, P. (2020). *El Clima Organizacional y el Estrés Laboral del Área de Emergencia del Hospital Regional de la Ciudad de Cusco, 2019*. Tesis de maestría, Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, Escuela de Posgrado, Lima. Obtenido de <https://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14039/4886/Patricia%20DEL%20CASTILLO%20BARRENECHEA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Dereke, M., & Rezaei, H. (2020). Relationship of Job Stress with Organizational Climate, Quality of Work Life, and Job Involvement. *Journal of Industrial and Organizational Psychology Studies*, 7(1), 175-188. doi:10.22055/jiops.2019.31572.1153

- Díaz, F., Guevara, S. E., & Vidaurre, W. E. (2019). Estrés laboral y clima organizacional en colaboradores del hospital Solidaridad, Chiclayo. *UCV HACER Revista de Investigación y Cultura -Universidad César Vallejo*, 8(1), 31-40. Obtenido de <http://revistas.ucv.edu.pe/index.php/ucv-hacer/article/view/545/525>
- Disha Publications. (2020). *Child Development & Pedagogy for CTET & STET (Paper 1 & 2) with Past Questions* (Cuarta ed.). Disha. Obtenido de <https://books.google.com.pe/books?id=GuwxEAAAQBAJ&pg=PA227&dq=azarus+theory&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwi7qsnxv734AhWiBLkGHXJ8CrwQ6AF6BAgKEAI#v=onepage&q&f=false>
- Escribá, V., Más, R., Cárdenas, M., & Pérez, S. (1999). Validación de la escala de estresores laborales en personal de enfermería: «the nursing stress scale. *Gaceta Sanitaria*, 13(3), 191-200. doi:10.1016/S0213-9111(99)71350-6
- Gómez, A., & Keown, J. (2018). *Bioética y los bienes humanos* (Primera ed.). (M. A. Carrasco, Trad.) Washington: Georgetown University Press. Obtenido de https://books.google.com.pe/books?id=63CMDwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=principio+de+maleficencia+beneficencia+justicia&hl=es-419&sa=X&redir_esc=y#v=onepage&q=principio%20de%20maleficencia%20beneficencia%20justicia&f=false
- Gonzales, J., Ramirez, R., Terán, N., & Palomino, G. (2021). Clima organizacional en el sector público Latinoamericano. *Revista Multidisciplinar. Ciencia Latina*, 5(1), 1157-1170. doi:10.37811/cl_rcm.v5i1.318
- Gray-Toft, P., & Anderson, J. (1981). The Nursing Stress Scale: Development of an instrument. *Journal of Behavioral Assessment*, 3(1), 11-23. doi:10.1007/bf01321348
- Huaranca, E. S. (2018). *Relación entre clima organizacional y estrés laboral en trabajadores de la Unidad Ejecutora Red de Salud San Francisco-Ayacucho, 2018*. Tesis de maestría, Universidad César Vallejo, Escuela de Posgrado, Lima. Obtenido de

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/29820/huaranca_ge.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Jarvis, M., & Okami, P. (2020). *Principles of Psychology: Contemporary Perspectives* (Primera ed.). Oxford, Reino Unido: Oxford University Press. Obtenido de <https://books.google.com.pe/books?id=LpbHDwAAQBAJ&pg=PA585&dq=azarus+theory&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwi7qsnxv734AhWiBLkGHXJ8CrwQ6AF6BAgCEAI#v=onepage&q&f=false>
- Lan, Y. L., Huang, W. T., Kao, C. L., & Wang, H. J. (2020). The relationship between organizational climate, job stress, workplace burnout, and retention of pharmacists. *Journal of Occupational Health*, 62(1), 1-9. doi:10.1002/1348-9585.12079
- Lee, E., & Jang, I. (2019). Nurses' Fatigue, Job Stress, Organizational Culture, and Turnover Intention: A Culture–Work–Health Model. *Western Journal of Nursing Research*, 00(0), 1-16. doi:10.1177/0193945919839189
- Lee, M., Holzemer, W. L., & Faucett, J. (2007). Psychometric Evaluation of the Nursing Stress Scale (NSS) Among Chinese Nurses in Taiwan. *Journal of Nursing Measurement*, 15(2), 133-144. doi:10.1891/106137407782156381
- Likert, R. (1961). *New Patterns of Management*. Kogakusha: McGraw-Hill. Obtenido de <https://pdfcoffee.com/download/likert-new-patterns-of-management-4-pdf-free.html>
- Lunenburg, F., & Ornstein, A. (2022). *Educational Administration: Concepts and Practices* (Séptima ed.). California: Estados Unidos: SAGE Publications. Obtenido de <https://books.google.com.pe/books?id=ZwEWEAAAQBAJ&pg=PT91&dq=organizational+climate+like+likert&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwipqLGRhb34AhWSEbkGH8aAiEQ6AF6BAgJEAI#v=onepage&q=organizational%20climate%20like%20likert&f=false>

- Marín, M. B. (2020). *Comercialización del transporte y la logística* (Primera ed.). Madrid: Paraninfo. Obtenido de <https://books.google.com.pe/books?id=7D3pDwAAQBAJ&pg=PA14&dq=polaci%C3%B3n+muestra+y+muestreo&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwjBz93J0sD4AhXSFbkGHcxuD4UQ6AF6BAgHEAI#v=onepage&q&f=false>
- Marquina, R., & Adriazola, R. (2020). Autopercepción del estrés del personal de salud en primera línea de atención de pacientes con Covid-19 en Lima Metropolitana, Perú. *Acc Cietna. Para el cuidado de la salud*, 7(2), 35-42. doi:10.35383/cietna.v7i2.391ARTÍCULOS DE INVESTIGACIÓN ORIGINALES
- Mejía, A. (2019). Revisión de la literatura de clima organizacional, estado del arte. *Economía y Administración*, 12(3), 170-181. doi:148.229.0.27/index.php/tecnociencia/article/view/191/175
- Morales, M. G. (2020). *Recursos humanos en el alojamiento* (Primera ed.). Madrid: Paraninfo. Obtenido de https://books.google.com.pe/books?id=rx_gDwAAQBAJ&pg=PA94&dq=teoría+organizacional+rensis+likert&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwizsu_Mhr34AhWkBbkGHUBBBQwQ6AF6BAgDEAI#v=onepage&q=teoría%20organizacional%20rensis%20likert&f=false
- Moro, A. (2020). *A Avaliação do Clima Escolar no Brasil:: Construção, Testagem e Validação de Questionários Avaliativos* (Primera ed.). Appris. Obtenido de <https://books.google.com.pe/books?id=IUH8DwAAQBAJ&pg=PP33&dq=clima+organizacional+likert&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwiiktLdhL34AhVPBbkGHZtaBG8Q6AF6BAgHEAI#v=onepage&q&f=false>
- ONU. (13 de Enero de 2022). *Organización de las Naciones Unidas*. Obtenido de Noticias ONU: <https://news.un.org/es/story/2022/01/1502562>
- Ortega, M., García, F., & De Juanas, Á. (2019). *Guía para la elaboración de trabajos fin de máster de investigación educativa*. Barcelona: Octaedro Editorial. Obtenido de

<https://books.google.com.pe/books?id=2E4bEAAAQBAJ&pg=PT59&dq=dise%C3%B1o++no+experimental&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwi-6tuZ0MD4AhXzIbkGHesQA8oQ6AF6BAglEAI#v=onepage&q=dise%C3%B1o%20%20no%20experimental&f=false>

Padroto, H., Haryono, S., & Wahyuningsih, S. H. (2022). The role of work stress, organizational climate, and improving employee performance in the implementation of work from home. *Work*, 71(2), 345-375. doi:10.3233/WOR-210678

Quispe, D. (2019). *Influencia del nivel de estrés laboral sobre el clima organizacional en el personal asistencial de la red de salud de Islay - 2019*. Tesis de maestría, Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa, Escuela de Posgrado, Arequipa. Obtenido de <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/10816/UPqucod.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Sharma, F. D. (2020). *Organisation Behaviour*. Agra: SBPD Publications. Obtenido de https://books.google.com.pe/books?id=wCwPEAAAQBAJ&printsec=frontcover&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false

Sharma, K. A., Cooper, C. L., & Pestonjee, D. M. (2021). *Organizational Stress Around the World: Research and Practice*. New York: Routledge. Obtenido de <https://books.google.com.pe/books?id=OwsVEAAAQBAJ&pg=PT124&dq=stress+definition&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwip2pz-w734AhU0K7kGHcvQBcAQ6AF6BAgGEAI#v=onepage&q=stress%20definition&f=false>

Skackauskienė, I., & Paliskienė, R. (2020). Interface between stress and labour productivity. En I. R. Management Association, *Occupational Stress: Breakthroughs in Research and Practice: Breakthroughs in Research and Practice* (págs. 66-83). Lituania: IGI Global. doi:10.4018/978-1-7998-0954-8.ch004

- Spielberg, C. D., & Reheiser, E. C. (2020). Measuring Occupational Stress: The job stress survey. En R. Crandall, & P. L. Perrewé, *Occupational Stress: A Handbook* (Segunda ed., págs. 51-72). CRC Press. doi:10.1201/9781003072430
- Taquechel, A., & García, C. A. (2020). *Aprende a ser secretaria. Manual para el desempeño profesional de la secretaria*. Cuba: Editorial Universitaria. Obtenido de https://books.google.com.pe/books?id=_eDzDwAAQBAJ&dq=consecuencias+del+estres+en+entornos&source=gbs_navlinks_s
- Vargas, M. S., & Huamanchao, F. (2019). *Estrés laboral y su relación con el clima organizacional en enfermeros del área de emergencia del Hospital María Auxiliadora, Lima, 2018*. Tesis de maestría, Universidad Nacional del Callao, Escuela de Posgrado, Callao. Obtenido de http://repositorio.unac.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12952/4143/VARGAS%20OTÁROLA%20Y%20HUAMANCHAO%20VALCARCEL_POSGRADO_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Vidal, V. (2019). *El estrés laboral: Análisis y prevención*. Zaragoza: Prensas de la Universidad de Zaragoza. Obtenido de <https://books.google.com.pe/books?id=AvKRDwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=definicion+de+estres&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwjQg4S9xb34AhUdJLkGHeMnA7MQ6AF6BAgCEAl#v=onepage&q&f=false>

ANEXO

ANEXO1: MATRIZ DE CONSISTENCIA LÓGICA Y METODOLÓGICA

MATRIZ DE CONSISTENCIA							
TÍTULO: Clima Organizacional y Estrés Laboral en Enfermeras de Unidad de Cuidados Intensivos para Covid19 de un Hospital Público, Trujillo, 2022							
AUTOR: Barrientos Albán, Maribel Aracely							
Problema General	Objetivo General	Hipótesis General	VARIABLES				
			Variable 1: Clima Organizacional				
			Dimensiones	Indicadores	Items	Escala y valores	Niveles y rangos
¿Existe relación entre el clima organizacional y el estrés laboral en las enfermeras de la unidad de cuidados intensivos para Covid19 en un hospital en Trujillo en el año 2022?	Determinar la relación entre el clima organizacional y el estrés laboral en las enfermeras de la unidad de cuidados intensivos para Covid19 en un hospital en Trujillo en el año 2022.	Existe relación significativa el clima organizacional y el estrés laboral en las enfermeras de la unidad de cuidados intensivos para Covid19 en un hospital en Trujillo en el año 2022.	Factores individuales	Motivación	1. ¿Las recompensas y la participación se usan como herramientas para motivar a al personal de enfermería del área?	Escala Nunca (0) A veces (1) Casi siempre (2) Siempre (3)	Rangos Explotador (0 - 16) Autoritario (17 - 32) Burocrático (33 - 48) Democrático (49 - 63)
					2. ¿El personal de enfermería se siente comprometido y responsable de lograr las metas del área?		
3. ¿El trabajo cooperativo y en equipo se encuentra presente dentro del área?							
4. ¿La participación del personal de enfermería en la toma de decisiones los motiva en su desempeño laboral?							
Resultado y formación	5. ¿Es posible que el personal de enfermería conecte los objetivos personales con los objetivos organizacionales?						
	6. ¿La institución a través del consejo médico promueve la continuidad de la formación profesional del personal de enfermería?						
	7. ¿La evaluación imparcial del desempeño del personal de enfermería es un factor determinante para la continuidad laboral y línea de carrera?						
Problemas específicos	Objetivos Específicos	Hipótesis Específicas	Factores estructurales	Métodos de mando	8. ¿El consejo médico muestra seguridad y confianza en el trabajo del personal de enfermería?		
					9. ¿El personal de enfermería puede apoyarse confiablemente en el consejo médico ante una situación difícil?		
Comunicación	10. ¿El consejo médico busca y utiliza constructivamente las ideas del personal de enfermería?						
	11. ¿Existe flujo de información fluido con cada integrante del personal de enfermería del servicio?						
	12. ¿El consejo médico acepta comunicarse directamente con un integrante del personal de enfermería si este lo solicita?						
1. ¿Cuál es el tipo de clima organizacional de las enfermeras de la unidad de cuidados intensivos para Covid19 en un hospital en Trujillo en el año 2022?	1. Identificar el tipo de clima organizacional de las enfermeras de la unidad de cuidados intensivos para Covid19 en un hospital en Trujillo en el año 2022.	1. El tipo de clima organizacional de la unidad de cuidados intensivos para Covid19 en un hospital en Trujillo en el año 2022 es democrático.	Toma de decisiones	13. ¿El personal de enfermería puede ser claro y conciso al comunicarse con el consejo médico?			
				14. ¿Conoce el consejo médico los problemas que enfrenta el personal de enfermería en el desempeño de sus funciones?			
					15. ¿Las decisiones relacionadas con el área se toman en consenso con todo el personal de enfermería?		

2. ¿Cuál es el nivel de estrés laboral de las enfermeras de la unidad de cuidados intensivos para Covid19 en un hospital en Trujillo en el año 2022?	2. Identificar el nivel de estrés laboral de las enfermeras de la unidad de cuidados intensivos para Covid19 en un hospital en Trujillo en el año 2022.	2. El nivel de estrés laboral de las enfermeras de la unidad de cuidados intensivos para Covid19 en un hospital en Trujillo en el año 2022 es leve.		Establecimiento de objetivos	16. ¿Participa el personal de enfermería en las decisiones relacionadas específicamente con su trabajo?		
					17. ¿El proceso de toma de decisiones con la participación del personal de enfermería aporta a su motivación?		
					18. ¿Los objetivos organizacionales se establecen con la participación del personal de enfermería?		
					19. ¿Existe resistencia por parte del consejo médico a reestructurar e implementar nuevas disposiciones y/o prácticas aún a pesar de la evidencia presentada por el personal de enfermería?		
Control	20. ¿Qué tan concentradas están las funciones de supervisión y control de calidad en atención de la salud?						
	21. ¿Los resultados del rendimiento del área son expuestos también a todo el personal de enfermería?						
Variable 2: Estrés Laboral							
3. ¿Existe relación entre la dimensión factores individuales del clima organizacional y el estrés laboral en las enfermeras de la unidad de cuidados intensivos para Covid19 en un hospital en Trujillo en el año 2022?	3. Identificar la relación entre la dimensión factores individuales del clima organizacional y el estrés laboral en las enfermeras de la unidad de cuidados intensivos para Covid19 en un hospital en Trujillo en el año 2022.	3. Existe relación significativa entre la dimensión factores individuales del clima organizacional y el estrés laboral en las enfermeras de la unidad de cuidados intensivos para Covid19 en un hospital en Trujillo en el año 2022.	Dimensiones	Indicadores	Items	Escala y valores	Niveles y rangos
			Ambiente físico	Carga de trabajo	1. Interrupciones frecuentes en la realización de sus tareas 20. Pasar temporalmente a otros servicios por una falta de personal. 25. Personal y turno imprevisible. 27. Realizar demasiadas tareas que no son de enfermería. 28. No tener tiempo suficiente para dar apoyo emocional al paciente. 30. No tener tiempo suficiente para realizar todas mis tareas de enfermería. 33. No saber bien el manejo y funcionamiento de un equipo especializado. 34. Falta de personal para cubrir adecuadamente el servicio.	Escala Nunca (0) A veces (1) Casi siempre (2) Siempre (3)	Rangos Leve (0 - 34) Moderado (35 - 68) Severo (69 - 102)
4. ¿Existe relación entre la dimensión factores estructurales del clima organizacional y el estrés laboral en las enfermeras de la unidad de cuidados intensivos para Covid19 en un hospital en Trujillo en el año 2022?	4. Identificar la relación entre la dimensión factores estructurales del clima organizacional y el estrés laboral en las enfermeras de la unidad de cuidados intensivos para Covid19 en un hospital en	4. Existe relación significativa entre la dimensión factores estructurales del clima organizacional y el estrés laboral en las enfermeras de la unidad de cuidados intensivos para Covid19 en un hospital en Trujillo en el año 2022.	Ambiente psicológico	Muerte y sufrimiento	3. Realización de cuidados de enfermería que resultan dolorosos para los pacientes. 6. Realización de cuidados de enfermería que resultan dolorosos para los pacientes. 8. La muerte de un paciente 12. Muerte de un paciente con quien has llegado a tener una relación estrecha.		

	Trujillo en el año 2022.				21. Ver a un paciente sufrir.	
5. ¿Existe relación entre el clima organizacional y la dimensión entorno físico del estrés laboral en las enfermeras de la unidad de cuidados intensivos para Covid19 en un hospital en Trujillo en el año 2022?	5. Identificar la relación entre el clima organizacional y la dimensión entorno físico del estrés laboral en las enfermeras de la unidad de cuidados intensivos para Covid19 en un hospital en Trujillo en el año 2022.	5. Existe relación significativa entre el clima organizacional y la dimensión entorno físico del estrés laboral en las enfermeras de la unidad de cuidados intensivos para Covid19 en un hospital en Trujillo en el año 2022.	Preparación insuficiente	Falta de apoyo personal	Incertidumbre respecto al tratamiento	4. Sentirse impotente en el caso de un paciente que no mejora
6. ¿Existe relación entre el clima organizacional y la dimensión entorno psicológico del estrés laboral en las enfermeras de la unidad de cuidados intensivos para Covid19 en un hospital en Trujillo en el año 2022?	6. Identificar la relación entre el clima organizacional y la dimensión entorno psicológico del estrés laboral en las enfermeras de la unidad de cuidados intensivos para Covid19 en un hospital en Trujillo en el año 2022.	6. Existe relación significativa entre el clima organizacional y la dimensión entorno psicológico del estrés laboral en las enfermeras de la unidad de cuidados intensivos para Covid19 en un hospital en Trujillo en el año 2022.				17. Recibir información insuficiente del médico acerca del estado clínico de un paciente.
7. ¿Existe relación entre el clima organizacional y la dimensión entorno social del estrés laboral en las enfermeras de la unidad de cuidados intensivos para Covid19 en un hospital en Trujillo en el año 2022?	7. Identificar la relación entre el clima organizacional y la dimensión entorno social del estrés laboral en las enfermeras de la unidad de cuidados intensivos para Covid19 en un hospital en Trujillo en el año 2022.	7. Existe relación significativa entre el clima organizacional y la dimensión entorno social del estrés laboral en las enfermeras de la unidad de cuidados intensivos para Covid19 en un hospital en Trujillo en el año 2022.				10. Miedo a cometer un error en los cuidados de enfermería de un paciente.
						15. Sentirse insuficientemente preparado para ayudar emocionalmente a la familia del paciente.
						18. No disponer de respuesta satisfactoria a una pregunta hecha por un paciente.
						23. Sentirse insuficientemente preparado para ayudar emocionalmente al paciente.
			32. No saber que se debe decir al paciente o a su familia sobre su estado clínico o tratamiento.			
			7. No tener ocasión para hablar abiertamente con otros compañeros del servicio sobre problemas en el servicio.			
			11. No tener ocasión para compartir experiencias y sentimientos con otros compañeros del servicio.			
			16. No tener ocasión para expresar a otros compañeros del servicio mis sentimientos hacia los pacientes (ejem., pacientes conflictivos, hostilidad, etc.)			
			13. El medico no esta presente cuando un paciente se está muriendo.			
			14. Estar en desacuerdo con el tratamiento de un paciente			
			19. Tomar una decisión sobre un paciente cuando el medico no está disponible.			
			26. El medico prescribe un tratamiento que parece inapropiado para el paciente.			
			31. El médico no está presente en una urgencia médica.			
			2. Recibir críticas de un médico			
			24. Recibir críticas de un supervisor.			
			5. Problemas con el supervisor			
			9. Problemas con uno o varios médicos			
			22. Dificultad para trabajar con uno o varios compañeros de otros servicios			
			29. Dificultad para trabajar con uno o varios compañeros del servicio			

hospital en Trujillo en el año 2022?	hospital en Trujillo en el año 2022.	hospital en Trujillo en el año 2022.				
Tipo y diseño de investigación		Población y muestra		Técnicas e instrumentos		Estadística
Tipo: Básica		Población: 50 enfermeras de la unidad de cuidados intensivos para Covid19 en un hospital en Trujillo en el año 2022, se considera una población censal.		Variable 1: Clima Organizacional Técnica: Encuesta Instrumento: Adaptación del Profile of Organizational Characteristics de Rensis Likert (1967)		A nivel descriptivo: Tablas de frecuencia
Diseño: No experimental, correlacional, transaccional.				Variable 2: Estrés Laboral Técnica: Encuesta Instrumento: Adaptación del The Nursing Stress Scale de Gray-Toft y Anderson (1981)		A nivel inferencial: Prueba de normalidad de Shapiro Wilk, Prueba no paramétrica Coeficiente Rho de Spearman

ANEXO 2: MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensión	Indicador	Escala de medición
Clima Organizacional	Conjunto de atributos capaces de influir de manera directa sobre la interrelación de los sujetos que laboran dentro de la organización, con el objeto de alcanzar los objetivos institucionales (Likert, 1962 citado por Moro,2020)	El clima organizacional se mide con la adaptación del cuestionario Profile of Organizational Characteristics de Rensis Likert (1967), evaluando 7 dimensiones del clima organizacional.	Factores individuales	Motivación	Ordinal
				Resultado y formación	
			Factores estructurales	Métodos de mando	
				Comunicación	
				Toma de decisiones	
				Establecimiento de objetivos	
				Control	

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensión	Indicador	Escala de medición
Estrés Laboral	Fenómeno que ocurre de manera individual en cada trabajador mediado por su percepción y valoración de los eventos estresantes que afectan sus emociones y su comportamiento y que se producen en su lugar de trabajo, y también por la habilidad que este demuestre tener para afrontar o lidiar con dichos eventos (Lazarus, 1984 citado por Spielberg y Reheiser, 2020).	El estrés laboral se mide con The Nursing Stress Scale de Gray-Toft y Anderson (1981) que evalúa como se presenta el estrés en tres dimensiones: física, psicológica y social.	Entorno físico	Carga de trabajo	Ordinal
			Entorno psicológico	Muerte y sufrimiento	
				Preparación insuficiente	
				Falta de apoyo personal	
				Incertidumbre respecto al tratamiento	
			Entorno social	Problemas con los médicos	
				Problemas entre los profesionales de enfermería	

ANEXO 3: INSTRUMENTOS DE MEDICIÓN

CUESTIONARIO PARA MEDIR LA VARIABLE CLIMA ORGANIZACIONAL

Items	Escala de Likert			
	0	1	2	3
Motivación				
1. ¿Las recompensas y la participación se usan como herramientas para motivar a al personal de enfermería del área?				
2. ¿El personal de enfermería se siente comprometido y responsable de lograr las metas del área?				
3. ¿El trabajo cooperativo y en equipo se encuentra presente dentro del área?				
4. ¿La participación del personal de enfermería en la toma de decisiones los motiva en su desempeño laboral?				
Resultado y formación				
5. ¿Es posible que el personal de enfermería conecte los objetivos personales con los objetivos organizacionales?				
6. ¿La institución a través del consejo médico promueve la continuidad de la formación profesional del personal de enfermería?				
7. ¿La evaluación imparcial del desempeño del personal de enfermería es un factor determinante para la continuidad laboral y línea de carrera?				
Métodos de mando				
8. ¿El consejo médico muestra seguridad y confianza en el trabajo del personal de enfermería?				
9. ¿El personal de enfermería puede apoyarse confiablemente en el consejo médico ante una situación difícil?				
10. ¿El consejo médico busca y utiliza constructivamente las ideas del personal de enfermería?				
Comunicación				
11. ¿Existe flujo de información fluido con cada integrante del personal de enfermería del servicio?				
12. ¿El consejo médico acepta comunicarse directamente con un integrante del personal de enfermería si este lo solicita?				
13. ¿El personal de enfermería puede ser claro y conciso al comunicarse con el consejo médico?				
14. ¿Conoce el consejo médico los problemas que enfrenta el personal de enfermería en el desempeño de sus funciones?				
Toma de decisiones				
15. ¿Las decisiones relacionadas con el área se toman en consenso con todo el personal de enfermería?				
16. ¿Participa el personal de enfermería en las decisiones relacionadas específicamente con su trabajo?				
17. ¿El proceso de toma de decisiones con la participación del personal de enfermería aporta a su motivación?				
Establecimiento de objetivos				
18. ¿Los objetivos organizacionales se establecen con la participación del personal de enfermería?				
19. ¿Existe resistencia por parte del consejo médico a reestructurar e implementar nuevas disposiciones y/o prácticas aún a pesar de la evidencia presentada por el personal de enfermería?				
Control				
20. ¿Qué tan concentradas están las funciones de supervisión y control de calidad en atención de la salud?				
21. ¿Los resultados del rendimiento del área son expuestos también a todo el personal de enfermería?				

Prueba Piloto Clima organizacional

N	ITEMS																				
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21
1	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3
2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2
4	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	3	3	1	3	2	2	2
5	3	3	2	1	1	3	3	2	3	3	3	2	3	1	3	2	1	3	3	3	2
6	3	2	2	2	3	3	2	2	2	3	1	2	2	2	3	3	1	3	3	2	2
7	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3
8	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2
9	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3
10	2	2	3	2	2	1	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	1	3
11	3	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	1	2	2	2	3	2	2	2
12	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3
13	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	1	3	1	3	3	2	1	3	3	2
14	3	2	2	3	2	3	2	2	2	1	1	3	1	3	2	3	3	3	2	2	3
15	3	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	1	2	2	2	3	1	2	2
16	3	2	3	3	2	3	2	3	2	2	3	3	3	2	3	2	2	3	2	2	3
17	2	2	2	1	1	1	3	2	3	2	3	1	2	2	3	3	2	1	2	1	2
18	1	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3
19	3	3	3	3	2	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3
20	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	1	3	2	3	3	3	3	2	3
21	3	3	2	2	3	3	2	3	2	2	3	2	3	2	3	3	2	3	2	2	3
22	2	3	2	2	3	3	1	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3

CONFIABILIDAD

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	22	100,0
	Excluido	0	,0
Total		22	100,0

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,845	21

Estadística de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
I1	49,45	35,879	,633	,831
I2	49,68	35,465	,517	,834
I3	49,36	34,909	,605	,830
I4	49,59	35,396	,592	,831
I5	49,36	37,861	,317	,842
I6	49,50	36,357	,542	,834
I7	49,64	37,957	,281	,843
I8	49,59	33,491	,628	,827
I9	49,41	35,777	,667	,830
I10	49,64	34,242	,602	,829
I11	49,32	37,561	,390	,840
I12	49,73	39,922	-,048	,858
I13	49,64	37,576	,280	,844
I14	49,86	35,838	,535	,833
I15	49,68	35,751	,479	,835
I16	49,64	35,385	,520	,833
I17	49,91	35,515	,464	,836
I18	49,73	36,113	,386	,840
I19	49,27	37,351	,297	,843
I20	49,45	37,784	,309	,842
I21	49,45	40,736	-,151	,860

VALIDEZ

Prueba DE KMO y Bartlett

Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		,387
Prueba de esfericidad de Bartlett	Aprox. Chi-cuadrado	377,927
	gl	210
	Sig.	,000

Varianza Total Explicada

Componente	Autovalores iniciales			Sumas de cargas al cuadrado de la extracción			Sumas de cargas al cuadrado de la rotación		
	Total	% de varianza	% acumulado	Total	% de varianza	% acumulado	Total	% de varianza	% acumulado
1	6,127	29,176	29,176	6,127	29,176	29,176	3,387	16,130	16,130
2	4,117	19,603	48,779	4,117	19,603	48,779	3,150	14,998	31,127
3	2,321	11,052	59,831	2,321	11,052	59,831	3,086	14,694	45,822
4	1,767	8,416	68,247	1,767	8,416	68,247	2,744	13,065	58,886
5	1,518	7,230	75,476	1,518	7,230	75,476	2,693	12,825	71,711
6	1,031	4,908	80,385	1,031	4,908	80,385	1,821	8,674	80,385
7	,895	4,263	84,647						
8	,860	4,097	88,744						
9	,621	2,959	91,703						
10	,449	2,138	93,841						
11	,373	1,775	95,616						
12	,254	1,211	96,826						
13	,222	1,055	97,881						
14	,132	,629	98,510						
15	,112	,533	99,043						
16	,102	,488	99,531						
17	,053	,252	99,782						
18	,023	,111	99,893						
19	,013	,062	99,955						
20	,006	,030	99,985						
21	,003	,015	100,000						

Método de extracción: análisis de componentes principales.

Matriz de componente rotado

	Componente					
	1	2	3	4	5	6
I1	,717	,013	,487	,178	,194	-,114
I2	,353	,479	,085	,081	,160	,468
I3	-,017	,573	,010	,351	,603	,163
I4	,123	,012	,643	,310	,334	,282
I5	,064	-,104	,074	,104	,240	,891
I6	,241	,064	-,107	,237	,796	,175
I7	-,064	-,112	,873	-,019	,023	,135
I8	,269	-,027	,251	,847	,236	-,087

I9	,182	-,036	,253	,334	,694	,247
I10	,028	,051	,556	,719	,168	,178
I11	-,159	-,024	,024	,860	,291	,102
I12	,079	-,572	,300	,298	-,015	-,388
I13	-,017	-,141	,874	,216	-,021	-,167
I18	,822	,006	,049	-,203	,259	,201
I19	,138	,842	-,172	,034	,138	-,074
I20	,841	,122	-,237	,114	-,046	,001
I21	-,401	,612	,132	-,292	-,161	-,124
I14	-,160	,303	,485	,165	,723	-,149
I15	,530	,710	-,088	,163	,034	-,094
I16	,486	,594	-,014	-,045	,361	,109
I17	,650	,404	,106	,054	-,208	,498

Método de extracción: análisis de componentes principales.

Método de rotación: Varimax con normalización Kaiser.

CUESTIONARIO PARA MEDIR EL ESTRÉS LABORAL

N°	Criterios	N	AV	F	MF
1	Interrupciones frecuentes en la realización de sus tareas				
2	Recibir críticas de un médico				
3	Realización de cuidados de enfermería que resultan dolorosos para los pacientes.				
4	Sentirse impotente en el caso de un paciente que no mejora				
5	Problemas con el supervisor				
6	Escuchar o hablar con un paciente sobre su muerte cercana				
7	No tener ocasión para hablar abiertamente con otros compañeros del servicio sobre problemas en el servicio.				
8	La muerte de un paciente				
9	Problemas con uno o varios médicos				
10	Miedo a cometer un error en los cuidados de enfermería de un paciente.				
11	No tener ocasión para compartir experiencias y sentimientos con otros compañeros del servicio.				
12	Muerte de un paciente con quien has llegado a tener una relación estrecha.				
13	El medico no esta presente cuando un paciente se está muriendo.				
14	Estar en desacuerdo con el tratamiento de un paciente				
15	Sentirse insuficientemente preparado para ayudar emocionalmente a la familia del paciente.				
16	No tener ocasión para expresar a otros compañeros del servicio mis sentimientos hacia los pacientes (ejem., pacientes conflictivos, hostilidad, etc.)				
17	Recibir información insuficiente del médico acerca del estado clínico de un paciente.				
18	No disponer de respuesta satisfactoria a una pregunta hecha por un paciente.				
19	Tomar una decisión sobre un paciente cuando el medico no está disponible.				
20	Pasar temporalmente a otros servicios por una falta de personal.				
21	Ver a un paciente sufrir.				
22	Dificultad para trabajar con uno o varios compañeros de otros servicios.				
23	Sentirse insuficientemente preparado para ayudar emocionalmente al paciente.				
24	Recibir críticas de un supervisor.				
25	Personal y turno imprevisible.				
26	El medico prescribe un tratamiento que parece inapropiado para el paciente.				
27	Realizar demasiadas tareas que no son de enfermería.				

28	No tener tiempo suficiente para dar apoyo emocional al paciente.				
29	Dificultad para trabajar con uno o varios compañeros del servicio				
30	No tener tiempo suficiente para realizar todas mis tareas de enfermería.				
31	El médico no está presente en una urgencia médica.				
32	No saber que se debe decir al paciente o a su familia sobre su estado clínico o tratamiento.				
33	No saber bien el manejo y funcionamiento de un equipo especializado.				
34	Falta de personal para cubrir adecuadamente el servicio.				

Base de datos prueba piloto estrés laboral

N	Items																																						
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34					
1	1	1	0	0	1	1	0	0	1	0	1	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	1	1					
2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1				
3	1	0	0	1	1	1	1	0	1	0	0	1	1	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	1	0	0	1	0	1	0	1	0	0	1				
4	1	0	0	0	1	1	1	0	1	0	0	1	1	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	1	0	0	1			
5	1	1	1	0	1	1	1	0	0	0	1	0	1	0	0	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	0	1	0	1	1	1	1	0	0	0	0			
6	0	1	1	1	1	1	1	0	1	0	1	1	1	0	0	0	0	1	0	1	1	1	1	0	1	0	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1			
7	1	0	1	0	2	1	1	1	1	0	1	0	1	1	0	1	0	1	1	1	1	1	0	0	1	0	1	0	1	1	1	1	1	0	1	1			
8	1	1	0	0	0	1	0	0	1	0	1	2	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	2			
9	2	3	3	1	2	1	1	1	1	3	1	2	3	0	2	2	3	1	1	2	3	2	2	2	2	1	3	1	1	2	2	3	1	1	1				
10	1	1	0	0	1	1	0	1	1	0	1	1	0	1	1	2	0	1	1	0	0	0	1	0	1	0	0	1	0	0	1	0	0	1	0	2	0		
11	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1	2	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	1	0	1		
12	1	0	2	0	1	0	1	1	0	0	1	0	0	1	1	1	0	1	1	1	1	1	0	1	3	1	0	0	2	1	1	1	1	1	1	1			
13	1	1	2	0	1	1	2	1	2	1	1	1	1	2	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1		
14	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	2	0	1	0	0	0	1	0	3	1	0	1	3	0	2	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0		
15	1	1	0	1	1	1	0	1	1	0	1	1	0	1	1	0	0	1	1	0	0	1	1	1	1	1	0	2	1	0	0	1	0	0	1	0	0	0	
16	1	1	0	1	1	1	0	1	1	0	1	1	0	0	1	0	0	1	1	0	0	1	1	0	1	0	0	1	0	0	1	0	0	1	0	2	0	0	
17	2	1	0	0	2	1	1	1	1	0	1	0	3	1	2	2	3	1	1	1	1	0	2	0	0	0	3	0	1	1	1	1	3	2	1	1	1		
18	1	0	0	1	1	1	0	1	1	0	1	1	0	0	1	1	0	1	2	0	0	2	1	0	1	1	0	1	0	0	1	0	1	0	1	0	0	0	
19	0	1	0	1	1	1	0	1	1	0	1	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	1	0	1	1	1	1	0	1	0	0	
20	1	0	0	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	0	0	1	0	0	1	0	1	1	0	2	1	1	0	1	1	1	1	2	0	1	1	1	1		
21	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	0	1	1	1	2	1	1	1	0	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	
22	1	0	0	0	1	1	1	0	1	0	0	1	1	0	0	1	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0	1	
23	0	0	0	0	0	1	1	0	1	0	0	1	0	0	0	1	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	1	0	0	0	1	
24	1	1	0	0	1	1	1	0	1	0	0	1	0	1	1	2	0	1	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	1	1	2	0	0
25	0	1	1	1	0	1	1	0	1	0	1	1	1	0	0	0	0	1	1	2	1	1	1	0	1	1	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	0	1	
26	1	1	1	0	1	1	1	1	1	0	1	0	1	0	1	2	1	1	1	1	1	1	1	0	1	0	1	1	1	0	1	1	0	1	1	2	1	1	
27	1	0	0	0	1	1	0	1	0	0	1	2	0	0	1	1	0	0	0	0	1	1	1	1	1	0	0	1	1	0	1	0	0	0	0	0	2	0	2
28	1	0	2	0	1	1	0	0	1	0	0	0	0	1	1	1	0	1	0	1	1	0	1	0	0	1	0	0	2	0	1	0	0	1	0	0	1	1	
29	1	1	0	0	1	0	0	1	0	0	1	1	0	1	0	0	0	1	0	0	0	1	0	1	0	0	0	1	0	1	1	0	1	1	0	1	0	0	
30	1	0	0	0	1	1	1	2	2	0	1	1	1	2	0	1	0	1	1	0	0	1	0	1	1	0	0	1	0	2	1	0	1	0	1	1	0	0	
31	1	0	0	0	0	0	2	1	0	0	1	1	1	0	1	1	0	0	1	0	1	1	0	1	1	1	1	1	1	0	1	0	1	0	1	1	1	1	
32	1	1	0	0	1	1	0	1	1	0	1	1	0	0	1	1	0	1	1	0	0	1	1	1	1	1	0	1	0	0	1	0	0	1	0	1	0	0	
33	1	0	0	1	1	1	0	1	1	0	1	1	0	0	1	0	0	1	1	0	0	1	1	1	1	0	0	1	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	
34	1	1	0	0	1	1	0	1	1	0	1	1	0	1	1	1	0	1	1	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0
35	1	0	1	1	1	1	1	0	1	1	0	1	1	0	1	2	1	1	2	1	1	0	1	2	0	0	0	1	0	2	0	0	1	0	2	0	1	1	

CONFIABILIDAD

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	35	100,0
	Excluido	0	,0
Total		35	100,0

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,897	34

Estadística de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
VAR00001	20,8000	94,106	,542	,893
VAR00002	21,0857	92,257	,528	,893
VAR00003	21,2000	88,871	,665	,890
VAR00004	21,3143	96,810	,231	,897
VAR00005	20,7429	94,491	,487	,894
VAR00006	20,8286	98,205	,135	,898
VAR00007	21,0571	94,291	,399	,895
VAR00008	21,0571	95,055	,368	,896
VAR00009	20,8286	97,146	,194	,898
VAR00010	21,5143	90,728	,761	,889
VAR00011	20,9143	96,434	,319	,896
VAR00012	20,8000	99,341	-,032	,901
VAR00013	20,9714	90,205	,536	,893
VAR00014	21,2571	96,432	,208	,898
VAR00015	21,0857	92,669	,537	,893
VAR00016	20,8857	92,516	,451	,894
VAR00017	21,3429	87,055	,816	,887
VAR00018	21,0000	95,647	,370	,896
VAR00019	20,8857	95,575	,330	,896
VAR00020	21,2000	91,165	,611	,891
VAR00021	20,8857	93,281	,394	,895
VAR00022	21,0286	93,323	,491	,894
VAR00023	21,0857	91,551	,637	,891
VAR00024	21,1714	93,382	,429	,895
VAR00025	20,8857	93,869	,329	,897

VAR00026	21,3143	96,516	,262	,897
VAR00027	21,1429	88,244	,676	,889
VAR00028	21,1714	96,029	,301	,897
VAR00029	21,0000	96,824	,185	,899
VAR00030	21,2286	92,064	,584	,892
VAR00031	20,7429	95,079	,423	,895
VAR00032	21,2286	89,240	,640	,890
VAR00033	20,9714	93,440	,389	,896
VAR00034	21,0000	97,941	,087	,900

VALIDEZ

Prueba DE KMO y Bartlett

Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		,370
Prueba de esfericidad de Bartlett	Aprox. Chi-cuadrado	1206,364
	gl	561
	Sig.	,000

Varianza Total Explicada

Componente	Autovalores iniciales			Sumas de cargas al cuadrado de la extracción			Sumas de cargas al cuadrado de la rotación		
	Total	% de varianza	% acumulado	Total	% de varianza	% acumulado	Total	% de varianza	% acumulado
1	8,695	25,575	25,575	8,695	25,575	25,575	5,745	16,897	16,897
2	4,533	13,331	38,906	4,533	13,331	38,906	4,003	11,772	28,669
3	3,498	10,289	49,194	3,498	10,289	49,194	3,907	11,492	40,162
4	2,610	7,677	56,871	2,610	7,677	56,871	2,851	8,385	48,547
5	2,159	6,350	63,221	2,159	6,350	63,221	2,660	7,823	56,370
6	2,001	5,884	69,105	2,001	5,884	69,105	2,471	7,268	63,637
7	1,809	5,320	74,424	1,809	5,320	74,424	2,211	6,504	70,141
8	1,391	4,090	78,514	1,391	4,090	78,514	1,967	5,787	75,928
9	1,042	3,065	81,579	1,042	3,065	81,579	1,922	5,652	81,579
10	,976	2,870	84,449						
11	,825	2,427	86,876						
12	,728	2,142	89,018						
13	,647	1,902	90,920						
14	,562	1,653	92,573						
15	,451	1,327	93,900						
16	,406	1,195	95,095						
17	,348	1,023	96,118						
18	,250	,734	96,852						
19	,226	,665	97,518						
20	,175	,513	98,031						
21	,162	,477	98,508						
22	,122	,359	98,867						
23	,115	,337	99,204						
24	,080	,234	99,439						
25	,054	,160	99,598						
26	,038	,111	99,709						
27	,032	,094	99,803						
28	,025	,075	99,878						
29	,019	,057	99,935						
30	,011	,032	99,966						
31	,006	,017	99,983						
32	,003	,009	99,992						
33	,002	,005	99,997						
34	,001	,003	100,000						

Método de extracción: análisis de componentes principales.

Matriz de componente rotado

	Componente								
	1	2	3	4	5	6	7	8	9
I1	-,055	,608	-,107	,335	,562	,037	,033	,080	,049
I2	,155	,283	,300	-,268	,623	-,079	,029	,300	,237
I3	-,137	,271	-,104	,827	-,017	,171	-,089	,133	-,044
I4	-,044	,089	-,058	,806	,045	-,054	,375	,081	,121
I5	,102	-,165	,239	,540	,487	-,110	-,324	,086	-,076
I6	-,039	,185	,106	,097	,002	-,058	,816	-,213	-,013
I7	,222	,799	-,126	,035	,005	,023	,084	-,122	,277
I8	,085	,364	,186	,278	,311	-,351	-,170	-,337	,505
I9	-,007	-,064	,191	,061	,677	,110	,035	-,047	-,001
I10	,505	,155	,216	,298	,081	-,040	,119	,215	-,533
I11	,170	,509	,309	,209	-,268	-,166	,251	-,212	,070
I12	,185	,019	,802	,001	,369	-,019	-,030	-,012	,073
I13	,190	-,069	,630	-,323	,376	-,028	-,030	-,307	-,009
I18	,332	,658	,301	-,065	,061	-,156	-,267	-,185	-,217
I19	,143	,826	,130	,058	,017	,100	,189	,189	-,033
I20	,824	,249	,081	-,133	-,019	-,003	,119	-,028	-,132
I21	,242	,594	-,027	,174	,069	,035	,306	-,050	-,284
I22	,775	,505	,073	,168	,048	,126	,049	,033	-,069
I23	,411	,466	,322	,406	,077	,054	-,231	-,115	-,322
I24	,941	,143	,143	-,043	-,028	,044	-,051	-,117	,032
I25	,891	,077	-,031	-,068	-,026	,012	,016	,027	,222
I26	,397	,033	-,008	,149	,098	,272	,309	-,070	,684
I27	,643	-,019	,088	,235	,235	,439	,061	-,303	-,101
I28	,107	,051	-,251	,055	,229	,873	,043	-,180	,001
I29	,619	,296	,054	,127	,531	,054	,069	,335	-,077
I30	,183	-,012	-,116	-,032	-,136	,819	-,128	,293	,195
I31	,467	,131	,094	,076	,521	,501	,213	-,229	-,117
I34	,729	-,046	-,071	-,307	,194	,257	-,205	,028	,242
I32	,018	,254	,263	,456	,160	-,153	,347	-,383	-,463
I33	-,056	-,055	,090	,208	,090	-,018	-,137	,866	-,109
I14	,038	-,002	,867	,015	-,051	,014	,140	-,022	-,235
I15	,019	,070	,816	,045	,076	-,256	-,007	,196	,071
I16	-,134	,362	,678	,058	,074	-,186	,423	,037	-,020
I17	,432	,076	,393	-,057	,112	,221	,594	,242	,167

Método de extracción: análisis de componentes principales.

Método de rotación: Varimax con normalización Kaiser.

ANEXO 4: BASES DE DATOS

BASE DE DATOS DE LA VARIABLE 1 CLIMA ORGANIZACIONAL

Variable	Clima Organizacional																										
Dimensiones	Factores Individuales								Factores estructurales														Total	Nivel			
Indicadores	Motivación				Resultado y formación				Total	Nivel	Métodos de mando			Comunicación				Toma de decisiones			Establecimiento de objetivos				Control		Total
S	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8			P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	Total	Nivel		
1	3	2	3	3	3	3	3	20	4	3	3	3	1	3	3	3	3	3	2	1	3	3	3	37	4	57	4
2	3	3	3	3	2	2	2	18	4	2	2	3	1	2	3	1	2	3	1	1	3	1	2	27	3	45	3
3	3	3	3	2	3	3	3	20	4	3	3	3	3	2	3	3	3	1	3	2	3	1	3	36	4	56	4
4	3	3	3	3	3	3	3	21	4	3	3	3	1	2	3	3	3	3	3	2	3	2	2	36	4	57	4
5	3	2	3	3	3	3	3	20	4	3	3	3	3	1	3	3	3	3	2	1	3	3	3	37	4	57	4
6	3	3	3	3	3	2	3	20	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	1	3	39	4	59	4
7	2	2	2	2	2	2	2	14	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	3	2	3	29	3	43	3
8	3	1	3	3	3	3	3	19	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	2	3	2	3	38	4	57	4
9	3	3	3	3	3	3	3	21	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	2	3	2	3	38	4	59	4
10	3	3	3	3	3	3	3	21	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	2	3	2	3	38	4	59	4
11	3	3	3	3	3	3	3	21	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	1	2	38	4	59	4
12	3	3	3	3	3	3	3	21	4	3	3	3	1	2	3	3	3	3	3	2	3	2	2	36	4	57	4
13	3	3	3	3	3	2	3	20	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	1	3	39	4	59	4
14	3	3	3	3	3	3	3	21	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	42	4	63	4
15	3	1	3	3	3	1	3	17	4	3	3	3	1	1	3	3	3	3	3	3	3	1	3	36	4	53	4
16	1	2	2	1	3	3	3	15	3	1	1	3	3	1	1	1	1	1	1	1	2	1	3	21	2	36	3
17	3	3	3	3	3	3	3	21	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	40	4	61	4
18	3	3	3	3	3	2	3	20	4	3	3	3	3	2	3	1	3	3	3	2	3	3	3	38	4	58	4
19	2	3	3	3	3	3	2	19	4	2	3	3	3	2	2	2	2	3	2	1	3	2	3	33	4	52	4
20	2	1	1	2	3	2	3	14	3	3	2	3	3	3	3	1	1	1	1	2	1	2	2	28	3	42	3
21	3	3	3	3	3	3	3	21	4	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	2	38	4	59	4
22	2	3	3	3	3	2	2	18	4	2	2	3	3	1	2	2	2	1	1	1	3	2	3	28	3	46	3

23	3	3	3	3	3	3	3	21	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	40	4	61	4
24	3	3	3	3	3	3	3	21	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	2	3	2	3	38	4	59	4
25	3	3	3	3	3	3	3	21	4	3	3	3	3	3	3	3	3	1	2	2	2	3	37	4	58	4	
26	3	3	3	2	3	3	3	20	4	3	3	3	3	2	3	3	3	1	3	2	3	1	3	36	4	56	4
27	1	1	1	1	3	1	3	11	2	3	3	3	3	1	1	1	3	3	1	1	3	3	1	30	3	41	3
28	3	3	3	2	3	3	3	20	4	3	3	3	3	2	3	3	3	1	3	2	3	1	3	36	4	56	4
29	3	3	3	3	3	2	3	20	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	1	3	39	4	59	4
30	3	3	3	3	3	2	3	20	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	1	3	39	4	59	4
31	3	3	3	2	3	2	3	19	4	1	3	3	1	1	3	3	3	3	1	2	3	2	3	32	3	51	4
32	3	3	3	3	3	3	3	21	4	3	3	3	3	1	1	1	3	3	3	3	3	1	2	33	4	54	4
33	3	2	3	3	3	2	3	19	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	2	38	4	57	4
34	3	3	3	3	3	3	3	21	4	2	2	3	3	2	3	1	3	3	3	3	3	1	3	35	4	56	4
35	3	2	3	3	3	3	3	20	4	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	39	4	59	4
36	3	1	3	3	3	3	3	19	4	3	2	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	1	3	37	4	56	4
37	3	3	2	3	3	3	2	19	4	2	3	2	3	2	3	3	1	1	1	1	2	1	3	28	3	47	3
38	1	3	3	3	3	1	3	17	4	3	3	3	3	1	2	2	1	1	1	1	3	2	3	29	3	46	3
39	3	3	3	3	3	3	3	21	4	3	3	3	3	3	3	3	1	1	1	2	1	2	2	31	3	52	4
40	3	1	3	3	3	2	2	17	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	39	4	56	4
41	2	2	3	3	3	2	3	18	4	3	3	3	3	3	3	3	2	1	1	1	3	2	3	34	4	52	4
42	2	3	3	2	2	3	3	18	4	3	3	3	1	2	3	1	3	3	1	3	3	3	3	35	4	53	4
43	3	3	3	3	3	3	3	21	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	1	2	3	2	3	37	4	58	4
44	3	3	3	3	3	2	2	19	4	1	2	3	1	2	3	3	3	3	1	2	2	2	3	31	3	50	4
45	3	1	3	3	3	2	3	18	4	3	3	3	3	1	3	3	3	1	3	2	3	1	3	35	4	53	4
46	3	3	2	3	3	3	3	20	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	1	1	3	3	1	35	4	55	4
47	3	3	3	3	2	3	3	20	4	2	3	3	2	2	2	2	3	1	3	2	3	1	3	32	3	52	4
48	3	3	3	2	3	3	3	20	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	40	4	60	4
49	3	1	3	3	3	3	2	18	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	40	4	58	4
50	1	3	1	3	3	3	3	17	4	2	3	3	3	3	3	3	2	2	1	2	3	2	3	35	4	52	4

43	1	0	1	2	1	1	1	1	8	2	1	0	1	1	0	1	0	1	0	0	1	1	0	0	1	1	0	1	1	1	1	0	0	3	1	22	1			
44	0	1	1	0	0	1	1	1	5	1	0	0	1	1	0	0	1	0	1	1	0	0	1	1	1	1	1	2	0	1	1	1	0	1	0	0	3	1	21	1
45	1	0	1	0	1	1	1	1	6	1	1	0	1	1	1	1	1	1	0	0	0	1	1	1	1	1	1	0	0	1	0	0	0	1	0	0	1	1	22	1
46	1	0	0	0	0	0	1	0	2	1	1	0	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1	1	0	0	1	0	0	2	1	20	1	
47	1	0	0	0	0	0	1	0	2	1	1	0	1	1	1	1	0	0	1	1	1	1	0	0	1	1	1	1	0	0	1	1	0	0	0	0	2	1	17	1
48	1	0	0	0	0	0	1	0	2	1	1	0	0	2	1	1	0	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	0	0	1	0	0	0	0	0	1	1	18	1	
49	1	0	0	0	0	0	1	0	2	1	1	1	1	0	1	1	0	1	0	1	1	1	0	1	1	1	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	16	1
50	2	0	1	0	1	1	1	1	7	2	1	0	1	1	1	1	1	0	1	0	0	0	1	1	1	1	1	1	0	1	2	0	1	1	0	0	4	1	25	1



ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, BARRIENTOS ALBAN MARIBEL ARACELY estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO del programa de MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Clima Organizacional y estrés laboral en enfermeras de unidad de cuidados intensivos para Covid 19 de un Hospital en Trujillo, 2022.", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

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

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

Nombres y Apellidos	Firma
BARRIENTOS ALBAN MARIBEL ARACELY DNI: 41341894 ORCID: 0000-0001-8329-4064	Firmado electrónicamente por: MABARRIENTOS el 17- 11-2022 15:01:32

Código documento Trilce: INV - 0931202