



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**Clima organizacional y estrés laboral en profesionales de
enfermería de un hospital público del distrito de Paita, 2022**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Licenciada en Psicología**

AUTORAS:

Rivera Portocarrero, Sarita Mercedes (orcid.org/0000-0002-1899-3640)

Vela Cruz, Liliam Dalia (orcid.org/0000-0001-5555-3145)

ASESOR:

Dr. Juan Bautista, Caller Luna (orcid.org/0000-0001-6623-246X)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Desarrollo Organizacional

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Promoción de la salud , nutrición y salud alimentaria

TRUJILLO–PERÚ

2022

Dedicatoria

A mi padre que me demostró el amor más puro y verdadero durante el tiempo que Dios le permitió compartir a mi lado en honor a su melodiosa voz y nobleza. Al carácter de mi madre, que es capaz de aterrizarme en momentos donde el sueño gana a la razón.

A mi Dios que me ha permitido gozar de esta vida y aprender en su sabiduría.

A mis asesores, por su paciencia y vocación.

A Grace, mi eterna compañera: Gracias por apoyarme incondicionalmente.

Agradecimiento

A Dios por dotarme de habilidades que han logrado contribuir a la realización de este trabajo, y por mantenerme siempre bajo su protección, guiándome por el camino correcto

A mis padres, quienes me apoyan y me incitan a seguir a delante sin desfallecer en mis intentos por lograr ser siempre quien deje una huella permanente en todo lo que haga.

Índice de Contenidos

Caratula.....	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de Contenidos.....	iv
Índice de tablas	v
RESUMEN	vi
ABSTRACT	vii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	5
III. METODOLOGÍA.....	20
3.1 Tipo y Diseño de investigación.....	20
3.2. Variables y Operacionalización.....	20
3.3. Población, muestra y muestreo.....	21
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	23
3.5. Procedimientos	27
3.6. Métodos de análisis de datos.....	28
3.7. Aspectos éticos.....	28
IV. RESULTADOS	29
V. DISCUSIÓN.....	36
VI. CONCLUSIONES:.....	40
VII. RECOMENDACIONES	42
REFERENCIAS.....	43
ANEXOS	

Índice de tablas

Tabla 1	37
Prueba de normalidad de shapiro wilk	37
Tabla 2	38
Correlación entre clima organizacional y estrés laboral	38
Tabla 3	39
Correlación clima organizacional y el agotamiento, la despersonalización y la falta de realización	39
Tabla 4	40
Correlación entre estrés laboral y el ambiente, comunicación, reconocimiento e innovación	40
Tabla 5	41
Correlación entre las dimensiones del clima organizacional y las dimensiones del estrés laboral.....	41
Tabla 6	42
Niveles del clima organizacional	42
Tabla 7	43
Niveles del estrés laboral	43

Resumen

La presente investigación consistió en determinar la relación que existe entre clima organizacional y estrés laboral en profesionales de enfermería de un hospital público del distrito de Paita, para ello se empleó el diseño de estudio no experimental, transversal, correlacional, en una muestra de 92 profesionales de enfermería que laboran en el nosocomio Las Mercedes de Paita a través de la aplicación del cuestionario de Clima organizacional y el Cuestionario de Stress Laboral, ambos de autoría de Castillo (2005), los resultados demostraron que tanto en la variable clima organizacional y la variable estrés laboral predomina un nivel moderado con un 45% y con un 37.5% respectivamente, asimismo, se evidencio una correlación inversa y altamente significativa entre el clima organizacional y estrés laboral en profesionales de enfermería de un hospital público del distrito de Piura, de $\rho = .932$; $p < .01$, además sostiene una correlación con una intensidad muy alta delimitando que el tamaño del efecto es de .869.

Palabras clave: Clima organizacional, Estrés laboral, Profesionales de enfermería.

Abstract

The research is to determine the relationship between organizational climate and work stress in nursing professionals of a public hospital in the district of Paita, the study design is non-experimental, cross-sectional, correlational, and with a sample of 92 nursing professionals working in the hospital Las Mercedes de Paita through the application of the organizational climate questionnaire and the Questionnaire of Work Stress, both authored by Castillo (2005), the results showed that both the organizational climate variable and the variable work stress predominates a moderate level with 45. Likewise, an inverse and highly significant correlation was found between organizational climate and work stress in nursing professionals of a public hospital in the district of Piura, with $\rho = .932$; $p < .01$, and a correlation with a very high intensity, with an effect size of .869.

Keywords: organizational climate, work stress, nursing professional

I. INTRODUCCIÓN

Hoy en día nuestra realidad laboral representa una parte fundamental en cada uno de los individuos ya que no solo retribuye a un bienestar económico sino también contribuye a un bienestar personal; en este contexto muchos de ellos se ven sometidos a un clima organizacional que bien podría ser favorable o desagradable el cual ha de definir la calidad de su rendimiento y la productividad tanto del colaborador como la empresa.

Dentro del ámbito organizacional diversos autores han estudiado al estrés laboral como una variable relevante que está vinculada a la salud mental de los colaboradores, los cuales muchos de ellos se ven en la necesidad de lidiar con diferentes estímulos estresantes, no solo de carácter personal como por ejemplo la percepción a quedar desempleados sino también al entorno físico y cultural. (Organización Internacional del Trabajo, 2012).

Según los cursos históricos del estrés laboral, se toma como referencia a Selye, quien, siendo alumno de medicina de la Universidad de Praga, evidenció en los pacientes que eran examinados revelaban signos similares, autónomo a su padecimiento. Estos signos iban desde un agotamiento, falta de apetito, pérdida de peso y la astenia lo que llevó a prestar mayor atención en sus estudios (Universidad Católica Boliviana San Pablo, 2017, p.56).

Selye en el año 1926 llegó a la conclusión que los factores ambientales pueden causar estrés, sumado a las peticiones sociales donde el individuo tiene que acomodarse con manifestación psicológica o de origen orgánico (Universidad Católica Boliviana San Pablo, 2017, p.56)

Si hablamos de enfermedades relacionadas con el trabajo, podemos establecer un vínculo con el estrés laboral, que provoca 37 millones de muertes cada año con importantes consecuencias en todos los ámbitos (personal y familiar), afecta la situación económica, el bienestar físico y psíquico en el corto y largo plazo. (Naciones Unidas [ONU], 2019).

Asimismo, se ha observado que la interacción inadecuada entre los colaboradores genera estrés en el trabajo y tiene efectos adversos en su salud mental y física.

Reducir los recursos destinados a la solidez y salud de los empleadores podría empeorar cierta situación (OIT, 2012)

Lo anterior nos indica que el estrés no solo afecta negativamente sobre los individuos, sino también que hay diferentes aspectos del funcionamiento de una institución como la carencia de comunicación, limitación en los recursos para el cumplimiento eficaz de las metas laborales, que tendría un impacto sobre producción tanto de los colaboradores como de la empresa misma (Idarraga y Gómez, 2021, p. 41).

En este orden de ideas surge la necesidad de evaluar el ambiente organizacional, el cual define con las cualidades del ámbito laboral que son deducidas por los integrantes de la entidad quienes inciden al ambiente organizacional afectando directamente el comportamiento de los empleados (Chiavenato 2000).

Federación Argentina de Empresas de Trabajo Temporario (2018), en uno de sus informes indica que el reconocimiento por parte de los superiores como un factor influyente en la percepción del clima interno en las organizaciones. De esta manera refiere que el clima es más importante de lo que imaginamos, ya que, si nuestro ambiente está bien, haremos las cosas mejor, su conclusión fue que, a pesar de los beneficios salariales, estímulos compensatorios, o una adecuada infraestructura, el personal abandonará sus puestos laborales, en menor y mediano tiempo, de no sentirse a gusto con la imagen organizacional.

En Perú, los días laborables de los prestadores de salud no pueden superar las 36 horas semanales; 150 horas al mes bajo la Ley N° 27669. No obstante, en el Perú se advierte que a pesar de la demanda de usuarios que requieren ser atendidos hay una limitada oferta de servicios, esta situación excede el trabajo de la enfermera (Defensoría del Pueblo, 2016). En sentido, se aprecia actualmente que hay un número de 12 enfermeras por cada 100.000 habitantes a nivel nacional, entonces hablamos de sobreexplotación (Bustamante, 2021).

Toda esta realidad antes descrita, nos advierte que profesionales del servicio de enfermería en un hospital tendría una serie estresores causando malestar emocional influyendo en su entorno laboral (OIT, 2012).

La finalidad de la investigación es Determinar el nivel de estrés en el ambiente laboral y organizacional entre profesionales de enfermería, dos conceptos fundamentales para el bienestar y el éxito organizacional.

En ese mismo contexto surgió la interrogante: ¿Cuál es la relación entre clima organizacional y estrés laboral en profesionales de enfermería de un hospital público del distrito de Paita, 2022?

Por tal motivo, se establece el objetivo principal: Determinar la relación que existe entre clima organizacional y estrés laboral en profesionales de enfermería de un hospital público del distrito de Paita, 2022. Siendo los objetivos específicos: a) Determinar la relación que existe entre clima organizacional y las dimensiones del estrés laboral en profesionales de enfermería de un hospital público del distrito de Paita, 2022; b) Determinar la relación que existe entre estrés laboral y las dimensiones del clima organizacional en profesionales de enfermería de un hospital público del distrito de Paita, 2022. c) Determinar la relación que existe entre las dimensiones del clima organizacional y las dimensiones del estrés laboral. d) Determinar el nivel del clima organizacional en profesionales de enfermería de un hospital público del distrito de Paita, 2022. e) Determinar el nivel del estrés laboral en profesionales de enfermería de un hospital público del distrito de Paita, 2022.

Relevancia del presente estudio radica a nivel teórico puesto que la contribución de los antecedentes de los efectos obtenidos permitiría contrastarlos con las investigaciones existentes en el campo de la salud organizacional, esto favorecerá un mejor análisis en los factores relacionados al estrés y el clima organizacional.

Asimismo, a nivel práctico el análisis de los datos obtenidos servirá como una línea base para desarrollar programas para la prevención física y mental de los empleadores de enfermería, lo cual es importante para un adecuado clima laboral, reflejado en una mayor producción y un ambiente de trabajo favorable.

Finalmente, a nivel metodológico, el presente trabajo nos permitirá tener una referencia del procedimiento en cuanto al diseño, uso de instrumentos y procesamiento de la investigación de la relación entre dos variables, lo cual es relevante para una interpretación exacta de los resultados que nos dé un

acercamiento al conocimiento científico sobre el clima organizacional y el estrés laboral.

Surge las siguientes hipótesis general: Existe una relación significativa entre clima organizacional y estrés laboral en profesionales de enfermería de un hospital del distrito de Paita, 2022. Por lo tanto, las hipótesis específicas son a) Existe una relación significativa entre clima organizacional y el agotamiento emocional del estrés; b) Existe una relación significativa entre clima organizacional y despersonalización del estrés laboral; c) Existe relación significativa entre clima organizacional y falta de realización profesional; d) Existe relación significativa entre estrés laboral y la dimensión ambiente físico y cultural del clima organizacional. e) Existe relación significativa entre estrés laboral y la dimensión comunicación del clima organizacional f) Existe relación significativa entre estrés laboral y la dimensión reconocimiento del clima organizacional; g) Existe relación significativa entre estrés laboral y la dimensión innovación de clima organizacional.

II. MARCO TEÓRICO

En relación con el estudio clima organizacional y estrés laboral se ha podido revisar diversos estudios que han confirmado que hay una correlación inversa entre ambas, esto quiere decir que dentro de una organización la percepción de un buen clima laboral reduce significativamente el estrés. Este dato es importante en el ámbito organizacional puesto que la calidad del trabajo de nuestra población de estudio: profesionales de enfermería obtendrían una alta realización laboral si las condiciones que ofrece el área de recursos humanos del hospital se orientan a mejorar el ambiente físico y cultural, comunicación, reconocimiento e Innovación. A continuación, se detallarán investigaciones a nivel internacional y local, así como los modelos teóricos.

A nivel nacional Guillen y Gutiérrez (2020) en su investigación planteo como objetivo establecer la relación entre ambas variables de los trabajadores de la salud de la DIRESA Lima, ciudad de Huacho, 2020. Su muestra incluyó 135 expertos, siendo un estudio de tipo aplicado, siendo una investigación de tipo aplicada con un diseño de estudio no experimental transversal. Para ello uso como instrumentos: La Escala de Clima Laboral y la Escala de Estrés Laboral. Los resultados muestran que hay una correlación baja entre clima organizacional y estrés laboral la cual es significativamente inversa. Afirmando que, la disminución de una variable, aumentara la otra.

De igual manera, Díaz et al. (2019) En un estudio realizado a los empleados HSC, 2018, el objetivo es identificar en qué medida existe la relación entre el estrés y el clima organizacional entre colaboradores, el diseño de estudio no experimental, transversal de tipo correlacional, con una muestra de 30 prestadores de salud para la investigación, aplico el cuestionario de estrés laboral y clima organizacional, contiene 11 dimensiones se divide en 6 son de estrés laboral y 5 de clima organizacional, está conformado por 55 ítems aplicando la escala de Likert, los resultados demostraron que dichas variables estrés laboral y el clima organizacional tiene una relación inversa y significativamente (-0.653) con los valores de p (0,000) y t ; α (0,05), luego h_0 denegado. Con la conclusión a mayor clima organizacional, disminución de nivel de estrés laboral que presentaron los profesionales del Hospital Solidaridad 2018.

De igual forma, Liñan (2019) realizó su estudio basándose en ambas variables del personal profesional de enfermería del Hospital Hermilio Valdizan, con el objetivo de identificar la relación entre sus dos variables. El estudio fue de tipo básico, descriptiva, con diseño de estudio no experimental, de enfoque cuantitativo, prospectivo, correlacional y transversal. Su población elegida fue de 90 expertos en enfermería, conto con una muestra conformada por 55 enfermeras, a los cuales se les administró los cuestionarios de clima organizacional y el cuestionario Maslach Burnout Inventory (MBI). En base a los resultados, muestran un enlace contrario entre el clima organizacional y el estrés laboral, y esto se refleja en la prueba de correlación Rho de Spearman, $r = -0.720$, que muestra sí el clima de trabajo es adecuado, menor el nivel de estrés en el trabajo.

Mudarra y Tello (2019) presentaron un estudio descriptivo-correlacional, para identificar la relación entre el grado de ambas variables que los profesionales del área críticas de la enfermedad del Hospital Belén de Trujillo 2019 su investigación incluye a 58 expertas en enfermería laboran dentro de las áreas críticas; recolectar los datos se usaron dos herramientas, instrumento “The nursing stress scale”, identificar los niveles de estrés laboral, la encuesta denominada “Evaluación organizacional”. El puntaje de clima organizacional fue 29% alto, 69% moderado; enseguida para el estrés laboral fueron 0% alto, 69% moderado y 31% bajo; de esta manera se pudo afirmar que existe evidencia suficiente para decir que existe una conexión inversa y pequeña ($r = -.29$) entre el clima organizacional y el estrés laboral entre las prestadoras de áreas claves del Hospital Belén de Trujillo, 2019.

Cruz, et al (2022) por medio de su estudio tuvieron sustentar la relación entre las variables los empleadores de la salud del Centro de Salud Nuevo Milenio, Madre de Dios, 2021 su investigación fue tipo básico, de nivel correlacional en un enfoque cuantitativo. Los instrumentos usados fueron “el nivel de estrés laboral de la OIT” y “La Escala de Clima Organizacional SPC, concluyendo que tiene correlación negativa, significativa y alta ($\rho = -0,875$; $p = 0,000 < 0,05$) con las variables estrés laboral y clima organizacional. Existiendo correlación significativamente negativa alta entre el estrés laboral y sus dimensiones como Autorrealización ($\rho = -0,756$; $p = 0,000 < 0,05$), con la dimensión involucramiento laboral ($\rho = -0,751$; $p = 0,000 < 0,05$), una dimensión de supervisión ($\rho = -0,748$; $p = 0,000 < 0,05$), con una

dimensión de Comunicación ($\rho=-0,746$; $p=0,000<0,05$) y las condiciones laborales ($\rho=-0,779$; $p=0,000 < 0,05$).

A nivel local Arroyo (2020), el objetivo determinar la relación que existe entre estrés y clima laboral en el personal administrativo de una universidad pública de Piura, 2020. Su investigación fue de básico, nivel descriptivo-correlacional, diseño no experimental transversal; tuvo una población de 103 trabajadores con un muestreo no probabilístico por conveniencia, correspondientes a la universidad pública de Piura. empleando el cuestionario de estrés laboral de la OMS-OIT (2009) y la escala de clima laboral (CL) de Palma (2004). generando como resultado que hay correlación inversa moderada ($-0,565$) entre estrés y clima laborales es altamente significativa ($p\text{-valor} = 0,000$); correlación inversa moderada con las dimensiones autorrealización, involucramiento laboral, comunicación y condiciones laborales, y correlación inversa débil con supervisión; además el 24,4% de los empleadores cuentan con nivel alto de estrés laboral y el 21,4% nivel no favorable de clima laboral.

A nivel local, Cunya y Alvarado (2021) en su investigación tuvo el objetivo de identificar la relación entre ambas variables de una empresa privada de la ciudad de Piura, 2021. Siendo una investigación de tipo descriptivo correlacional con un diseño no experimental transversal. Su muestra fue de 100 asistentes de una empresa privada de Piura. Para ello se trabajó con la encuesta de clima organizacional y la encuesta de estrés laboral elaborado por Castillo. Dando como resultado que hay correlación negativa de nivel baja inverso ($\rho = -0,248$) y significativa al nivel 0,01 entre estas variables. Las dimensiones de ambiente físico y cultural de clima organizacional y agotamiento emocional, tienen relación con una valoración de $\rho = -0,16$, señalando que es negativa de nivel muy bajo, por ello no es significativa de 0,09. Y la dimensión Comunicación de clima organizacional y Despersonalización de estrés laboral, hallando que existe correlación significativamente negativa baja ya que el valor de ($r = -0,30$). También, se registraron los niveles de ambas variables de los colaboradores donde se evidencia un nivel regular de 77% de clima organizacional y permanece el nivel medio de 55% de estrés laboral.

Hermoza (2021) identificó el enlace entre las variables de los profesionales de medicina del hospital de la amistad Perú Corea Santa Rosa II-2, 2021. Su investigación fue básica descriptiva, de diseño no experimental correlacional. Para la recogida de datos se procedió a usar el cuestionario, administrándose el instrumento que tiene que ver con el estrés y otro para la satisfacción laboral, tales cuestionarios se sometieron a criterio de conocedores calificados y aplicándose pruebas de confiabilidad alfa de Cronbach. Estos cuestionarios fueron aplicados a 98 médicos del hospital de la amistad Perú Corea Santa Rosa II-2, de esta manera se obtuvo como resultado que en el personal de medicina sobresalen los niveles medios tanto para el estrés (54.1%) como para la satisfacción laboral (48%). Por medio de estos resultados se pudo evidenciar la relación existente directa entre el estrés y la satisfacción laboral de los profesionales médicos del hospital, ($\rho=0.241$ $p=0,017$) correlación significativamente positiva positiva, confirmando la hipótesis, determinándose también una relación significativa entre las dimensiones agotamiento emocional, despersonalización y la satisfacción laboral, caso contrario nula relación significativa entre la dimensión realización personal con la satisfacción laboral.

A nivel internacional, Zhañay (2017) realizó un estudio de ambas variables en profesionales de enfermería de un centro hospitalario IESS Sangolqui en Colombia. Su principal objetivo fue identificar el efecto del estrés laboral en el clima organizacional de los profesionales de enfermería, siendo una investigación de tipo correlacional, que determine el nivel de estrés y clima organizacional, se utiliza la encuesta establecida por la OIT y la OMS (Cuestionario de Estrés Laboral) y el cuestionario de Sonia Palma Carrillo (Clima Laboral) revelando al 61% con fuentes de estrés alto y el 35% con clima "Muy desfavorable". Asimismo, se ha señalado la influencia del estrés en el clima organizacional de los profesionales de enfermería de enfermería del Hospital del Día IESS Sangolqui.

Carrillo et al. (2018), analizaron sobre el estrés laboral en el grupo asistencial de un hospital Murcia, estudio observacional transversal, la muestra conformada por 38 expertos de enfermería del equipo volante de un Hospital General Universitario. Instrumentos de evaluación: para conocer la percepción de los profesionales de enfermería sobre el contenido de su trabajo y determinar los estresores laborales,

se empleó el cuestionario Job Content Questionnaire (JCQ), Los resultados obtenidos demuestran que existe una media para la dimensión de apoyo social de $2,59 \pm 0,47$, para la dimensión de demandas psicológicas en el trabajo de $3,26 \pm 0,47$, y para la dimensión de control sobre el trabajo se obtuvo una media de $2,87 \pm 0,40$. El análisis de datos puso de manifiesto un nivel moderado de estresores, destacando un déficit de apoyo social por parte de los superiores. Ninguno de las tres dimensiones se asoció con variables sociolaborales como cambio de trabajo, afiliación, edad, género, y tipo de vinculación con el hospital.

Una de las teorías fundamentales en nuestra investigación es la de Skinner. Es un autor reconocido, principal autor y descubridor en la teoría conductista de Norteamérica, quien mediante su teoría de reforzamiento pretendió explicar la influencia de algunos estímulos sobre la conducta de los individuos. (Cloninger, 2003).

Esta teoría sigue siendo válida hoy en día cuando se trata de explicar los procesos de aprendizaje. El principal tema para investigar fue la conducta humana. precisamente, se trataba de explicar cómo esta funcionaba en respuesta a distintos estímulos que pueden influir en el comportamiento. Si tras realizar cierta conducta recibimos un incentivo, premio o recompensa, es más factible que la repitamos.

A través del enfoque experimental, Skinner concluyó que el uso de los llamados reforzadores positivos y negativos provocó una respuesta importante para cambiar el comportamiento tanto humano como animal; ya sea para aumentar o mejorar ciertas conductas, o para repetirlos o suprimirlos.

Entre los tipos de refuerzos tenemos los refuerzos positivos y negativos, utilizados para cambiar el comportamiento de la persona. Estos son útiles tanto en la intervención clínica como en entornos escolares, familiares y profesionales.

La teoría de Skinner en el presente estudio nos sirve como referente para explicar las variables organizacionales que pueden influir en el comportamiento de cada colaborador, siendo que la percepción de cada individuo tiene relación con los estímulos externos, estos procesos cognitivos según la teoría del reforzamiento son analizados a través de las manifestaciones conductuales, por ejemplo, en el caso

del estrés laboral es estudiada a partir de las respuestas observables. Por otro lado, el clima organizacional puede estar determinado por la relación del ambiente físico y cultural la cual podría modificar la adaptación de un individuo de una manera favorable o desfavorable.

Así mismo, se incluye en el entorno organizacional, donde el condicionamiento viene de otros intereses, por ejemplo “si faltas al trabajo te descuentan el día” (Velam, 2021). Del mismo modo, Skinner refirió que los refuerzos deben ser firmes, perseverantes y planificados para enseñar al subconsciente sobre los efectos positivos o negativos de su comportamiento con el entorno, así como reforzar también los estímulos positivos para las personas y desarrollar su desempeño durante su instancia dentro de su sitio laboral (Huilocapi, Jacome y Castro 2017).

En cuanto a la base científica de las variables de estudio, existen diferentes definiciones de clima organizacional y se debe considerar como apropiadas las siguientes:

Para Evan, (1976) define clima en cuanto a la apreciación multidimensional que los integrantes de un grupo tienen sobre los atributos del sistema organizacional.

Otra definición en la que el clima organizacional está determinada por el individuo la hace Brunet, (1987) indica que: Cada organización tiene un ambiente o personalidad que es diferente de otras organizaciones e influye el caracteres de sus miembros, el ambiente definir como un individuo percibe su trabajo, desempeño, productividad y satisfacción e implica que la forma de actuar de las personas puede deberse muy a parte de sus características a cómo ve el ambiente de trabajo y los componentes de la organización.

Lo anterior refleja lo relevante que es la percepción que tiene cada sujeto según el contexto laboral donde se desenvuelve, esto nos permite entender la necesidad de evaluar no solo las características de nuestra población sino también la apreciación de su ambiente y cultura laboral y la comunicación, reconocimiento e innovación por parte de la organización.

Álvarez, (1992) señala que en una organización la percepción que el trabajador tenga de su medio ambiente depende tanto del individuo, como del medio externo que lo rodea. Esta percepción del medio ambiente es lo que en el campo de la psicología organizacional se conoce como clima.

Para comenzar con las teorías relacionadas con este tema, partimos de la teoría de Likert (1968) de que el comportamiento de un individuo estará basado en su percepción de la situación, los hechos. En el caso particular de la variable clima organizacional, la percepción de esta estará influenciada por factores tales como: personalidad, actitud, agrado y apreciación del clima de los trabajadores, compañeros y supervisores (Armas y Gonzales, 2002).

Así, el comportamiento de los trabajadores está determinado por los procedimientos administrativos, las condiciones organizacionales que perciben, sus esperanzas y sus capacidades y valores. Sobre esta base, distinguimos tres tipos de variables que determinarán las características organizacionales (Armas y Gonzales, 2002).

Likert establece tres tipos de variables que definen las características de una organización e influyen en la percepción del clima de un individuo.

Variables causales: se definen como destinadas a mostrar la dirección en la que una estructura en acción y logrando resultados. Entre las variables causales se citan estructuras organizacionales y administrativas, decisiones, habilidades y actitudes.

Variables intermedias: constituyen los procesos organizacionales, reflejan el estado de la empresa. Estos incluyen: actitudes, metas de desempeño, efectividad y toma de decisiones

Variables finales: Las variables dependientes, producto de ambas, reflejan los resultados obtenidos, por ejemplo, rendimiento, pérdidas y ganancias.

Estas variables surgen de la influencia de las variables causales e intermedias nombradas anteriormente, su finalidad es demostrar los efectos alcanzados por la organización como la productividad, la ganancia y la pérdida.

De la combinación de 3 variables, el enfoque de Likert (1968) se deriva de la existencia de dos grandes variables de clima; por un lado, de tipo autoritario y por el otro de tipo participativo, cada variable tiene dos subdivisiones correspondientes que se encuentran en un continuo.

En cuanto al clima de tipo autoritario, encontramos la subdivisión Autoritario explotador correspondiente al Sistema I, el cual se describe por características tales como: la desconfianza de la gerencia hacia los empleados, las decisiones se toman en la parte superior. La relación entre jefes y trabajadores se basa en el temor y la falta de confianza, por lo que el ambiente común es el miedo, el castigo, la intimidación, donde pocas veces se dan recompensas y se sienten niveles bajos de satisfacción (Armas y Gonzales, 2002).

Otra subdivisión del tipo autoritario es el autoritarismo paternalista correspondiente al Sistema II, el cual se caracteriza por la trascendental confianza de la dirigencia en los trabajadores. En su mayoría las decisiones son tomadas al más alto nivel. Pero algunos asumen en los niveles inferiores. El método de motivación de los empleados se basa en la recompensa. La interacción entre superiores y subordinados se crea con cautela y discreción. (Armas y Gonzales, 2002). Los procesos de control pueden ser delegados a intermediarios y subordinados; En este tipo de clima, tienen el concepto de trabajar en un ambiente estable y estructurado.

En cuanto al tipo de clima de tipo Participativo encontramos a la subdivisión de Consultivo correspondiente al Sistema III. Este es un ambiente abierto porque la gerencia tiene suficiente fe en los subalternos. La toma de decisiones corresponderá a la parte superior, pero hay una variación de participación empoderadora en los niveles inferiores. La motivación se logra mediante premios y castigos (esporádicos) que buscan enmascarar la necesidad de estima y prestigio (Armas y Gonzales, 2002).

Además, se encuentra la subdivisión de Participación en grupo correspondiente al Sistema IV, el que se caracteriza por la plena confianza de los empleados, que son participantes activos e inclusivos durante la toma de decisiones. La comunicación

es ascendente, descendente y lateral. Se da importancia a los procesos involucrados en la medición de los estándares de desempeño, la mejora de los métodos de trabajo y la evaluación del desempeño frente a los objetivos. Las relaciones con los superiores y empleados se establecen teniendo en cuenta la estimación y confianza (Armas y Gonzales, 2002).

De acuerdo con las características previstas en la teoría de Likert (1968) para cada uno de los cuatro climas descritos, existen esencialmente dos percepciones del desempeño organizacional; asociados a condiciones abiertas (favorables) cerradas (desfavorables) los sistemas de posición I y II son climas cerrados, mientras que los sistemas III y IV se consideran abiertos.

Por lo tanto, las organizaciones en las que prevalece un clima abierto pueden considerarse como dinámicas, capaces de alcanzar sus metas y la satisfacción social de sus empleados, interactuando con la dirección en el momento de tomar una decisión, es decir, un clima favorable.

En cambio, el clima cerrado, el ambiente cerrado, describe organizaciones rígidas, burocráticas donde sus integrantes se sienten insatisfechos con su propio trabajo y con la propia empresa, provocando insatisfacción, sospecha y mucha tensión, es decir, las relaciones interpersonales no son favorables. es decir, un clima desfavorable (Armas y Gonzales, 2002).

Según Madero y Rodríguez (2018) las teorías "X" e "Y" continúan siendo relevantes cuando se pretende comprender la gestión de los recursos humanos y también se relacionan fundamentalmente con el comportamiento humano en estas áreas.

McGregor (2006) refiere en sus teorías que, en la gestión empresarial, se pueden observar dos estilos de comportamiento, en el cual define sus teorías e indica dos estilos de gestión, participativo y arbitrario, señalando que quienes dirigen la empresa posiblemente adopten dos tipos de posturas.

De acuerdo con la Teoría X, los líderes y administradores de negocios creen que los empleados se desempeñan bien solo cuando están presionados o amenazados,

esto podría mejorar el crecimiento de la mano de obra y la producción. En esta posición, afirma que un hombre común ve el trabajo como una obligación y siempre encontrará la manera de evitar alcanzar sus fines. Por lo tanto, los individuos serán presionados, sancionados o sujetos a amenazas para que cumplan sus labores y lograr los metas establecidos. Para hacer bien el trabajo, se debe adoptar esta pose. El empleado necesita tener un referente, un líder al que respetar, obedecer y temer, porque no puede asumir responsabilidades y prefiere obedecer órdenes.

La teoría X se basa en un modelo ideológico y de gestión obsoleto, ya que incluye la presunción y la mediocridad de las masas y sus motivos deliberados para el ocio, donde el trabajo es visto como una forma de castigo y para la empresa, esto es grave que afecta la productividad. Por ello se debe fomentar la motivación y la superación personal. Las principales características de la Teoría X son:

- La aversión de las personas al trabajo de forma innata y evitar ejecutar las tareas requeridas.
- Se requieren medidas más severas, como castigo e intimidación, para cumplir con los requisitos organizacionales.
- El empleado es arrogante y sus fines individuales entran a conflicto con los de la organización.
- El principal objetivo es el rendimiento económico y quien dirige los recursos de la organización serán los administrativos.
- Los empleados son sumisos y no quieren que se les encomiende tomar decisiones o asumir responsabilidades. Aparte de no ser ambiciosos, no tienen deseos de crecer en su trabajo y prefieren la orientación, ya que su único deseo es centrarse en la seguridad en el lugar de trabajo.

La teoría Y nos indica que los líderes empresariales creen que los colaboradores también quieren y tienen necesidad de trabajar, es fundamental para ello la creatividad y el poder de la imaginación y la manera de pensar de un gran número de empleados. Siendo el trabajo para ellos algo motivador e inherente a sus vidas como si no requiriera mayor esfuerzo. El trabajo no se considera una carga u obligación. Es un momento de producción y complemento hacia la organización y

sus atributos Los servidores públicos, en esta segunda posición, pueden aportar sus opiniones y expresar su comportamiento sin inhibiciones, ya que directivos y servidores públicos tienen objetivos comunes basados en el desarrollo y desempeño profesional.

Según la Teoría Y, los gerentes creen que sus subordinados se sienten a gusto a diario trabajando. Así que no hay dificultad para alcanzar las metas organizacionales y no hay fatiga para cumplir los plazos y alcanzar las metas, porque el trabajo se hace con gusto y satisfacción. Los empleados no se sienten limitados o presionados en su entorno de trabajo, al contrario: Ellos sienten que son parte fundamental para el fortalecimiento de la empresa.

Los supuestos que fundamentan la teoría son:

- El esfuerzo físico o mental en el lugar de trabajo se considera muy natural y se puede comparar con un juego placentero o un receso.
 - El control, el castigo o la sumisión no son medios utilizados para promover el desempeño de los empleados.
- El nivel de compromiso con las metas y el logro de las metas es equivalente a la recompensa por realizar un determinado trabajo. Como resultado, los empleados están motivados para superar sus metas en el ambiente de trabajo porque saben que pueden lograr más, según el tipo y la calidad en el desarrollo de sus actividades.
- En este tipo de ambiente, los funcionarios no solo entienden las responsabilidades, sino que también comienzan a buscarlas. Esperan mejorar su desempeño y hacerse notar.
- La facilidad de crear, imaginar y pensar en la empresa es estimulada por un ambiente en el que todas las habilidades de los empleados pueden ser ejercitadas y explotadas. Esto es completamente libre para pensar y desarrollar sus ideas, lo que solo ayuda a la organización.

En la Teoría Y, los gerentes emplean una gestión más participativa y ofrecen lo necesario para que los empleados se sientan incluidos en el lugar de trabajo y

trabajen en un ambiente libre de estrés. Esto permite a los empleados alcanzar sus propios objetivos dentro de la organización, al mismo tiempo que logran los objetivos del negocio. Los directivos basados en la teoría Y estimulan la formación de los empleados y facilitan el suministro de información y la implicación de los directivos en la toma de decisiones. Como resultado, fomentan una verdadera cultura de buenas relaciones empleado-empresa.

La teoría Y es un precursor en la promoción de la integración de los empleados individuales y los objetivos comerciales.

En relación a los antecedentes históricos de la variable estrés laboral, podemos considerar como referente al biólogo Walter Bradford Cannon (1915) citado en (Gómez y Escobar, 2002); quien propuso que el término estrés hace referencia a un estímulo nocivo capaz de alterar la homeostasis de un organismo y la activación de mecanismos de autorregulación. Cannon señala que el estrés es un síndrome de lucha o huida, lo que sugiere que una respuesta fisiológica a ciertas situaciones puede ayudar al cuerpo a alcanzar su máximo potencial, superar el peligro y adaptarse a nuevas situaciones de homeostasia.

La palabra estrés proviene del vocablo griego stringere, que se traduce como tensión. Selye (1979) es conocido por introducir el término estrés en la literatura médica. Esto se define como la "respuesta no específica de un organismo" que puede causar daño al equilibrio dinámico. El estrés se produce en procesos fisiológicos, bioquímicos y psicológicos.

La OIT, (2020) define los estresores ocupacionales como las interacciones entre el trabajo, el entorno, el estado organizacional, las habilidades y las necesidades de los trabajadores, a través de la percepción y la experiencia, la salud, el trabajo , afectando la satisfacción laboral.

Chiavenato (2000) abordó el estrés laboral como un proceso resultante de las frecuentes interacciones entre los individuos y su medio laboral, mediante la cual se toman continuas decisiones adaptativas a fin de preservar su equilibrio dinámico

con su entorno. Cuando esa capacidad de cambio de los individuos como de las organizaciones llega a sus límites o se traspasa o se activa el estrés.

La OIT (2016) también habla del estrés y menciona que es una respuesta física y emocional, producida por un desequilibrio entre las necesidades y recursos percibidos y la capacidad de una persona para responder a esas necesidades.

Nuestro planteamiento de investigación se basa en los siguientes fundamentos científicos:

El modelo cibernético de Edwards, 1992 (citado en Armas y Gonzales, 2002) se basa en el comportamiento de las enfermeras que interactúa el objetivo de la organización. El estrés se entiende como una discrepancia entre las metas y las percepciones del trabajador y tiene en cuenta factores psicosociales estresantes como el ambiente de trabajo que representan las diferentes percepciones y experiencias del trabajador. Esto incluye los aspectos físicos, los grupos de trabajo y la importancia de las interacciones interpersonales de la empresa.

Todos estos factores interactúan para afectar la atmósfera laboral y todas las áreas personales de los empleados. La percepción del estrés laboral trabajo refleja la experiencia mediada por la relación entre condiciones objetivas y subjetivas. En el modelo actual, el deseo se refiere al estado o condición que un empleado desea conscientemente. Incluyen cantidades específicas, características de aceptación de objetivos, valores e intereses. En otras palabras, es una expresión subjetiva de cómo son las cosas. La forma en que debe y no debe ser. Los factores ambientales crean estrés solo en la medida en que los empleados se sienten de esa manera (Armas y Gonzales, 2002).

La percepción está influenciada por tres grupos de variables. El primero consiste en el entorno físico y las características personales. El entorno físico incluye las características del entorno, la ubicación geográfica y las condiciones de trabajo. El segundo grupo se ocupa de la información social, los comportamientos, las opiniones y las creencias de otros empleados sobre el entorno laboral. El tercer

grupo está relacionado con la construcción de la realidad cognitiva. Es decir, los empleados construyen activamente la realidad eligiendo la información disponible en lugar de absorber pasivamente los estímulos externos. Cuando la información es ambigua, los empleados lo compensan construyendo su propia realidad objetiva.

Según Siegrist, (1996), el estrés laboral es el resultado de un alto esfuerzo y bajas recompensas, derivando en una baja autoestima y disminución de la autoeficacia, lo que a su vez conduce al estrés. Esto se conoce como un modelo de esfuerzo y recompensa. La alta carga de trabajo de acuerdo Siegrist está constituida por las causas extrínsecos (requisitos y obligaciones) y por lo Imprescindible (alta motivación y manejo inadecuado del estrés).

La recompensa baja es una función de tres estímulos básicos, dinero y estima y control del status (desempleo, falta de oportunidades de ascenso o promoción laboral). Así, el estrés surge cuando el esfuerzo supera la recompensa o la recompensa no contrarresta el esfuerzo adicional.

Otra teoría que subyace a este estudio es la teoría de Bakker y Demerouti (2013), y en su modelo de demanda y recursos de trabajo, cuando la demanda de trabajo supera los recursos, la fatiga, la energía y la motivación de los trabajadores, establece que conducirá a una disminución en. Esto conducirá al agotamiento profesional. Los requisitos del trabajo son aspectos físicos, sociales y organizacionales que requieren un esfuerzo físico y/o mental sostenido. Estas demandas se reconocen como estresores ambientales y alientan a las personas a desarrollar estrategias de autodefensa.

Este estudio se basa en la teoría de Maslach y Jackson (citado en Pacheco, 2016) que define el síndrome de estrés laboral o “burnout”. Como una serie de síntomas que se presentan en los empleados en respuesta al estrés laboral crónico. También mencionan tres aspectos: la fatiga emocional, Despersonalización y la realización personal.

En cuanto a la fatiga emocional es el producto del agotamiento de los recursos emocionales de una persona para cumplir con las exigencias del trabajo, lo que resulta en una fatiga continua. Los trabajadores sienten falta de energía, debilidad, cansancio y exceso de trabajo.

El aspecto de despersonalización se deriva de los mecanismos de defensa o autodefensa de quien trabaja muy duro, ya que se reducen los recursos emocionales.

El tercer aspecto del burnout es la baja realización personal, donde el profesional se siente frustrado porque tiene una visión negativa de cómo desarrolla su trabajo y los resultados que obtiene, lo que afecta su autoestima.

Los trabajadores sienten que no pueden seguir trabajando con la misma intensidad. Entonces, sin saberlo, surge una barrera entre él y el destinatario del servicio. Cuando un individuo trabaja intensamente y desarrolla muchas actividades, ya no se dedica a los servicios que presta, lo que provoca una reacción negativa y desfavorable para el propio trabajo y los destinatarios de los servicios (Armas y Gonzales, 2002).

Aquí, los empleadores se sienten inútiles e improductivos en el trabajo, lo que provoca insatisfacción con el desempeño a nivel laboral profesional y, por ende, reduce el sentido de realización personal.

Sabemos que a medida que se producen cambios demográficos y socioculturales a lo largo de la historia y que la población demanda cuidados cada vez más complejos, se está produciendo un estrés en todos los ámbitos, especialmente en el sistema sanitario.

Para hacer frente a esto, como parte de este sistema, las enfermeras tienen la capacidad de adaptarse y adaptarse a estos cambios. Las enfermeras realizan actividades asistenciales en personas en diferentes etapas de su vida. Personas con salud crítica o de alto riesgo, independientemente de la instalación, el hogar o

el entorno comunitario. Para ello, desarrollan relaciones terapéuticas efectivas con los usuarios que faciliten el manejo adecuado de las condiciones de salud que están experimentando. Sin embargo, un ambiente desfavorable y de falta de reconocimiento, motivaría en ellas una falta de adaptabilidad a situaciones estresantes ante las actividades diarias a las que se enfrentan en el hospital.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y Diseño de investigación

Este trabajo de investigación es de nivel descriptivo correlacional como lo indica el autor Valderrama (2016) citado en Agüero (2018), La investigación descriptiva requiere un conocimiento significativo del campo de estudio para realizar las preguntas específicas que busca responder (p. 44). Por lo tanto, para establecer con precisión las dimensiones de un evento inesperado, se debe recopilar una gran cantidad de información. Por otra parte, el estudio resulta correlacional, dado que, trata de entender la relación que se pueda dar entre ambas variables.

Este trabajo pertenece a la categoría básica, donde se pretende que sea recopilada la Información desde la práctica para ampliar el conocimiento científico (Valderrama, 2016 citado en Agüero 2018).

De acuerdo a Echevarría, (2016) se encuadra en un entorno de diseño no experimental, ya que no se encuentra manipulación alguna de las variables, los fenómenos se perciben en su ambiente original después se analizan a medida que suceden.

Además, se limita a una sección transversal porque tiene como objetivo recopilar referencias de la población en un tiempo determinado.

3.2. Variables y Operacionalización

Variable 1: Clima organizacional

Definición conceptual: Es un aspecto esencial en todas las organizaciones que luchan por un mejor clima laboral y así lograr una mayor productividad sin sacrificar el talento humano. Su conocimiento guía los procesos de determinación del comportamiento organizacional, lo que ayuda a generar cambios en el actuar de los integrantes de la institución. Si no se controla esta situación, los empleados

pueden abandonar las instalaciones debido a las dificultades para crear una atmósfera de estrés (Mujica y Pérez 2007).

Definición operacional: son alcanzados a través del cuestionario Clima organizacional por los valores que se muestran según sus niveles: deficiente, regular y bueno (Castillo, 2005).

Dimensiones: establece cuatro dimensiones: ambiente físico y cultural (ítem 1,2,3,4,5); comunicación (ítem 6,7,8,9,10); reconocimiento (ítems 11,12,13,14,15) e innovación (ítems 16,17,18,19,20).

Escala de medición: La escala medición: Está compuesto por 20 ítems y su nivel de medición es ordinal.

Variable 2: Estrés laboral

Definición conceptual: El estrés proviene de estímulos físicos y condiciones sociales que obligan a las personas a satisfacer requisitos que no pueden satisfacer satisfactoriamente reconociendo la necesidad de satisfacerlos. Entonces hay un desajuste entre los requisitos ambientales y los recursos disponibles. (Guerrero, 1999).

Definición operacional: son alcanzados a través del cuestionario Estrés laboral por los valores que se muestran según sus niveles: limite normal, medio y alta.

Dimensiones: establecen tres dimensiones: agotamiento emocional (ítems 1,2,3,4,5,6), despersonalización (ítems 7,8,9,10,11,12,13), falta de realización profesional (ítems 13,14,15,16,17,18,19,20).

Escala de medición: la escala de medición: Está integrado por 20 ítems y su nivel de medición es ordinal.

3.3. Población, muestra y muestreo

Población

Según Tamayo (1997) afirma que la población hace referencia a un grupo de personas que comparten características. La población es definida como la suma

del fenómeno que se pretende estudiar, y las unidades de población tendrán características comunes que serán estudiadas dando como resultado la información para una investigación.

Para este estudio, contamos con acceso a un grupo de 92 profesionales de enfermería varones y mujeres con edades entre los 32 y 55 años, siendo 10% hombres y 90% mujeres. La autorización fue brindada por el Mg. Aldo Giancarlo Borrero Zeta, director ejecutivo del Hospital correspondiente a nuestra región.

Muestra

Según Tamayo (1997), nos explica que por medio de la muestra se puede identificar el problema, porque puede generar datos que servirán para identificar los defectos del proceso”. Así mismo, la muestra es el conjunto de individuos que se tomarán de la población para el estudio de un fenómeno estadístico.

Por ello se trabajó con la población de un hospital, enfermeras licenciadas, de edades entre 32 a 55 años. En esta investigación se contó con una muestra de 80 licenciadas en enfermería, siendo designadas por voluntad propia para nuestra investigación.

Muestreo

Según el autor Arias (2006, p. 83) define muestreo como “un proceso en el que se conoce la probabilidad que tiene cada elemento de integrar la muestra”.

El presente estudio es no probabilístico, ya que, se hace uso de un muestreo dirigido, el cual implica un proceso de selección informal. Como no es una probabilidad, el error estándar no se puede calcular con precisión, lo que significa que no podemos calcular con el nivel de confianza que estimamos.

Criterios de inclusión

- Las enfermeras deberán trabajar en el hospital designado.
- Las enfermeras deberán ser licenciadas.
- Las enfermeras deberán estar laborando mínimo en un periodo de 1 año.
- Las enfermeras deberán resolver los cuestionarios de manera presencial.

Criterios de exclusión

- Las enfermeras que no den su consentimiento.
- Enfermeras que no cuenten con un nivel superior universitario.

las enfermeras que no cuenten con un año mínimo laborando en el centro hospitalario.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Rodríguez Peñuelas, (2008) la técnica es el medio utilizado para recopilar información, entre las más destacadas tenemos: Las observaciones, los cuestionarios, las entrevistas, las encuestas.

La técnica utilizada es el cuestionario ya que de esta manera se obtiene información de la muestra relacionada con un tema específico.

INSTRUMENTOS

Ficha técnica 1

Nombre	: Cuestionario de Clima Organizacional
Autores	: Castillo Rojas, Kevin S.
Procedencia	: peruana – 2005
Administración	: Individual o colectiva
Tiempo	: 30 minutos aproximadamente
Estructuración	: 4 dimensiones – 20 ítems
Aplicación	: Adultos

Reseña histórica:

El instrumento fue creado y diseñado por el abogado y docente Castillo (2005), realizó una investigación en el gobierno regional de Áncash. La escala fue diseñada con la técnica Likert que explora la variable Clima organizacional definida operacionalmente como el Conjunto de actitudes que muestran los trabajadores por locación de servicios respecto al clima organizacional.

Consigna de aplicación:

Para su aplicación se le pide al sujeto que responda marcando con un aspa “X” en el recuadro correspondiente según sea su opinión a cada pregunta.

Calificación e interpretación

Existe una clave que tiene cuatro columnas en la que están distribuidos los ítems, para cada ítem hay cuatro puntajes, es decir uno para cada posibilidad, se califica realizando la sumatoria de las respuestas dadas por el examinado y se ubican en una categoría de bueno, regular, deficiente.

Áreas que evalúa

Ambiente físico y cultural (infraestructura adecuada, medios adecuados, condiciones de seguridad, conductas inadecuadas y renovación). Comunicación (información adecuada, entendimiento, compromiso, claridad, 18 relaciones entre pares). Reconocimiento (fortalezas, rendimiento, ejecución de labores, modelo a seguir, logros obtenidos). Innovación (métodos, desarrollo de nuevas ideas, adaptación, actualización profesional, resolución de problemas).

Propiedades psicométricas originales del instrumento

Castillo (2005) realizó su estudio a una muestra conformada por 30 trabajadores, contratados por locación de servicios del gobierno regional de Ancash – Sede Central. Los resultados de la confiabilidad con el coeficiente Alfa de Cronbach fueron de $\alpha = 0,87$, que señala una alta confiabilidad. Y una validez muy buena con un 84% por juicio de expertos; Por cada ítem hay 4 opciones de respuesta con una escala Likert (de nunca a siempre). Con respuestas del 0: igual a nunca, 1: igual a veces, 2: igual a casi siempre, 3: igual a siempre.

Propiedades psicométricas peruanas

Castillo (2005) realizó su estudio a una muestra conformada por 30 trabajadores, contratados por locación de servicios del gobierno regional de Ancash – Sede Central. Los resultados de la confiabilidad con el coeficiente Alfa de Cronbach fueron de $\alpha = 0,87$, que señala una alta confiabilidad. Y una validez muy buena con un 84% por juicio de expertos; Por cada ítem hay 4 opciones de respuesta con una escala Likert (de nunca a siempre). Con respuestas del 0: igual a nunca, 1: igual a veces, 2: igual a casi siempre, 3: igual a siempre.

Propiedades psicométricas del piloto.

Para la prueba piloto, la validez de contenido del coeficiente V de Aiken del cuestionario de clima organizacional fue aprobada por los estándares de jueces expertos. Se verificaron las 20 preguntas y se hicieron algunas sugerencias sobre la reformulación de las preguntas. De la misma forma, la validez del constructo se verifica mediante la correlación del ítem test, de manera que se compruebe que el valor es mayor a 0.030, indicando que la prueba es correcta, efectivo y eficiente. Para confirmar, utilizar los coeficientes Omega de McDonald's para las pruebas de confiabilidad y obtener puntajes con dimensiones, que pueden determinar el valor de presentación del ambiente físico y cultural presenta un valor de 0.611, Comunicación 0.805, Reconocimiento 0.465 e Innovación 0.444; esto verifica que dos de las dimensiones son aceptables y confiable. Finalmente, se consiguió la desviación estándar evidenció un valor entre 0,71 y 1,07; el g1 en asimetría obtuvo un valor entre -0,011 a 1,19; el g2 curtosis recoge un valor que fluctuante entre -0,041 a 1.55; IHC con valores entre -,06 y 0,68 y por último se obtuvo h2 comunalidad 0,26 a 0.99.

Ficha técnica 2

Nombre	: Cuestionario de Stress Laboral
Autora	: Castillo Rojas, Kevin S.
Procedencia	: Peruana – 2005
Administración	: Individual o colectivo
Tiempo	: 30 minutos aproximadamente
Estructuración	: 4 dimensiones - 20 ítems
Aplicación	: Varones, mujeres (jóvenes y adultos)

Reseña histórica:

El instrumento fue creado y diseñado por Castillo (2015), realizó una investigación en el gobierno regional de Áncash. La escala fue diseñada con la técnica Likert que explora la variable Estrés Laboral definida operacionalmente como el Conjunto de actitudes que muestran los trabajadores por locación de servicios respecto al estrés laboral.

Consigna de aplicación:

Para su aplicación se le pide al sujeto que ponga una marca en el recuadro que el considere más adecuado para su persona.

Calificación e interpretación

Propiedades psicométricas originales

Existe una clave que tiene cuatro columnas en la que están distribuidos los ítems, para cada ítem hay cuatro puntajes, es decir uno para cada posibilidad, se califica realizando la sumatoria de las respuestas dadas por el examinado y se ubican en una categoría de alto, medio y bajo.

Áreas que evalúa

Agotamiento emocional (cansancio mental, fatiga, desgaste físico, frustración, estrés). Despersonalización (falta de motivación, deshumanización, depresión, cambio de aptitud, apatía). Falta de realización profesional (sobrecarga, deterioro a nivel profesional, 20 exigencia, baja implicancia laboral, ausentismo laboral).

Propiedades psicométricas peruanas

Castillo (2005) realizó su estudio a una muestra conformada por 30 trabajadores, contratados por locación de servicios del gobierno regional de Ancash – Sede Central. Los resultados de la confiabilidad con el coeficiente Alfa de Cronbach fueron de $\alpha = 0,83$, que señala una alta confiabilidad. Y una validez muy buena con un 94% por juicio de expertos; Por cada ítem hay 4 opciones de respuesta con una escala Likert (de nunca a siempre). Con respuestas del 0: igual a nunca, 1: igual a veces, 2: igual a casi siempre, 3: igual a siempre.

Propiedades psicométricas del piloto

Para la prueba piloto, la validez de contenido del coeficiente V de Aiken del cuestionario de estrés laboral se verificaron las 20 preguntas y fue aprobada por los estándares de jueces expertos. De la misma forma, la validez del constructo se verifica mediante la correlación del ítem test, de manera que se compruebe que el valor es mayor a 0.030, indicando que la prueba es correcta, efectiva y eficiente. Para confirmar, utilizar los coeficientes Omega de McDonald's para las pruebas de

confiabilidad y obtener puntajes con dimensiones, que pueden determinar el valor de presentación del Agotamiento emocional presenta un valor de 0.711, despersonalización 0.672, falta de realización personal 0.71; esto verifica que las dimensiones son aceptables y confiables. Finalmente, se consiguió la desviación estándar y se evidenció un valor entre 0,712 y 1,09; el g1 en asimetría obtuvo un valor entre -0,04 a 2; el g2 curtosis recoge un valor que fluctuante entre -0,07 a 4.36; IHC con valores entre -0,171 y 0,66 y por último se obtuvo h 2 comunalidad 0,32 a 0.99-

Para la prueba piloto

3.4. Procedimientos

La investigación se realizó posterior a la autorización brindada por el director del Hospital del distrito de Paita, a través de un oficio emitido por la universidad donde se sustenta la razón de nuestra intervención realización. Los días de evaluación del personal se coordinaron sin interrumpir las labores hospitalarias establecidas. El cuestionario se aplicará de forma colectiva y por grupos de colaboradores que accedieron a participar de la muestra, previa explicación del propósito, instrucciones de la prueba, consentimiento informado, confidencialidad y anonimato del estudio, protegiendo en todo momento la identidad de sus respuestas brindadas.

3.5. Métodos de análisis de datos

De acuerdo con la naturaleza del estudio, el análisis de los datos será procesados mediante la estadística descriptiva, la cual permitirá obtener la distribución de frecuencias porcentuales y asimismo poder elaborar su gráfico. Es preciso utilizar la estadística descriptiva que comprende las pruebas no paramétricas, obteniendo de esta manera la significación de acuerdo con el comportamiento de las variables en estudio, para ambos resultados se empleara el software estadístico SPSS 25, estadístico Jamovi 1.6.23 para Windows y el Microsoft office Excel 2020.

3.1. Aspectos éticos

Este estudio no perjudicará a ningún miembro del proceso, por ello se les ha informado previamente teniendo en cuenta que su participación es voluntaria y los

resultados reservados todo ello manifestado por medio del consentimiento informado detallado, sin discriminación.

Conforme al Código de Ética de la Universidad César Vallejo, se destacarán temas importantes a considerar en la investigación; Como primer ámbito de aplicación, respetamos la propiedad intelectual, por ello el citar a los autores evitando el plagio. Por otro lado; Para el empleo y administración de los instrumentos se obtuvo el permiso pertinente de los autores, y por tanto consentimiento y autorización de ambos.

El Colegio de Psicólogos del Perú (2018) Sobre el ART 24 de su código de ética y deontológico, refiere que toda investigación debe realizarse con el permiso de quienes van a participar, apoyados en el consentimiento informado, donde queda constancia que están accediendo a participar de manera voluntaria, incluyendo menores de edad, así mismo; queda restringido todo tipo de publicidad engañosa con el deseo de obtener atención psicológica gratuita.

Es importante y necesario el uso de citas textuales según la American Psychological (APA), lo que protegerá la confidencialidad de la organización y sus colaboradores con respecto a las evaluaciones.

Del mismo modo, según la declaración de Helsinki de la Asociación Médica Mundial -principios éticos para las investigaciones médicas en seres humanos- explica que el objetivo de toda investigación es: Comprender las razones, el desarrollo y las consecuencias de enfermedades o fenómenos. En otras palabras, en toda investigación se debe considerar la vida, el honor, la privacidad, la ética y la confidencialidad.

De igual manera, se muestran principios de la bioética en la investigación, que son principios independientes que toman en cuenta los juicios y valores humanos, el principio de beneficencia, la responsabilidad del investigador y el deber de hacer las cosas con honor y principios. El principio de no maleficencia es brindar al paciente lo mejor de cada especialista, sus lineamientos morales y éticos, y la preocupación por la seguridad del paciente (Siurana, 2010).

IV. RESULTADOS

Tabla 1
Prueba de normalidad de shapiro wilk

Variables	<i>n</i>	Estadística	<i>p</i>
Clima organizacional	80	.927	.000
Ambiente físico	80	.922	.000
Comunicación	80	.906	.000
Reconocimiento	80	.919	.000
Innovación	80	.913	.000
Estrés laboral	80	.962	.017
Argumentación emocional	80	.935	.001
Despersonalización	80	.946	.002
Falta de realización	80	.953	.005

Nota: n: muestra; p: Nivel de significancia

En la tabla 1, se aprecia que a través de la prueba de normalidad shapiro wilk se observa que los valores de esta prueba tanto para las variables y sus dimensiones no se ajustan a una distribución normal ($p < .05$), por ello se determinó el uso de estadísticos no paramétricos para las correlaciones.

Tabla 2
Correlación entre clima organizacional y estrés laboral

<i>n</i> =80		Estrés Laboral
Clima Organizacional	r_s	-.932**
	p	.000
	r^2	.869

Nota: r_s : Rho de Spearman, p : significancia; r^2 : Tamaño del efecto

En la tabla 2, se evidencia una correlación inversa y altamente significativa entre las variables, es decir que a mayor clima organizacional existirá menor estrés laboral y viceversa ($r = -.932$; $p < .01$), asimismo, se aprecia que sostienen una correlación con una intensidad muy alta, dado que el valor oscila entre .90 a .99, por otro lado, se delimitó que el tamaño del efecto es de .869, lo que indica que es alto por encontrarse entre los valores .70 a .89.

Tabla 3**Correlación clima organizacional y el agotamiento, la despersonalización y la falta de realización**

<i>n</i> =80		D1	D2	D3
Clima Organizacional	<i>r_s</i>	-.826**	-.864**	-.804**
	<i>p</i>	.000	.000	.000
	<i>r²</i>	.682	.746	.646

Nota: *r_s*: Rho de Spearman, *p*; significancia: 2 : Tamaño del efecto, D1= Agotamiento D2= Despersonalización, D3= Falta de realización

En la tabla 3, se analizaron las correlaciones entre la variable clima organizacional y las dimensiones del estrés laboral (agotamiento, despersonalización y falta de realización) en donde se puede observar que todas se correlacionan de manera inversa y son altamente significantes ($p < 0.01$), con una correlación alta dado que el valor oscila entre .70 a .89 y un tamaño del efecto medio para el agotamiento y despersonalización y un tamaño de efecto alto para la despersonalización por encontrarse entre los valores .70 a .89.

Tabla 4
Correlación entre estrés laboral y el ambiente, comunicación, reconocimiento e innovación

<i>n</i> =80		D1	D2	D3	D4
	<i>r_s</i>	-.884**	-.870**	-.799**	-.879**
Estrés Laboral	<i>p</i>	.000	.000	.000	.000
	<i>r²</i>	.781	.757	.638	.773

Nota: *r_s*: Rho de Spearman, *p*: significancia, *r²*: Tamaño del efecto, D1= Ambiente D2= Comunicación, D3= Reconocimiento, D4: Innovación

En la tabla 4, se analizaron las correlaciones entre la variable estrés laboral y las dimensiones del clima organizacional (ambiente, comunicación, reconocimiento e innovación) en donde se puede observar que todas se correlacionan de manera inversa y son altamente significantes ($p < 0.01$), con una correlación y tamaño del efecto de intensidad alta dado que el valor oscila entre .70 a .89 a excepción de la dimensión reconocimiento que presenta correlación media y tamaño del efecto moderado.

Tabla 5**Correlación entre las dimensiones del clima organizacional y las dimensiones del estrés laboral**

n= 80		Agotamiento	Despersonalización	Falta de realización
Ambiente	r_s	-.819**	-.812**	-.744**
	p	.000	.000	.000
	r^2	.670	.659	.554
Comunicación	r_s	-.860**	-.800**	-.695**
	p	.000	.000	.000
	r^2	.740	.640	.483
Reconocimiento	r_s	-.656**	-.681**	-.797**
	p	.000	.000	.000
	r^2	.430	.464	.635
Innovación	r_s	-.724**	-.892**	-.730**
	p	.000	.000	.000
	r^2	.524	.796	.534

Nota: n =muestra, r_s = coeficiente de correlación de Spearman, p =probabilidad designificancia, r^2 =tamaño del efecto

En la tabla 5 se puede apreciar que dentro de las correlaciones entre las dimensiones quienes se muestran mayormente correlacionales y altamente significantes son la innovación del clima organizacional y la despersonalización del estrés laboral siendo esta correlación inversa, es decir que a mayor innovación existirá menor despersonalización y viceversa ($\rho = -.892$; $p < .01$), asimismo, se aprecia que sostienen una correlación con una intensidad alta, dado que el valor oscila entre .70 a .89, por otro lado, se delimitó que el tamaño del efecto es de .796, lo que indica que es alto por encontrarse entre los valores .70 a .89, de la misma se puede observar quienes muestran menor correlación y altamente significantes son el reconocimiento del clima organizacional y el agotamiento del estrés laboral siendo esta correlación inversa, es decir que a mayor reconocimiento existirá menor agotamiento y viceversa ($\rho = -.656$; $p < .01$), asimismo, se aprecia que sostienen una correlación con una intensidad baja, dado que el valor oscila entre .30 a .49.

Tabla 6
Niveles del clima organizacional

Niveles	<i>F</i>	%
Bajo	25	31,3
Moderado	36	45,0
Alto	19	23,8
Total	80	100,0

Nota: *f* = frecuencia, % = porcentaje

En la tabla 6, se presentan los niveles de la variable clima organizacional donde se puede evidenciar que el nivel que predomina es el nivel moderado con un 45.0%, seguido del nivel bajo con un 31.3% y por último el nivel alto con un 23.8%.

Tabla 7
Niveles del estrés laboral

Niveles	<i>F</i>	%
Bajo	27	33,8
Moderado	30	37,5
Alto	23	28,7
Total	80	100,0

Nota: *f* = frecuencia, % = porcentaje

En la tabla 7, se presentan los niveles de la variable estrés laboral donde se puede evidenciar que el nivel que predomina es el nivel moderado con un 37.5%, seguido del nivel bajo con un 33.8% y por último el nivel alto con un 28.7%.

V. DISCUSIÓN

En las últimas décadas, como los tipos de trabajo han cambiado, fundamentalmente, el estrés laboral es un fenómeno cada vez más frecuente que va en aumento en nuestra sociedad. Puede afectar el bienestar físico y mental de los trabajadores y empeorar el clima organizacional.

Para ello se planteó el objetivo general determinar la relación que existe entre el clima organizacional y el estrés laboral, se evidencia una correlación entre las variables de manera inversa y altamente significativa, es decir que a mayor clima organizacional existirá menor estrés laboral y viceversa ($\rho = -.932$; $p < .01$), asimismo, se aprecia que sostienen una correlación con una intensidad muy alta. Resultados que coinciden con los mostrados por Díaz et al. (2019), los resultados demostraron que las variables estrés laboral y el clima organizacional se relacionan inversa y significativamente ($r = -0.653$); como también coinciden los resultados de Guillen y Gutiérrez en el año 2020, donde como conclusión se dio que existe correlación entre el clima organizacional y estrés laboral la cual es significativamente inversa $r = -.785$, afirmando que la disminución de una variable aumentará a la otra. Esto tiene gran asociación con lo establecido por Arroyo (2020) encontró una correlación directa de $\rho = .176$. Sin embargo, considerando la significancia $p = .035$, confirmó la relación entre el estrés laboral y el ambiente percibido por los trabajadores, y concluyó que el estrés puede tener un efecto negativo en la convivencia laboral. Así, se confirmó la teoría de Bakker y Demerouti (2013), quienes se referían a que el ambiente de trabajo hay una relación entre los recursos organizacionales y los recursos personales a lo largo del tiempo y se enfatizaba la influencia de los aspectos personales en grado individual en la percepción de las experiencias ganadas en la organización.

Según Armas y Gonzales (2002), las organizaciones en las que prevalece un clima abierto pueden considerarse como dinámicas, capaces de alcanzar sus metas y la satisfacción social de sus empleados, interactuando con la dirección en el momento de tomar una decisión, es decir, un clima favorable. Donde se concluye que a mejor clima organizacional menor será el estrés laboral en el personal de enfermería del hospital público de Paita.

Respecto al primer objetivo específico, se analizaron las correlaciones entre la variable clima organizacional y las dimensiones del estrés laboral (agotamiento, despersonalización y falta de realización) en donde se puede observar que todas se correlacionan de manera inversa y son altamente significantes ($p < 0.01$). Con respecto a los resultados tenemos que solo coinciden en las variables de agotamiento y despersonalización en el estudio de Hermoza (2021), donde se buscaba identificar la relación entre ambas variables de los profesionales de medicina; donde se demostró que existe correlación entre ambas variables $r = -.241$; pero no existió correlación con la variable de realización personal. Este estudio se basa en la teoría de Maslach y Jackson (citado en Pacheco, 2016), mencionan tres aspectos: el cansancio emocional, la despersonalización y la realización personal. La fatiga emocional es el producto del agotamiento de los recursos emocionales de una persona para cumplir con las exigencias del trabajo, lo que resulta en una fatiga continua, los trabajadores sienten falta de energía, debilidad, cansancio y exceso de trabajo, el aspecto de despersonalización se deriva de los mecanismos de defensa o autodefensa de quien trabaja muy duro, ya que se reducen los recursos emocionales. Se concluye que las dimensiones de agotamiento y la falta de realización tiene una correlación medio con respecto al clima organizacional y en la dimensión despersonalización tiene correlación alto con respecto al clima organizacional en el personal de enfermería del hospital Pública de Paita.

Referente al segundo objetivo específico, se analizaron las correlaciones entre la variable estrés laboral y las dimensiones del clima organizacional (ambiente, comunicación, reconocimiento e innovación) en donde se puede observar que todas se correlacionan de manera inversa y son altamente significantes ($p < 0.01$), a excepción de la dimensión reconocimiento que presenta correlación media y tamaño del efecto moderado. De acuerdo a los estudios previos tenemos que coinciden en algunas variables con lo descrito por Cruz (2022), donde sustentaron la relación entre las variables; donde solo existe correlación en comunicación, ambiente ($\rho = -0,875$; $p = 0,000 < 0,05$). Según Armas y Gonzales (2002), la comunicación es ascendente, descendente y lateral. Se da importancia a los procesos involucrados en la medición de los estándares de desempeño, la mejora de los métodos de trabajo y la evaluación del desempeño frente a los objetivos. Las relaciones con los superiores y empleados se establecen teniendo en cuenta la

estimación y confianza. Se concluye que la dimensión de clima organizacional: ambiente, comunicación e innovación existe correlación alta con respecto al estrés laboral y en la dimensión reconocimiento presenta nivel medio respecto al estrés laboral.

En relación al tercer objetivo específico, se puede apreciar que dentro de las correlaciones entre las dimensiones quienes se muestran mayormente correlacionales y altamente significantes son la innovación del clima organizacional y la despersonalización del estrés laboral siendo esta correlación inversa, es decir que a mayor innovación existirá menor despersonalización y viceversa ($\rho=.892$; $p<.01$), asimismo, se aprecia que sostienen una correlación con una intensidad alta, dado que el valor oscila entre .70 a .89, por otro lado, se delimitó que el tamaño del efecto es de .796, lo que indica que es alto por encontrarse entre los valores .70 a .89, de la misma se puede observar quienes muestran menor correlación y altamente significantes son el reconocimiento del clima organizacional y el agotamiento del estrés laboral siendo esta correlación inversa, es decir que a mayor reconocimiento existirá menor agotamiento y viceversa ($\rho=.656$; $p<.01$), asimismo, se aprecia que sostienen una correlación con una intensidad baja, dado que el valor oscila entre .30 a .49.

Respecto al cuarto objetivo específico, se presentan los niveles de la variable clima organizacional donde se puede evidenciar que el nivel que predomina es el nivel moderado con un 45.0%, seguido del nivel bajo con un 31.3% y por último el nivel alto con un 23.8%. En contraste con el estudio posterior que Bustamante y Velarde (2018) reflejaron en su estudio, la puntuación más alta en el rango de 42.1% en cuanto a buen clima organizacional, con un 34.2% destacando muy buen clima laboral. Estos resultados son coincidentes también con los mostrados por Arroyo (2020), donde concluyó que el clima laboral es favorable en el personal administrativo de una universidad pública de Piura. Para ello debemos tomar la teoría de Álvarez (1992), señala que en la organización la percepción que el trabajador tenga de su medio ambiente depende tanto del individuo, como del medio externo que lo rodea. Se concluye que el hospital público de Paita presenta un clima organizacional de nivel moderado.

En cuanto al quinto objetivo específico, se presentan los niveles de la variable estrés laboral donde se puede evidenciar que el nivel que predomina es el nivel moderado con

un 37.5%, seguido del nivel bajo con un 33.8% y por último el nivel alto con un 28.7%. Estos datos son similares a los de Arroyo (2020) encontrando que el nivel promedio es 50%, el nivel bajo es 30% y el nivel alto es 20% para los niveles de estrés laboral. Carrillo, et al. (2018) también encontró que el 30,0% de los colaboradores estaban moderadamente estresados y el 70,0% muy estresados. Es necesario señalar que el estrés laboral puede afectar a un individuo, puede causar disfunciones y comportamientos anormales en el trabajo, y puede empeorar la salud mental y física. En circunstancias extremas, un evento laboral traumático o estrés prolongado puede causar problemas psicológicos y enfermedades mentales, lo que puede hacer que sea imposible trabajar o que un empleado regrese al trabajo. De acuerdo a la teoría de Armas y Gonzales (2002), donde el estrés laboral se entiende como una discrepancia entre las metas y las percepciones del trabajador y tiene en cuenta factores psicosociales estresantes como el ambiente de trabajo que representan las diferentes percepciones y experiencias del trabajador. Esto incluye los aspectos físicos, los grupos de trabajo y la importancia de las interacciones interpersonales de la empresa. Se concluye que el nivel de estrés laboral en el personal de enfermería del hospital público de Paita fue moderado.

VI. CONCLUSIONES:

➤ PRIMERA

Concluimos que hay una correlación inversa y altamente significativa entre el clima organizacional y estrés laboral en profesionales de enfermería de un hospital público del distrito de Piura, de $\rho=.932$; $p<.01$, asimismo sostiene una correlación con una intensidad muy alta delimitando que el tamaño del efecto es de .869.

➤ SEGUNDA

Con respecto a la variable clima organizacional y las dimensiones del estrés laboral

(agotamiento, despersonalización y falta de realización) existe correlación inversa y son altamente significantes con un valor de ($p<0.01$) con una correlación alta dado que el valor oscila entre .70 a .89 y un tamaño del efecto medio para el agotamiento y la falta de despersonalización y un tamaño de efecto alto para la despersonalización por encontrarse entre los valores .70 a .89.

➤ TERCERA

Al analizar las correlaciones entre la variable estrés laboral y las dimensiones del clima organizacional (ambiente, comunicación, reconocimiento e innovación) existe correlación inversa y son altamente significantes con un valor de ($p<0.01$), con una correlación y tamaño del efecto de intensidad alta dado que el valor oscila entre .70 a .89 a excepción de la dimensión reconocimiento que presenta correlación media y tamaño del efecto moderado.

➤ CUARTA

Se concluye que las correlaciones entre las dimensiones quienes se muestran mayormente correlacionales y altamente significantes son la innovación del clima organizacional y la despersonalización del estrés laboral siendo esta correlación inversa ($\rho=.892$; $p<.01$), sosteniendo una correlación de intensidad alta, se delimitó que el tamaño del efecto es de .796, de la misma se puede observar quienes muestran menor correlación y altamente significantes son el reconocimiento del clima organizacional y el

agotamiento del estrés laboral siendo esta correlación inversa ($\rho=.656$; $p<.01$), asimismo, se aprecia que sostienen una correlación con una intensidad baja.

➤ QUINTA

Se presentan los niveles de la variable clima organizacional donde se puede evidenciar que el nivel que predomina es el nivel moderado con un 45.0%, seguido del nivel bajo con un 31.3% y por último el nivel alto con un 23.8%.

➤ SEXTA

Se presentan los niveles de la variable estrés laboral donde se puede evidenciar que el nivel que predomina es el nivel moderado con un 37.5%, seguido del nivel bajo con un 33.8% y por último el nivel alto con un 28.7%.

VII. RECOMENDACIONES

➤ PRIMERA

Se sugiere mantener un dialogo activo con el personal de salud, escuchando sus ideas u opiniones con respecto a la dinámica laboral, fomentando una cultura de intercambio de sus conocimientos o interacción de habilidades.

➤ SEGUNDA

Fomentar la comunicación asertiva entre los profesionales de enfermería por medio de talleres motivacionales con el fin de mantener un clima adecuado, enfatizando la importancia de tener un equilibrio entre su vida personal y laboral para mejorar su producción y buena atención a sus pacientes.

➤ TERCERA

Capacitar y actualizar al personal de salud en temas relacionados al fortalecimiento de sus habilidades blandas para seguir mejorando en sus funciones laborales.

➤ CUARTA

Reconocer sus logros como equipo y seguir motivándolos por medio de sesiones recreativas fuera del trabajo con la finalidad de que el personal pueda interactuar y reforzar sus lazos como parte del equipo de trabajo.

➤ QUINTA

Agasajar al personal por su onomástico y el día de la Enfermería Peruana, sin pasar desapercibido alguna fecha significativa para ellos para reconocer así la importancia de su participación como agentes de salud.

REFERENCIAS

- Agüero, L. (2018). *Comunicación organizacional y la competitividad en los colaboradores del área de recepción central CREM de la empresa Cencosud, Santa Anita, 2018*. [Tesis de grado, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio de la UCV. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/19571/Ag%C3%BCero_CLA.PDF?sequence=6&isAllowed=y
- Arias, F. (2006). *El proyecto de Investigación. Introducción a la metodología científica*. Editorial Episteme.
- Armas, M. y Gonzales, F. (2002) *Clima organizacional, estrés laboral y estrategias de afrontamiento en un grupo de empleado de una institución del sector salud*. [Tesis de grado, Universidad Central de Venezuela]
- Arroyo, S. (2020) *Estrés y Clima Laboral en el personal administrativo de una universidad pública de Piura, 2020*. [Tesis de maestría, Universidad Cesar vallejo]. Repositorio de la UCV. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/64148/Arroyo_RSI-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Bakker, A. B. y Demerouti, E. (2013). La teoría de las demandas y los recursos laborales. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 29(3), 107-115. <https://dx.doi.org/10.5093/tr2013a16>
- Bretones, F y Mañas, M. (2008). *La organización, creadora de clima y cultura* file:///D:/Descargas/LaorganizacioncreadoradeclimayculturaAUTOR%20(1).pdf
- Bustamante, K. (2021). *Sobrecarga de trabajo y desempeño laboral del profesional de enfermería en los servicios de emergencia* [Trabajo de grado, Universidad Peruana Cayetano Heredia]. Repositorio UPCH. <https://hdl.handle.net/20.500.12866/9462>
- Carrillo, C., Ríos, M., Escudero., L., y Martínez, M. (2018). Factores de estrés laboral en el personal de enfermería hospitalario del equipo volante según el

modelo de demanda-control-apoyo. *Enfermería Global*, 17(50),304-314.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=365858287012>
<https://www.redalyc.org/journal/3658/365858287012/>

Chiavenato, I. (2000). *Administración de recursos humanos*. Quinta edición. Mc Graw Hill.

<http://www.scielo.org.co/scieloOrg/php/similar.php?lang=en&text=%20Administraci%C3%B3n%20de%20recursos%20humanos>

Cloninger, S. (2003). *Teoría de personalidad*. Tercera edición, Pearson Educación.
<https://books.google.com.pe/books?id=8O81kic5J5AC&pg=PA306&dq=teoria+de+skinner&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwuiuoqWJjNn4AhVFrJUCHUA0ASwQ6AF6BAgFEAI#v=onepage&q=teoria%20de%20skinner&f=false>

Cunya, A. y Alvarado, E. (2021) *Clima Organizacional y Estrés Laboral en trabajadores de una empresa privada de la ciudad de Piura, 2021*. [tesis de grado, universidad cesar vallejo]. Repositorio de la UCV.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/73271/Alvarado_CES-Cunya_AAC-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Defensoría del Pueblo. (2016). El Derecho a la Salud: Los servicios de emergencia en los establecimientos de salud públicos y el acceso a medicamentos esenciales.

Díaz, F.; Guevara, S. y Vidaurre W. (2019). Estrés laboral y clima organizacional en colaboradores del hospital Solidaridad, Chiclayo. *Revista de Investigación y Cultura* vol. 8, (1), 31-40, 2019.
<https://www.redalyc.org/journal/5217/521758809014/html/>

Echevarría, H. (2016). *Los diseños de investigación cuantitativa en psicología y educación*. Unirío. <http://www.unirioeditora.com.ar/wp-content/uploads/2018/10/978-987-688-166-1.pdf>
García, M. (2009). *Clima Organizacional y su Diagnóstico: Una aproximación Conceptual*.
<https://www.redalyc.org/pdf/2250/225014900004.pdf>

- García Solarte, M. (2009). Clima Organizacional y su Diagnóstico: Una aproximación Conceptual. *Cuadernos de Administración*, (42),43-61
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=225014900004>
<https://www.redalyc.org/pdf/2250/225014900004.pdf>
- Guerrero, E. (1999). Burnout o desgaste psicológico y afrontamiento del estrés en el profesorado. En MEC, *premios nacionales de investigación 1998, colección investigación* pp. 298-317, Ministerio de educación y cultura.
- Guillen, B. y Gutiérrez, A. (2020) *Clima organizacional y estrés laboral del personal de salud de la Dirección Regional de Salud Lima, ciudad de Huacho, 2020*. [tesis de grado] Repositorio de la UCV.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/60046/Guillen_CBE-Gutierrez_UAM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Gómez B. y Escobar A. (2002), Neuroanatomía del estrés, en la Revista Mexicana de Neurociencia, (3),5,pp.273-282.
- Hermoza, V. (2021). *Estrés y satisfacción laboral del personal médico del Hospital de la amistad Perú Corea Santa Rosa II-2 Piura 2021*. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio de la UCV.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/82087/Hermoza_MVH-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Idárraga, P. y Gómez, S. (2021). *Estrés laboral en profesionales de la salud durante la pandemia de covid-19*. [Tesis de grado, Universidad ECCI].
<https://repositorio.ecci.edu.co/handle/001/1126>
- Jefes alentadores y motivación constante, las claves para que los empleados sean felices en el trabajo (2018, junio 19). *Infobae*
<https://www.infobae.com/tendencias/2018/06/19/jefes-alentadores-y-motivacion-constante-las-claves-para-que-los-empleados-sean-felices-en-el-trabajo/>
- Ley 27669. (2002). Ley del Trabajo de la Enfermera (o). Congreso de la República.
http://www.conaren.org.pe/documentos/ley_trabajo_enfermero_27669.pdf.

- Liñan, S. (2019). *Clima organizacional y estrés laboral del personal profesional de enfermería del hospital Hermilio Valdizan - 2019*. [Tesis de maestría, Universidad Cesar vallejo]. Repositorio de la UCV. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/41704/Li%
%b1an_ASE.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/41704/Li%c3%b1an_ASE.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Madero-Gómez, S. M., y Rodríguez-Delgado, D. R. (2018). Relación entre las teorías X y Y de McGregor, las formas de retribuir y la satisfacción de las personas en su trabajo. *Ciencia UAT*, 13(1), 95-107. <https://doi.org/10.29059/cienciauat.v13i1.1014>
- McGregor, D. (2006). *El lado humano de las empresas: Aplique la teoría "Y" para lograr un manejo eficiente de su equipo*. McGraw-Hill Interamericana.
- Mudarra, Y. y Tello, C. (2019). *Relación del nivel de clima organizacional con el estrés laboral en enfermeras de áreas críticas del Hospital Belén de Trujillo 2019*. [Tesis de Grado, Universidad Antenor Orrega] https://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/20.500.12759/5293/1/RE_ENFE_YOANA.MUDARRA_CRISTINA.TELLO_NIVEL.DE.CLIMA.ORGANIZACIONAL_DATOS.PDF
- Mujica, M. & Pérez, I. (2007). Gestión del Clima Organizacional: Una acción deseable en la Universidad. *Redalyc*13(24), 290-304.
- Navarro, A. (2012). *Clima organizacional y satisfacción laboral en una empresa actual*. [Tesis de grado, universidad Abat Oliva CEU] https://repositorioinstitucional.ceu.es/bitstream/10637/11012/6/Clima_Navarro_2012.pdf
- Organización de las Naciones Unidas. (2019). *El estrés, los accidentes y las enfermedades laborales matan a 7500 personas cada día*. <https://news.un.org/es/story/2019/04/1454601>
- Organización Internacional de Trabajo. (2012). *Por qué importa el estrés en el trabajo*.http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/mission-andobjectives/features/WCMS_184830/lang--es/index.htm

Organización Internacional del Trabajo (2020) “El COVID-19 y el mundo del trabajo. Tercera edición”.

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/dgreports/dcomm/documents/briefingnote/wcms_743154.pdf

Pacheco (2016) *Relación entre la percepción del clima laboral y el síndrome de Burnout en enfermeras y técnicas de enfermería de una clínica de lima metropolitana*. [Tesis de grado, Universidad peruana Cayetano Heredia].

Ramos, D. (2012). *El Clima Organizacional, definición, teoría, dimensiones y modelos de Abordaje*. Universidad Abierta y a Distancia. <https://repository.unad.edu.co/bitstream/handle/10596/2111/Monografia%20Clima%20Organizacional.pdf;jsessionid=104AE465EBD701A42B1A6B836E926F8B.jvm1?sequence=1>

Robles, R. y Saavedra, M. (2022). *Estrés laboral y clima organizacional en personal de salud del centro de salud nuevo milenio de madre de dios 2022*. [Tesis de grado, universidad autónoma de Ica]. <http://repositorio.autonmadeica.edu.pe/bitstream/autonmadeica/1575/1/Rosa%20Robles%20Fernandez.pdf>

Rodríguez Peñuelas M. (2008), *Métodos de investigación: Diseño de proyectos y desarrollo de tesis en ciencias administrativas, organizacionales y sociales*, Primera Edición, Editorial Pandora.

Selye H. (1979). Stress and the reduction of distress. *Journal of the South Carolina Medical Association* (1975), 75(11), 562–566.

Siegrist, J., (1996). Adverse health effects of high-effort/low-reward conditions. *Journal of Occupational Health Psychology*, 1, 27-41.

Siurana Aparisi, J. (2010). Los principios de la bioética y el surgimiento de una bioética intercultural. *Veritas*, (22), 121-157. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-92732010000100006>

Tamayo, M. (1997). *Metodología formal de la investigación científica/por Mario Tamayo y Tamayo*. 2a. ed. Limusa,1997

Universidad Católica Boliviana San Pablo. (2007). El estrés laboral como síntoma de una empresa. *Perspectivas*, (20),55-66.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=425942331005>

Velam, W. (2021) *Estrés laboral y clima laboral ante el COVID-19 en trabajadores de una empresa de vigilancia,2021*. [Tesis de grado, Universidad Cesar vallejo]. Repositorio de la UCV.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/69066/Velam_EW-SD.pdf?sequence=1

Zhañay, J. (2017). *Estrés Laboral y Clima Organizacional en el personal de enfermería de un hospital público*. [Tesis de maestría, Universidad Central del Ecuador]. <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/15113/1/T-UCE-0007-ISIP0024-2018.pdf>.

ANEXOS

Anexo1: Matriz de Consistencia

PROBLEMA	HIPÓTESIS	OBJETIVOS	VARIABLES E ÍTEMS	MÉTODOS
¿Cuál es la relación entre clima organizacional y estrés laboral en profesionales de enfermería de un hospital público del distrito de Paita, 2022?	<p>General:</p> <p>Existe una relación significativa entre clima organizacional y estrés laboral en profesionales de enfermería de un hospital del distrito de Paita, 2022.</p> <p>Específicas</p> <p>a) Existe una relación significativa entre clima organizacional y el agotamiento emocional del estrés;</p> <p>b) Existe una relación significativa entre clima organizacional y despersonalización del estrés laboral;</p> <p>c) Existe relación significativa entre clima organizacional y falta de realización profesional;</p>	<p>Principal:</p> <p>Determinar la relación que existe entre clima organizacional y estrés laboral en profesionales de enfermería de un hospital público del distrito de Paita, 2022.</p> <p>Específicos:</p> <p>a) Determinar la relación que existe entre clima organizacional y las dimensiones del estrés laboral en profesionales de enfermería de un hospital público del distrito de Paita, 2022; b) Determinar la relación que existe entre estrés laboral y las dimensiones del clima organizacional en profesionales de enfermería de un hospital público del distrito de Paita, 2022.</p>	<p>Variable 1: Clima Organizacional</p> <p>Dimensiones Ambiente físico y cultural</p> <p>Ítems 1 al 20</p> <p>Comunicación</p> <p>Reconocimiento</p> <p>Innovación</p>	<p>Diseño:</p> <p>No experimental y Transversal.</p> <p>Nivel: Descriptivo correlacional</p> <p>Población N=90</p> <p>Muestra n=80</p> <p>Instrumentos Clima organizacional Estrés laboral</p>

<p>¿Cuál es la relación entre clima organizacional y estrés laboral en profesionales de enfermería de un hospital público del distrito de Paita, 2022?</p>	<p>d) Existe relación significativa entre estrés laboral y la dimensión ambiente físico y cultural del clima organizacional.</p> <p>e) Existe relación significativa entre estrés laboral y la dimensión comunicación del clima organizacional</p> <p>f) Existe relación significativa entre estrés laboral y la dimensión reconocimiento del clima organizacional;</p> <p>g) Existe relación significativa entre estrés laboral y la dimensión innovación de clima organizacional.</p>	<p>c) Determinar la relación que existe entre las dimensiones del clima organizacional y las dimensiones del estrés laboral.</p> <p>d) Determinar el nivel del clima organizacional en profesionales de enfermería de un hospital público del distrito de Paita, 2022.</p> <p>e) Determinar el nivel del estrés laboral en profesionales de enfermería de un hospital público del distrito de Paita, 2022.</p>	<p>Variable 2: Estrés Laboral</p> <table border="0"> <thead> <tr> <th data-bbox="1243 395 1435 432">Dimensiones</th> <th data-bbox="1547 395 1630 432">Ítems</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="1243 488 1384 555">Agotamiento</td> <td data-bbox="1547 523 1653 560">1 al 20</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1243 595 1397 632">Emocional</td> <td></td> </tr> <tr> <td data-bbox="1243 671 1525 708">Despersonalización</td> <td></td> </tr> <tr> <td data-bbox="1243 748 1328 963">Falta de realización personal</td> <td></td> </tr> </tbody> </table>	Dimensiones	Ítems	Agotamiento	1 al 20	Emocional		Despersonalización		Falta de realización personal	
Dimensiones	Ítems												
Agotamiento	1 al 20												
Emocional													
Despersonalización													
Falta de realización personal													

Anexo 2: Operacionalización de variables

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA	VALOR FINAL
Clima Organizacional		Cuestionario de clima organizacional. 20 ítems evalúan esta variable. Castillo (2017)	Ambiente físico y cultural Comunicación Reconocimiento Innovación	Infraestructura. Medios. Condiciones de seguridad. Conductas. Renovación Información. Entendimiento. Compromiso. Claridad. Relación Información. Entendimiento. Compromiso. Claridad. Relación. Métodos. Desarrollo de nuevas ideas. Adaptación. Actualización. Resolución de conflictos.	1,2,3,4,5 6,7,8 9,10,11,12,13 14,15 16,17,18 19,20	Ordinal	00 -05 Deficiente 06-10 Regular 11-15 Bueno

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA
Estrés laboral	El estrés proviene de estímulos físicos y condiciones sociales que obligan a las personas a satisfacer requisitos que no pueden satisfacer satisfactoriamente reconociendo la necesidad de satisfacerlos.	Cuestionario de Estrés Laboral, 20 ítems evalúan esta variable. Castillo (2005)	<p>Agotamiento emocional</p> <p>Despersonalización</p> <p>Falta de realización profesional</p>	<p>Cansancio mental. Fatiga. Desgaste físico. Frustración. Estrés</p> <p>Falta de motivación. Deshumanización. Depresión. Cambio de actitud. Apatía</p> <p>Sobrecarga. Deterioro a nivel profesional. Experiencia. Baja implicancia laboral. Absentismo laboral</p>	<p>1,2,3,4,5,6</p> <p>6,7,8,9,10,11,12,13</p> <p>14,15,16,17,18,19,20</p>	Ordinal

Anexo 3: Instrumentos

CUESTIONARIO SOBRE EL CLIMA ORGANIZACIONAL

Nombres y Apellidos:

Fecha de Nac.: edad: Sexo: (F)

(M).....

Grado de instrucción..... fecha.....

Examinador:

A continuación, se te presenta un conjunto de interrogantes relacionados con el clima organizacional, las cuales debes de responder marcando con un aspa "x" en el recuadro correspondiente según sea tu opinión respecto a cada cuestionario.

N°	ÍTEMS	Siempre	Casi Siempre	A veces	Nunca
		3	2	1	0
01	¿Considera usted que el entorno donde labora tiene una infraestructura adecuada?				
02	¿Piensas que, dentro de tu entorno laboral, tienen los medios adecuados para efectuar una buena labor?				
03	¿Considera usted que se está cumpliendo las condiciones de seguridad adecuadas en tu empresa?				
04	¿Experimentas conductas inadecuadas dentro de tu entorno laboral?				
05	¿Con que frecuencia renuevan las oficinas donde usted trabaja?				
06	¿Sientes que tienes la información adecuada para ejecutar bien tus labores?				
07	¿Llegas a entender correctamente las necesidades que plantea la entidad?				
08	¿Te sientes comprometido con tu entidad?				
09	¿Considera usted que existe claridad en los procesos que manejas?				
10	¿Existe buena relación entre el equipo de trabajo y tu persona?				
11	¿Sientes que tus fortalezas mejorarán de alguna forma a la entidad?				
12	¿Consideras que tu rendimiento profesional está siendo desperdiciado?				
13	¿Dentro de la ejecución de tus labores has sentido algún inconveniente?				
14	¿Consideras que tu jefe directo es un modelo a seguir?				
15	¿Alguna vez la entidad te ha reconocido por tus destacadas labores?				
16	¿Considera usted que los métodos aplicados en los distintos procedimientos administrativos generen algún resultado positivo en la entidad?				
17	¿Alguna vez has desarrollado alguna nueva idea para mejorar el sistema administrativo de tu entidad?				
18	¿Consideras que eres adaptable a nuevos cambios?				
19	¿Cada cuánto te actualizas profesionalmente?				
20	¿Alguna vez has resuelto algún conflicto generado dentro de tu entorno laboral?				

CUESTIONARIO SOBRE EL CLIMA ORGANIZACIONAL

Nombres y Apellidos:

Fecha de Nac.: edad: Sexo: (F)
(M).....

Grado de instrucción..... fecha.....

Examinador:

A continuación, se te presenta un conjunto de interrogantes relacionados con el clima organizacional, las cuales debes de responder marcando con un aspa "x" en el recuadro correspondiente según sea tu opinión respecto a cada cuestionario.

Nº	ÍTEMS	Siempre	Casi Siempre	A veces	Nunca
		3	2	1	0
01	¿Te has sentido cansando mentalmente durante tus labores?				
02	¿Te sientes fatigado después de la jornada de trabajo?				
03	¿Consideras que el trabajo que tienes te ha generadodesgaste físico?				
04	¿Existe frustración dentro de tu entorno laboral cuando nose ha cumplido con alguna meta?				
05	¿Tu empleador se preocupa en dar solución alguna a untrabajador frustrado?				
06	¿Te genera estrés el que tu empleador no haga caso tuspeticiones?				
07	¿Considera usted que existe falta de motivación dentro desu entorno laboral?				
08	¿Consideras que tu personalidad sigue siendo la mismadespués de haber trabajado en un entorno estresante?				
09	¿Has sufrido de depresión dentro la jornada laboral?				
10	¿Consideras que la sobrecarga laboral es un factor quegenera depresión en un trabajador?				
11	¿Consideras que las órdenes incoherentes que dicta tu empleador han hecho de tu persona que cambies de actitud?				
12	¿Existe algún comportamiento abusivo por parte de losjefes directos?				
13	¿Has sido apático con tus compañeros de trabajo?				
14	¿Consideras que la sobrecarga de funciones teha generado malestar fuera del trabajo?				
15	¿Te has sentido con la necesidad de llevar tu trabajo paraculminarlo en tu hogar?				
16	¿Sientes que te has deteriorado a nivel profesional por haberte expuesto a un entorno potencialmente estresante?				
17	¿Alguna vez tu empleador ha aplicado algún mecanismo de solución para ayudar al trabajador en caso esta sufra deestrés?				
18	¿Consideras que tu empleador es muy exigente con tupersona?				
19	¿Consideras que el lugar donde trabajas actualmente, notepermita abrirte las puertas a nuevas cosas?				
20	¿Alguna vez te has ausentado de tus labores por no soportar el estrés?				

Formulario virtual para la recolección de datos

Cuestionario de estrés laboral

A continuación, se te presenta un conjunto de interrogantes relacionadas con el estrés laboral, las cuales debes de responder marcando con un aspa ``X`` en el recuadro correspondiente según sea tu opinión respecto a cada cuestionario.

Correo electrónico *

Tu dirección de correo electrónico

Edad

Tu respuesta

<https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSfPXpj2ScBBF8hxl2CuNv9ZC4YYrtHwkpboFkB6Bbnz5K2UTg/viewform>

Cuestionario de clima organizacional

A continuación, se te presenta un conjunto de interrogantes relacionadas con el clima organizacional, las cuales debes de responder marcando con un aspa ``X`` en el recuadro correspondiente según sea tu opinión respecto a cada cuestionario.

[Empty response area for the questionnaire items]

Correo electrónico *

Tu dirección de correo electrónico

Edad

Tu respuesta

<https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLScXlbc03nIZtMP9k4orkYQgsAIZMKh-3oVv6ztGI58sa84PuA/viewform>

Anexo 04: Cartas de presentación de la escuela firmada

AÑO DEL FORTALECIMIENTO DE LA SOBERANÍA NACIONAL”



Universidad
César Vallejo

Trujillo, 27 de junio de 2022

Señor(a)

Mg. ALDO GIANCARLO BORRERO ZETA.

DIRECTOR EJECUTIVO.

DEL HOSPITAL “NUESTRA SEÑORA DE LAS MERCEDES” DE PAITA.

ZONA INDUSTRIAL II MZ H LOTE 1.

Asunto: Autorizar para la ejecución del Proyecto de Investigación de
Psicología De mi mayor consideración:

Es muy grato dirigirme a usted, para saludarlo muy cordialmente en nombre de la Universidad Cesar Vallejo Filial Trujillo y en el mío propio, deseándole la continuidad y éxitos en la gestión que viene desempeñando.

A su vez, la presente tiene como objetivo solicitar su autorización, a fin de que el(la) Bach. Sarita Mercedes Rivera Portocarrero / Liliam Dalía Vela Cruz., con DNI 47839789 / 46481835, del Programa de Titulación para universidades no licenciadas, Taller de Elaboración de Tesis de la Escuela Académica Profesional de Psicología, pueda ejecutar su investigación titulada: "**Clima organizacional y estrés laboral en profesionales de enfermería de un hospital público del distrito de Paíta, 2022.**", en la institución que pertenece a su digna Dirección; agradeceré se le brinden las facilidades correspondientes.

Sin otro particular, me despido de Usted, no sin antes expresar los sentimientos de mi especial consideración personal.

ESCUELA DE
PSICOLOGÍA
UCY
DIRECCIÓN
TRUJILLO PERU

Atentamente,

Anexo 5 : Carta de solicitud de autorización de uso de instrumentos

“AÑO DEL FORTALECIMIENTO DE LA SOBERANÍA NACIONAL”

SOLICITO: Permiso para utilizar sus cuestionarios sobre Estrés Laboral y Clima Organizacional.

Lic.

CASTILLO ROJAS, KEVIN STEVE

Yo, LILIAM DALIA VELA CRUZ, identificada con DNI N° 46481835 con domicilio en Piura Jorge Chávez Mz I lote 6 , y **SARITA MERCEDES RIVERA PORTOCARRERO**, identificada con DNI N° 47839789, con domicilio en Piura , Mz K lote 11 La primavera . Ante Ud.

Respetuosamente nos presentamos y exponemos:

Que, habiendo culminado la carrera profesional de PSICOLOGÍA en la Universidad San Pedro, solicito permiso a Ud. para utilizar el CUESTIONARIO SOBRE ESTRÉS LABORAL Y EL CUESTIONARIO SOBRE CLIMA ORGANIZACIONAL creado por Ud.

Con fines académicos para realizar mi proyecto de tesis y optar el grado de Licenciadas en Psicología. Agradecería que me brinde la información al respecto.

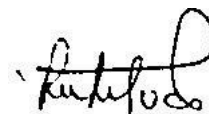
POR LO EXPUESTO:

De ante mano agradezco a usted acceder a nuestra solicitud.

Piura, 16 de octubre del 2022



**RIVERA PORTOCARRERO
SARITA MERCEDES
DNI N° 47839789**



**VELA CRUZ
LILIAM DALIA
DNI N° 46481835**

Anexo 6: Consentimiento Informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Sr:

.....

Con el debido respeto, me presento a usted, mi nombre es Sarita Mercedes Rivera Portocarrero y Liliam Dalia Vela Cruz bachilleres de la carrera de psicología de la Universidad César Vallejo – Piura. En la actualidad me encuentro realizando una investigación sobre “Clima Organizacional y Estrés Laboral en profesionales de enfermería de un hospital público del distrito de Paita, 2022” y para ello quisiera contar con su importante colaboración. El proceso consiste en la aplicación de dos pruebas: Clima organizacional y estrés laboral. De aceptar participar en la investigación, se informará todos los procedimientos de la investigación. En caso tenga alguna duda con respecto a algunas preguntas, se explicará cada una de ellas.

Gracias por su colaboración.

Atte. Sarita Mercedes Rivera Portocarrero y Liliam Dalia Vela BACHILLERS DE
PSICOLOGÍA UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

De haber sido informado y estar de acuerdo, por favor rellene la siguiente parte.

Yo, acepto aportar en la investigación sobre “Clima Organizacional y Estrés Laboral en profesionales de enfermería de un hospital público del distrito de Paita, 2022” habiendo informado mi participación de forma voluntaria.

Día: / /

Firma



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, CALLER LUNA JUAN BAUTISTA, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD de la escuela profesional de PSICOLOGÍA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, asesor de Tesis titulada: "Clima organizacional y estrés laboral en profesionales de enfermería de un hospital público del distrito de Paita, 2022", cuyos autores son RIVERA PORTOCARRERO SARITA MERCEDES, VELA CRUZ LILIAM DALIA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 30.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

TRUJILLO, 07 de Marzo del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
CALLER LUNA JUAN BAUTISTA DNI: 07143496 ORCID: 0000-0001-6623-246X	Firmado electrónicamente por: JCALLERL el 07-03- 2023 09:34:22

Código documento Trilce: TRI - 0535776