



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

**Clima organizacional y estrés laboral en enfermeras de un
hospital de la ciudad de Trujillo, 2023**

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

AUTORA:

Olivares Cabrera, Nelida (orcid.org/0009-0007-5941-1890)

ASESORES:

Dra. Alza Salvatierra, Vanessa Jocelyn (orcid.org/0000-0003-4781-8646)

Dr. Chávez Epiqueñ, Abdías (orcid.org/0000-0001-5589-5217)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Dirección de los Servicios de Salud

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

TRUJILLO - PERÚ

2023

Dedicatoria

A Dios por ser mi guía y darme la fortaleza de continuar a pesar de los obstáculos. A mi madre María Luisa, por demostrarme su amor y sobre todo su apoyo incondicional que me ha permitido hoy cumplir un sueño más en mi formación profesional. A mi padre Félix, que, desde el cielo, me sigue cuidando y aunque sé que nos faltaron muchas cosas por vivir juntos, en este momento seguiría orgulloso de mí.

Nélida Olivares Cabrera.

Agradecimiento

Quiero expresar mi gratitud a Dios, que me ha llenado de sabiduría para encaminar el camino correcto. Mi agradecimiento a mis compañeros de la maestría, quienes desde el inicio me brindaron su apoyo y compartieron sus conocimientos conmigo. Así también agradezco profundamente a la Universidad Cesar Vallejo, por darme la oportunidad de crecer profesionalmente.

Nélida Olivares Cabrera.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, ALZA SALVATIERRA VANESSA JOCELYN, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, asesor de Tesis titulada: "Clima Organizacional y Estrés Laboral en Enfermeras de un Hospital de la ciudad de Trujillo, 2023.", cuyo autor es OLIVARES CABRERA NELIDA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 18.00%, 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, 24 de Julio del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
ALZA SALVATIERRA VANESSA JOCELYN DNI: 19081715 ORCID: 0000-0003-4781-8646	Firmado electrónicamente por: VALZASA el 23-08- 2023 18:47:53

Código documento Trilce: TRI - 0615196





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, OLIVARES CABRERA NELIDA estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD

CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Clima Organizacional y Estrés Laboral en Enfermeras de un Hospital de la ciudad de Trujillo, 2023.", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

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

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

Nombres y Apellidos	Firma
NELIDA OLIVARES CABRERA DNI: 18087436 ORCID: 0009-0007-5941-1890	Firmado electrónicamente por: NOLIVARESC el 24-07-2023 19:37:07

Código documento Trilce: TRI - 0615209

Índice de contenidos

CARÁTULA.....	i
DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR.....	iv
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DE LA AUTORA	v
Índice de contenidos	vi
ÍNDICE DE TABLAS	vii
RESUMEN	viii
ABSTRACT	ix
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA.....	18
3.1. Tipo y diseño de investigación	18
3.2. Variables y Operacionalización	19
3.3. Población, muestreo y unidad de análisis	19
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	19
3.5. Procedimientos.....	20
3.6. Método de análisis de datos.....	20
3.7. Aspectos éticos	21
IV. RESULTADOS.....	22
V. DISCUSIÓN	28
VI. CONCLUSIONES.....	35
VI. RECOMENDACIONES	36
REFERENCIAS.....	37
ANEXOS	45

Índice de tablas

Tabla 1: Validación por expertos del Cuestionario de clima organizacional	20
Tabla 2: Validación por expertos del Cuestionario de estrés laboral	20
Tabla 3: Asociación entre el clima organizacional y el estrés laboral	22
Tabla 4: Asociación entre el clima organizacional y la presión laboral	23
Tabla 5: Asociación entre el clima organizacional y la falta de apoyo social ...	24
Tabla 6: Asociación entre el clima organizacional y los factores organizacionales	25
Tabla 7: Asociación entre el clima Organizacional y la falta de realización	26

RESUMEN

La investigación, tuvo como objetivo general determinar el nivel de asociación entre el clima organizacional y el estrés laboral en enfermeras de un Hospital de la ciudad de Trujillo, 2023, en una población de 83 enfermeras, de las cuales se tomó como muestra censal a la totalidad de las enfermeras. La pesquisa fue aplicada, de diseño correlacional, cuantitativa, y además transversal, procedimientos que se llevaron a cabo mediante cuestionarios, estructurado por 20 y 30 ítems consecutivamente, escala tipo Likert. Se realizó un proceso de solicitud en las organizaciones participativas; más adelante, se condujo un paso estructural de organización instrumental, a la par del trabajo investigativo previo para optimizar los procesos de aplicación, para luego recolectar la información que se procesó detalladamente, con el fin de discutir y filtrar enunciados conclusorios que sirvieron de aporte para futuras investigaciones. En los principales hallazgos, se obtuvo una relación inversa y significativa entre el clima organizacional y el estrés laboral, representado por un coeficiente de correlación (R) de $-.534$, con una significancia de 0.000 . Se concluye que cuando el clima organizacional aumenta, el estrés laboral disminuye, y cuando existe un alto estrés laboral, el clima organizacional se ubica contrario a la categoría encontrada.

Palabras clave: Clima, estrés, laboral, organizacional, presión laboral.

ABSTRACT

The general objective of the research was to determine the level of association between the organizational climate and work stress in nurses from a Hospital in the city of Trujillo, 2023, in a population of 83 nurses, of which the census sample was taken from the all the nurses. The research was applied, of a correlational, quantitative, and also cross-sectional design, procedures that were carried out through questionnaires, structured by 20 and 30 items consecutively, Likert-type scale. An application process was carried out in the participatory organizations; Later, a structural step of instrumental organization was conducted, along with the previous investigative work to optimize the application processes, to then collect the information that was processed in detail, in order to discuss and filter conclusive statements that served as a contribution to future research.

In the main findings, an inverse and significant relationship was obtained between the organizational climate and work stress, represented by an achievement coefficient (R) of -0.534 , with a significance of 0.000 . It is concluded that when the organizational climate increases, job stress decreases, and when there is high job stress, the organizational climate is contrary to the category found.

Keywords: climate, stress, labor, organizational, work pressure.

I. INTRODUCCIÓN

Hasta el inicio de la década actual, el estrés y los factores involucrados en este, siguen siendo una problemática de salud comunitaria vigente y de atención genérica por parte de los sectores involucrados con su prevención (Putus et al, 2021). A pesar de un largo historial de investigaciones que abordan este fenómeno como un importante trastorno de la cotidianidad hospitalaria, aún existen vacíos respecto a las formas en que se expresa y cómo puede abordarse desde otros contextos (Kiziloğlu y Karabulut, 2023). Es el caso del estrés en los medios de trabajo, que resulta una forma de desencadenar una lista de otros malestares físicos y mentales que afectan incluso los recursos financieros de las grandes regiones del mundo (Chireh et al, 2023).

Las cifras mundiales resaltan un 40% de hospitales con bajas administrativas por estrés laboral en Corea del Sur, mientras que existe una tasa de 23% de suicidios por carga laboral en hospitales de Japón (Zhang et al, 2023; Du et al, 2023). En similitud, un 38% de los hogares en España con trabajadores sanitarios, convergen en cifras de calidad de vida inadecuadas por las condiciones de salud mental, y, al menos una cuarta parte de la asociación de enfermeras, médicos y obstetras de Alemania presentan alguna incapacidad en su vida por estrés relacionado con el trabajo (Yagil et al, 2023; Destriajiningrum y Mulyono, 2021).

Esta situación, en coordinación con la invisibilización mediática que reciben los problemas mentales en las poblaciones sanitarias y de responsabilidad pública considerable, depende de la forma en que se imparten las estrategias laborales y de cómo es que se trabaja dentro de las estructuras empresariales de los centros de salud (Chen, 2022). Ante ello, han surgido diversas propuestas de enfoque a su tratamiento, muchas de las cuales logran enfocarse en los factores organizacionales que circunscriben los estilos directivos, políticas institucionales, beneficios y condiciones hospitalarias (Isakov et al, 2023).

El clima de trabajo sanitario en Latinoamérica ha sido un constante vaivén ambiental que se acerca entre las posibilidades económicas de la región, y las necesidades o urgencias que el trabajador de salud pueda presentar (de Almeida et al, 2023). Ante una alta tasa de desempleo en los principales países académicos latinoamericanos, sus profesionales muy pocas veces pueden darse el

lujo de elegir las condiciones bajo las cuales aceptan trabajar, es por ello que el ambiente en el que realiza sus funciones, muchas veces depende de las jefaturas y los procedimientos utilizados por los hospitales (Aránega et al, 2020).

Aquello, ha resultado en, por ejemplo, un 27% de poblaciones ecuatorianas hospitalarias con altísimo nivel de rotación (Ruiz et al, 2022), un 18% de procesos judiciales activos por negligencias laborales en asociaciones médicas de Colombia (Astorquiza et al, 2020), y un pequeñísimo 3% de trabajadores de sanidad mexicana con adecuada seguridad económica producto de las condiciones en sus centros de trabajo (López et al, 2021). A raíz de esto, algunos autores señalan que no es muy desacertado afirmar que la mayoría de problemas mentales relacionados al trabajo sanitario, surgen del clima organizacional, para lo cual es necesario ahondar en la precisión de herramientas que aborden la problemática (Roth et al, 2023; Wang et al, 2021).

En el Perú, algunos estudios han precisado la forma en que el medio de trabajo puede delimitar los malestares de los trabajadores de enfermería, mejorando no solo su estilo de trabajo, sino que condicionando el resto de áreas de su vida (Garnique et al, 2022). Por ejemplo, en ciudades del centro del país, un 53% del cuerpo de enfermería con alto nivel de clima organizacional, resultan en un porcentaje bajo de indicadores de salud mental inadecuada (Mejía et al, 2019). Por su parte, ciudades grandes como Cajamarca y Arequipa, delimitan una situación óptima de la investigación sobre estos factores, que resulta en supuestos de compatibilidad entre las variables, y usos preventivos de las técnicas resultantes de esta relación, como promotoras de progreso en sus regiones respectivas (Oruna et al, 2021).

A nivel regional, La libertad presenta algunas investigaciones que indican una posible proyección organizacional que incide en indicadores de estrés en enfermeras liberteñas, pero aún no se han esclarecido a profundidad los factores de un posible fundamento teórico que compruebe las mejoras organizacionales en la salud mental de los trabajadores (Reyes, 2021). Al respecto, la ciudad de Trujillo posee un alto nivel de egreso de profesionales enfermeras, siendo casi el cuarto puesto en el país; sin embargo, los bajos salarios y las jornadas laborables insalubres, repiten los patrones de las demás regiones del mundo, arriesgando su honestidad y el avance de su carrera (Pinedo, 2022).

El problema general es ¿Cuál es el nivel de asociación entre el clima organizacional y el estrés laboral en enfermeras de un Hospital de la ciudad de Trujillo, 2023?; y, los problemas específicos son: ¿Cuál es el nivel de asociación entre el clima Organizacional y la Presión laboral en enfermeras de un Hospital de la ciudad de Trujillo, 2023?, ¿Cuál es el nivel de asociación entre clima organizacional y la falta de apoyo social en enfermeras de un Hospital de la ciudad de Trujillo, 2023?, ¿Cuál es el nivel de asociación entre clima organizacional y los factores organizacionales en enfermeras de un Hospital de la ciudad de Trujillo, 2023?, ¿cuál es el nivel de asociación entre clima organizacional y la falta de realización personal en enfermeras de un Hospital de la ciudad de Trujillo, 2023?

El objetivo general es: Determinar el nivel de asociación entre el clima organizacional y el estrés laboral en enfermeras de un Hospital de la ciudad de Trujillo, 2023. Los objetivos específicos son: determinar el nivel de asociación entre el clima Organizacional y la Presión laboral en enfermeras de un Hospital de la ciudad de Trujillo, 2023; determinar el nivel de asociación entre clima organizacional y la falta de apoyo social en enfermeras de un Hospital de la ciudad de Trujillo, 2023; determinar el nivel de asociación entre clima organizacional y los factores organizacionales en enfermeras de un Hospital de la ciudad de Trujillo, 2023; determinar el nivel de asociación entre clima organizacional y la falta de realización personal en enfermeras de un Hospital de la ciudad de Trujillo, 2023.

La justificación social del trabajo reside en los beneficios de identificar la forma en que las poblaciones hospitalarias se pueden beneficiar de los adecuados manejos del clima organizacional, y de las mejoras estratégicas que éste ofrece para la prevención del estrés en los cuerpos de enfermería de la ciudad. Además, el trabajo tiene relevancia, dado que esclarece información oportuna para investigaciones de impacto social en los centros de sanidad de la región, y formula propuestas de manejo de las variables estudiadas, en diversos contextos de atención a usuarios hospitalarios.

La justificación teórica se identifica en las ventajas de formular información y conocimiento de las relaciones organizacionales para la prevención del estrés. Este trabajo es un importante aporte respecto a investigaciones, debido a que involucra una población poco estudiada, en un ámbito organizacional del trabajo clínico. De este modo, los hallazgos apuntan a anteceder futuros modelos en los que se trabajó

el estrés en cuerpos de enfermería, a partir de las condiciones inmediatas de su trabajo.

La Justificación metodológica se identifica, en el manejo de los recursos de indagación, con el fin de alcanzar los propósitos establecidos, guiándose de un marco referencial y una disposición de evidencias de las cuales se pueden discutir los resultados. Además, a nivel temático, la metodología utilizada, propone una visión de las condiciones de trabajo de la población estudiada, y la utiliza para reconocer los factores de estrés que a su vez podrían involucrarse en las labores y funciones en sus respectivos hospitales.

La hipótesis general es: el nivel de asociación entre clima organizacional y estrés laboral es significativo en el personal de enfermeras de un hospital, 2023. Las hipótesis específicas son: el nivel de asociación entre el clima Organizacional y la Presión laboral es significativo en enfermeras de un Hospital de la ciudad de Trujillo, 2023; el nivel de asociación entre clima organizacional y la falta de apoyo social es significativo en enfermeras de un Hospital de la ciudad de Trujillo, 2023; el nivel de asociación entre clima organizacional y los factores organizacionales es significativo en enfermeras de un Hospital de la ciudad de Trujillo, 2023; el nivel de asociación de asociación entre clima organizacional y la falta de realización personal es significativo en enfermeras de un Hospital de la ciudad de Trujillo, 2023.

II. MARCO TEÓRICO

Antecedentes: Davis y Kotowski (2022), investigan sobre la influencia ejercida por los niveles de estrés y el entorno organizacional en el rendimiento de los empleados, por medio de una estrategia correlacional de muestreo intencional integrando 95 empleados en marketing, reestructuración empresarial y finanzas, y los cuestionarios Partial Least Square (PLS) y SmartPLS. Los hallazgos demostraron que el ambiente laboral tiene una influencia negativa y significativa en el estrés ocupacional. Así mismo, el estrés laboral tuvo un impacto desfavorable en el ambiente laboral, por otro lado, tuvo un impacto favorable y considerable en el rendimiento de los empleados. En consecuencia, a medida que disminuía los niveles de estrés laboral, aumentaba el ambiente laboral de los empleados y viceversa. El ambiente laboral tiene un impacto positivo y significativo en el accionar del personal, lo que implica que un entorno organizacional favorable puede mejorar la labor de los empleados.

Pradoto et al (2022) en su trabajo para determinar la relación del estrés laboral y clima organizacional en 95 empleados, por medio de una estrategia de muestreo intencional y un método correlacional, encontraron en el clima organizacional ejerciendo una influencia negativa y significativa acerca del estrés laboral mientras que el estrés laboral tiene una influencia negativa en la labor del personal. Por otro lado, el clima organizacional tiene un efecto positivo y considerado en el trabajo del personal. Es entonces, se aprecia que a medida que disminuye el nivel de estrés laboral, aumenta el desempeño de los empleados. En ese sentido se aprecia que a medida que reduce los niveles de estrés laboral, aumenta la eficacia en el trabajo del personal, y de manera contraria. Estos resultados indican que un clima organizacional propicio favorece el incremento en el desarrollo laboral de los colaboradores.

El trabajo de Barrientos (2022) con el objetivo de establecer la relación del ambiente organizacional y el estrés en el trabajo, que es tipo básica con diseño correlacional transversal, usando dos cuestionarios en 50 trabajadores del área de enfermería de la unidad de cuidados intensivos en un centro médico Trujillano, llega a la conclusión de que la atmósfera de la organización principal es democrática, la presión del trabajo que es considerado, bajo, y establece la presencia de

correlación negativa de significancia del clima y la presión en el trabajo de la organización ($p < 0.017$, $\rho = -0.337$). Además, el clima organizacional tiene correlación con la estructura del trabajo bajo presión ($p = 0.014 < 0.05$; $\rho = -0.345$). Además, de la empresa y la presión generadas por el contexto social ($p = 0.049 < 0.05$; $\rho = -0.280$).

Tsui (2021) en su trabajo para analizar las asociaciones entre los antecedentes personales, el entorno organizacional, los factores estresores laborales y el bienestar, con un método correlacional por medio de encuestas, con 295 empleados de sucursales de franquicias hoteleras en la ciudad de Taipéi; los resultados revelaron una existente correlación relevante entre el estrés laboral y el clima organizacional, el cual genera un impacto significativo en los niveles de estrés. El clima organizativo, el estrés en el trabajo y los elementos de historial personal son factores a considerar, pues afectarían el bienestar de los empleados. Además, la evidencia empírica señala el impacto del entorno organizacional en los factores estresores laborales, y en el resto de factores de bienestar de los empleados.

Cueva (2021) determina la relación entre la presión de trabajo y la atmósfera de trabajo del área de vacunación Covid-19 a través de la encuesta relevante de 104 trabajadores de la salud en su investigación, encontrado que tanto en las dos variables se genera una correlación. Además, el entorno de trabajo de baja presión (65.3 %) de los profesionales de la salud es bueno. Sobre aquellos que tienen un nivel de presión promedio; en la mayoría (51.7 %), y sus puntos de vista sobre el entorno de trabajo son inapropiados. Un buen ambiente de trabajo adecuado se reduce de un 65.3 % a 51.7 % debido a la presión de trabajo, es decir, casi el 14.0 %. El autor señala que la forma en que los gerentes y supervisores manejan la atmósfera de trabajo puede influir en la presión de trabajo de empleados. Si los gerentes no son transparentes, no cuentan con recursos adecuados y no ofrecen apoyo emocional, pueden aumentar el estrés laboral de los empleados.

Wardi et al (2020) con la finalidad al identificar la correlación del entorno de la organización y las dimensiones del estrés laboral en una muestra de 59 trabajadores de West Nusa Tenggara. Los resultados del análisis demuestran que el entorno en la organización tiene un efecto negativo de gran significancia en el Estrés laboral del personal. Esto significa, si el entorno organizacional será muy

propicio, tendrá un impacto en las dimensiones de estrés laboral de los empleados, que disminuirá. Asimismo, por otro lado, cuanto menos propicio el entorno en la organización, esto dará como resultado una mayor dimensión de estrés laboral del personal. Los autores señalan que, trabajar en un clima organizacional cerrado y poco saludable trae consecuencias negativas, en las emociones y los sentimientos de los empleados, esto incluye insatisfacción, presión psicológica, negligencia, indiferencia y, en última instancia, hará que los empleados eviten el trabajo que conduce al estrés laboral.

Lan et al (2020) exploran la interacción entre el ambiente laboral y el nivel de tensión y el agotamiento laboral, con un diseño transversal y una encuesta y cuestionario en tres hospitales universitarios con 110 participantes. Los autores encontraron interacción de gran significancia, indicando que el ambiente laboral disminuye la tensión, y puede motivar a los empleados e inducir la posterior manifestación de comportamientos favorables. Eventualmente, estos comportamientos provocan efectos organizacionales, entre los cuales la permanencia de los empleados es un factor influyente. Los resultados de este estudio verificaron también que el ambiente laboral se correlacionó positivamente con la intención de permanencia del personal. Cuanto mayor era el nivel de percepción positiva que tenían los empleados hacia el clima organizacional, mayor era el compromiso de permanencia de los empleados, y menor el estrés; por lo tanto, las organizaciones que prestan atención al clima organizacional pueden reducir el estrés, y, por consiguiente, la intención de irse de los empleados.

Liñan (2019) el vínculo entre el clima de la organización y la presión en los individuos pertenecientes a enfermería del entorno de la organización del Centro de salud Hermilio Valdizán en su trabajo. Éste fue relacional con 90 trabajadores y a los que se les solicitó llenar dos cuestionarios verificados; encontrando que, el entorno organizacional y la presión laboral del hospital entre los profesionales tienen relación, reflejado en la relación Rho de Spearman de -0.720 , la cual muestra que cuanto mejor sea la organización, menor será el nivel de presión laboral. Para el autor, un ambiente laboral de apoyo, en el que los empleados se sienten valorados y tienen recursos adecuados para realizar su trabajo, puede reducir la presión laboral y aumentar la motivación. Por el contrario, un clima organizacional

negativo puede aumentar el estrés laboral y tener consecuencias negativas en la salud mental y física de los empleados.

Trisnayanti y Rahyuda (2019) evaluaron la relación del entorno laboral y dimensiones estresantes laborales en 70 empleados de la oficina de representación de Bank Indonesia de la provincia de Bali, con técnicas de recolección de muestras utilizando un censo por muestreo. Los resultados del estudio encontraron que el ámbito laboral ejerce una influencia positiva acerca de las dimensiones estresantes laborales, y las dimensiones de estrés laboral tiene un efecto negativo en el clima organizacional. Además, el estrés laboral como mediador tiene un efecto significativo sobre las relaciones del entorno laboral y calidad de vida laboral. Las implicaciones de este estudio indican que los empleados necesitan calidad de vida en el trabajo en organizaciones donde es necesario considerar que las horas de trabajo prevaletes están de acuerdo con los estándares legales que han sido validados, para que los empleados puedan crear relaciones sinérgicas en el trabajo y otros ambientes. Además, el clima de la organización también debe ser considerado por la organización para cumplir con un ambiente de trabajo propicio donde se necesita construir apoyo organizacional, claridad de trabajo, autoexpresión, hacer contribuciones, y finalmente atender a los desafíos en la organización.

Pecino et al (2019) investiga las relaciones del ambiente laboral, junto con el agobio en el trabajo, y el bienestar de los colaboradores (burnout y satisfacción laboral) en las organizaciones públicas, con un estudio transversal con 442 empleados participantes. Los resultados confirman que el clima organizacional se correlaciona con el agobio en el trabajo (-.594), la complacencia en el trabajo (.746) y el agotamiento (-.408), mientras que el estrés se correlaciona con el burnout (0,953) y la satisfacción laboral (-.685). Finalmente, existe una correlación entre burnout y satisfacción laboral que es negativa y significativa (-.664). El estudio confirma que un clima organizacional positivo podría generar menos estrés y agotamiento trabajadores y, al mismo tiempo, a empleados más satisfechos con un mayor bienestar.

El Marco normativo: Ley N°728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, determina las obligaciones de los empleadores para garantizar el entorno de una labor con seguridad, saludable y propicio en pro del desarrollo laboral del

personal. Además, establece que los empleados deben asegurar la consideración, integridad y las garantías de los trabajadores. En esta norma se establece que el estrés laboral puede ser considerado un riesgo psicosocial, y que los contratistas deben hacer valoraciones de peligros y un análisis laboral que incluyan este tipo de riesgos. Además, menciona que los colaboradores mantienen obligatoriamente una jornada de reposo semanal de 24 horas consecutivas, así como a vacaciones anuales remuneradas. Estos derechos pueden contribuir a prevenir y reducir el estrés laboral.

La Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo determina las obligaciones de los jefes para proporcionar un ambiente laboral seguro y saludable pensado en los trabajadores. Además, establece que los empleados deben implementar medidas de salvaguardia de la salud y la seguridad laboral y garantizar el acceso de los colaboradores a la salud en caso de accidentes o enfermedades relacionadas con el trabajo. Además, existe una responsabilidad de implementar políticas y procedimientos de seguridad adecuados para sus colaboradores, sumando la prevención y control del estrés laboral. Además, se establecieron criterios y metodologías para la identificación y gestión de los elementos del peligro en el entorno laboral.

La Ley N° 28983, Ley de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres, examina la obligación de los empleadores de garantizar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el ámbito laboral, incluyendo el acceso a cargos directivos y la eliminación de cualquier forma de discriminación de género. Además, todo empleado tiene el deber de salvaguardar la integridad y los derechos fundamentales de los trabajadores, incluyendo el derecho a un ambiente de trabajo adecuado.

El marco teórico de clima organizacional: el modelo de recursos empresariales describe al clima como percepciones y puntos de vista frecuentes entre los colaboradores acerca de las normas, acciones y proceder al momento de operar, reconociendo que los empleados a menudo atribuyen significado a las reglas que los vinculan. existen varias dimensiones del clima, que incluyen la claridad del rol, el desarrollo profesional, el respeto, la comunicación, el sistema de recompensas, la programación y la adopción de decisiones, la innovación, las relaciones, el trabajo en equipo y el apoyo, la excelencia del servicio, la dirección

de conflictos, el compromiso y la moral, la capacitación. y aprendizaje, y dirección. Alternativamente, se formulan cinco aspectos del clima organizacional: profesionalismo, estructura y equipo de trabajo asistencia y respaldo por parte de los líderes, cohesión, claridad y objetividad del sistema, desafío en el trabajo, variedad y comunicación mutua (Akrong et al, 2022).

La teoría de la señalización, tales medidas pueden indicar a los empleados que su organización valora ciertos tipos de comportamiento. Además, la teoría del intercambio social propone que los empleados que perciben ciertos comportamientos como valorados por su organización tienen más probabilidades de adoptar o mantener dichos comportamientos, ya que esperan un retorno social positivo (Hubert et al, 2022). Así, es flexible y varía en varias empresas debido al comportamiento, las reglas, los procedimientos o las prácticas vigentes, por lo que no existe un conjunto uniforme de características.

En la teoría de la autodeterminación, los factores ambientales pueden integrar orgánicamente diferentes tipos de motivaciones de los individuos, que a su vez afectan su comportamiento. En el contexto de un entorno laboral, el clima o entorno se relaciona positivamente con la mentalidad y las acciones de sus colaboradores. Un clima positivo puede satisfacer las necesidades de autonomía, relaciones interpersonales y desarrollo de habilidades, aumentando así la motivación para aprender y participar. En lo que respecta a los empleados en enfermería, que desempeñan una jornada laboral parcial pasan la mayor parte de su tiempo trabajando en centros de salud, y su tiempo privado aprendiendo e investigando, por lo que perciben más al clima de organización hospitalaria, como parte crucial para el logro de sus objetivos. La solicitud de tiempo libre en el trabajo, el apoyo de colegas y líderes e incluso el apoyo emocional y financiero son los principales factores involucrados (Xing et al, 2023).

Una teoría de clima organizacional ampliamente conocida es la teoría del ajuste de las personas y las organizaciones (Person-Organization Fit Theory). Esta teoría postula que la compatibilidad entre las características personales de los empleados y la estructura organizacional, como la cultura, los valores y las políticas, determina el grado de satisfacción y dedicación en los empleados con la organización. Según esta teoría, cuanto mayor sea el grado de ajuste entre la persona y la organización, mayor será el bienestar psicológico y el impulso

motivador del personal, lo que se traducirá en un mejor desempeño laboral y una menor rotación de personal. Por el contrario, si hay un desajuste entre la persona y el contexto de la empresa, es más probable que el personal experimente insatisfacción laboral, conflicto y estrés, lo que puede llevar a una mayor rotación de personal y un menor desempeño (Pham et al, 2022).

Los elementos del clima en las organizaciones se definen de la siguiente manera:

Políticas y procedimientos: se refiere a la forma en que las directrices y los protocolos de una entidad afectan el ambiente laboral y la percepción de los empleados sobre la organización. Esta dimensión se enfoca en cómo las políticas y los procedimientos derivan de los factores motivantes, satisfactorios y la productivos de empleados. Además, son herramientas esenciales para la gestión eficaz de cualquier organización. Estas herramientas fundamentaron los estándares y las expectativas de la organización y brindaron orientación a los empleados sobre cómo deben comportarse y tomar decisiones (Adams et al, 2022).

Valores organizacionales: se refiere a los valores compartidos y las creencias esenciales que guían acciones y elecciones de una empresa. Tales principios abarcan la honestidad, la dedicación a la excelencia, la creatividad y el compromiso con la comunidad, el trabajo en equipo y la satisfacción del cliente, entre otros. El clima organizacional en esta dimensión se ve influido por la forma en que los valores son percibidos y practicados por los líderes y miembros de la organización, y cómo estos valores están encaminados con fines y metas en la organización. Si los valores se practican de manera coherente, los empleados pueden sentirse más comprometidos y motivados, lo que puede mejorar el clima organizacional (Fein et al, 2023).

Ambiente de trabajo: hace referencia a lo que perciben los trabajadores acerca de las condiciones físicas y psicológicas del lugar donde desempeñan sus labores. Esta dimensión se enfoca en aspectos como el confort, la seguridad, la higiene, la infraestructura, la organización y la estética del ambiente del trabajo. Hace alusión centrado en la apreciación que los colaboradores poseen, acerca de las condiciones físicas y psicológicas del lugar donde desempeñan sus labores. Esta dimensión se enfoca en aspectos como el confort, la seguridad, la higiene, la infraestructura, la organización y la estética del ambiente laboral (Bani et al, 2023)

Estructura organizacional: es referido a la manera en que se realizan y se organizan actividades y aspectos responsables dentro de una empresa. Incluye aspectos como la claridad de las funciones y roles, presencia de reglas, normas bien definidas y justos, la existencia de canales de comunicación efectivos y los procesos mediante el cual se toman las determinaciones. Una estructura organizacional bien definida y clara puede generar un impacto favorable hacia el clima de la organización, ya que puede reducir la incertidumbre y la confusión entre los empleados, lo que puede mejorar su rendimiento y motivación (Back et al, 2023).

El marco teórico de estrés laboral: la teoría de las posibilidades describe al estrés laboral, en un ambiente en el que los trabajadores deben enfrentar emociones como el miedo, la ira, la ansiedad, la incertidumbre y el agotamiento, para poder cumplir con su trabajo. En ese sentido, a veces, los acontecimientos experimentados en el entorno laboral se reflejan en la vida familiar, mientras que la vida familiar y las relaciones a veces pueden reflejarse en la vida empresarial. La aparición de ambas condiciones puede afectar negativamente la salud psicológica del individuo. Estos desafíos en equilibrio revelan una sensación de conflicto. El alto conflicto trabajo-familia afecta el bienestar física y mental en las profesionales de enfermería, la vida de profesión y la satisfacción en el trabajo, el desempeño, el compromiso con su trabajo, reduce la eficacia profesional y aumenta el estrés laboral (Karakurt et al, 2023).

La teoría construccionista (Chen et al, 2023) señala que el estrés laboral debe considerarse una construcción sociocognitiva, que generalmente incluye representación mental, motivo, evaluación cognitiva o estrategia de afrontamiento. Inicialmente se le conoció a partir de una necesidad de control, una reformulación relacionada con el trabajo derivada del comportamiento caracterizado por hostilidad, urgencia de tiempo, competitividad, conducción dura y alta necesidad de control sobre el entorno. La teoría menciona que la personalidad podría influir en el estrés laboral a través de mecanismos teóricamente plausibles: Percepción (la personalidad influye en la percepción subjetiva de los estresores laborales objetivos); Creación de factores estresantes (las personas con alto neuroticismo pueden crear factores estresantes laborales objetivos para sí mismos al provocar conflictos interpersonales o un desempeño laboral deficiente), y Selección (las personas hostiles pueden seleccionarse a sí mismas para trabajos altamente

competitivos, ya que tienden a establecer objetivos de tareas más altos que las habilidades, lo que conduce al fracaso y la angustia).

De acuerdo con la teoría del evento afectivo (AET), el estrés en el lugar de trabajo puede extenderse al ámbito familiar, afectando así sus emociones, actitudes y comportamientos en la vida familiar, desencadenando eventualmente el conflicto trabajo-familia. Además, el conflicto trabajo-familia puede aumentar el agotamiento laboral. Además, los desafíos externos pueden influir en las actitudes y comportamientos de uno al cambiar el estado de ánimo o la emoción de un individuo. Esta teoría sugiere que las respuestas emocionales de las enfermeras pueden mediar en la asociación entre el estrés en el trabajo y el agotamiento (Yuan et al, 2023).

Un modelo médico del estrés, señala que éste hace que el mecanismo de afrontamiento humano produzca cortisol y adrenalina, lo que inicia una cadena de eventos a nivel molecular, fisiológico y de todo el cuerpo. La liberación de estas hormonas es prácticamente impermeable al monitoreo en tiempo real, pero los factores humorales impulsan respuestas fisiológicas que afectan el sistema nervioso simpático (SNS), el pulso, la variación en el pulso (HRV), el patrón de sueño y la presión arterial (PA) (Ekingen et al, 2023). A su vez, el estrés puede interrumpir el sueño al aumentar la función del sistema nervioso autónomo y causar la excreción excesiva de cortisol, que afecta las estructuras neuronales que influyen en el sueño al aumentar la actividad en el sistema endocrino, además de poder afectar la arquitectura del sueño al disminuir el sueño REM y aumentar los despertares (Labaran et al, 2023).

Los aspectos del estrés laboral se definen de la siguiente manera:

Presión laboral: es la tensión y carga mental experimentada por los trabajadores debido a las demandas y expectativas que se les imponen en el trabajo. Esta dimensión del estrés laboral se caracteriza por la sensación de sobrecarga de trabajo, falta de control sobre el tiempo y el volumen laboral y la obligación de cumplir con límites y objetivos a menudo exigentes. Los trabajadores que experimentan altos niveles de presión laboral pueden sentirse abrumados, agotados y desmotivados, lo que puede afectar negativamente su desempeño laboral, su bienestar físico y psicológico, así como su calidad de vida en general (Lin et al, 2020).

Falta de apoyo social: hace referencia al punto de vista de los colaboradores que no tienen suficiente apoyo emocional, práctico o informativo por parte de sus colegas, supervisores o la organización en general. Esto puede llevar a sentimientos de aislamiento, soledad, desesperanza y falta de sentido de pertenencia, lo que puede aumentar la carga emocional y psicológica que experimentan los trabajadores en su trabajo. Además, la falta de apoyo social también tiene consecuencias adversas en la salud física y mental de los empleados, así como en su rendimiento profesional y su satisfacción en el trabajo (Yu et al, 2020).

Factores organizacionales: los elementos en el entorno laboral que pueden generar estrés en los empleados. Estos factores incluyen, pero no se limitan a, la cultura empresarial y la configuración organizativa, la carga laboral, las interacciones entre colegas, la ausencia de autonomía y control, la falta de apoyo social y emocional, y la ausencia de opciones de desarrollo y crecimiento profesional. Estos se centran en cómo las características y dinámicas del lugar de trabajo pueden contribuir a la aparición del estrés laboral en los empleados (Wu et al, 2021).

Falta de realización: es referido a un tipo de estrés que surge cuando un trabajador siente que su trabajo no le permite alcanzar sus objetivos personales, no satisface sus necesidades o no le brinda un sentido de realización personal. La falta de realización personal se puede generar por diversos factores, como lo es un trabajo monótono, la falta de oportunidades de desarrollo profesional, una cultura laboral tóxica o la sensación de que el trabajo no tiene un propósito significativo (Maggio et al, 2021).

El Marco conceptual clima organizacional: es la suma de puntos de vistas compartidos y guarda un significado atribuido a las políticas, prácticas y procesos que logran experimentar en, así como las conductas son recompensadas, respaldadas y se esperan. Está vinculado y moldeado por medidas específicas (p. ej., prácticas de gestión) que las organizaciones toman para evocar el entorno laboral deseado en sus empleados. Se ha encontrado que el clima organizacional juega un papel crucial en el fortalecimiento de las organizaciones. Definido como las percepciones compartidas y los comportamientos interactivos entre sus

miembros, y generalmente desarrollado a través de las políticas organizacionales, la prominencia de los miembros y el liderazgo (Wu et al, 2022).

Del mismo modo, los puntos de vista que se comparten entre los miembros de una entidad con respecto a las normas políticas, procesos y acciones se han identificado como un elemento constructivo que facilita el logro organizacional y el desempeño individual de los miembros. El clima organizacional, por ejemplo, ha demostrado tener un efecto positivo en la innovación y la eficiencia en las organizaciones, dos factores que facilitan en gran medida el comportamiento laboral proactivo y actitudes vitales de los empleados y ayudar a las organizaciones a lograr un desempeño competitivo. Se reconoce posteriormente como un predictor importante de los comportamientos de los empleados en el trabajo para la creatividad, la innovación, la afiliación y la calidad del servicio (Pomirleanu et al, 2022).

También se refiere a los discernimientos que se comparten y lo relacionado a la política, acciones y procesos que generan experiencias de los colaboradores, además las conductas que se analizan al recompensar, que se apoyan y se esperan. Específicamente, involucra la racionalidad de la estructura organizacional y las regulaciones, la equidad del sistema de distribución, el grado de divulgación de la información y la conveniencia de la comunicación de la información. Además, mide la actitud de los empleados hacia una serie de temas, como su sentido de responsabilidad, satisfacción laboral y relaciones interpersonales (Huang et al, 2022).

El clima organizacional también se conoce como entorno de trabajo y se refiere a la cultura de la organización, los compañeros de trabajo, el crecimiento y desarrollo profesional y los resultados del aprendizaje, estos factores cuentan con una influencia positiva en la experiencia satisfactoria de los trabajadores. A su vez, la supervisión a través de un supervisor altamente experimentado brinda a los trabajadores el estímulo y también les indica la dirección adecuada que les ayuda a adquirir más y mejores conocimientos técnicos. Una organización que tiene un mayor apoyo de supervisión desarrolla un impacto positivo para el compromiso y la satisfacción organizacional al mismo tiempo, que resulta en una falta de ausentismo y conflicto entre los empleados. Además, el contexto de la organización con el

intercambio que experimentan del grupo de pares y el apoyo de los supervisores reduce el estrés (Kukreti y Dani, 2021).

El Marco conceptual estrés laboral: se puede caracterizar como un estado de activación biológica en cascada desencadenado por agentes internos o ambientales que alteran la capacidad de adaptación de una persona. Las fuentes de estrés ocupacional incluyen horas de trabajo extendidas e irregulares, trabajo por turnos, tensión psicosocial crónica que afecta los patrones de sueño y eventos estresantes agudos como la violencia en el lugar de trabajo. Experimentar una exposición repetida a factores estresantes puede poner a los trabajadores en alto riesgo de suicidio, depresión, obesidad, hipertensión, morbilidad y muerte prematura (Shishavan et al, 2023).

Es definido, el estrés laboral como la presión que proviene del entorno laboral de una persona que puede afectar el proceso de pensamiento, los métodos de trabajo, las emociones y la condición física. El estrés tiene un efecto polar, positivo y negativo en los trabajadores. Los síntomas del estrés laboral se caracterizan por la aparición de dolencias de impaciencia en el trato con los compañeros, irritabilidad, apatía y ausencias frecuentes al trabajo, que finalmente pueden repercutir en el desempeño. En cuanto a otros problemas, la cantidad de trabajo que se debe realizar y resolver, el conflicto de roles, las relaciones con los compañeros, los cambios rápidos y la misma rutina de trabajo todos los días, son los factores que pueden desencadenar el estrés laboral (Putri et al, 2020).

Cuando las exigencias laborales superan las habilidades, recursos o necesidades del colaborador, surge el estrés laboral, en respuesta psicobiológica perjudicial. Este fenómeno puede estar asociado directamente con las tareas y responsabilidades del trabajo y de sí mismo (carga de trabajo, poca capacidad de decisión) además, el estrés laboral puede estar influenciado por el contexto organizacional y el ambiente de trabajo, que incluye factores como una comunicación deficiente y conflictos interpersonales. También puede estar relacionado con la dificultad para equilibrar la vida familiar y laboral. Es importante tener en cuenta que la variación individual en la forma en que los trabajadores perciben o responden a las demandas laborales está influenciada por los rasgos de personalidad de cada individuo y sus diferentes estilos de afrontamiento, su entorno laboral. Al mismo tiempo, se ha asociado a innumerables consecuencias negativas,

acerca del bienestar físico y psicológico, y se ha convertido en una adversidad creciente para los colaboradores, entidades, centros de salud del trabajo, con una relación considerable con la ausencia laboral y elevados costos de la integridad (Acosta et al, 2021).

Las dimensiones del estrés laboral es una condición de inseguridad que puede causar un desequilibrio físico y psicológico que afecta el pensamiento y los procesos emocionales de los empleados, el estrés también puede causar lesiones a los trabajadores. Los factores que provocan el estrés laboral pueden verse desde factores externos y factores internos. Los factores externos incluyen las condiciones del entorno laboral, la carga de trabajo, los conflictos de roles, el desarrollo profesional, la interacción en el trabajo, las demandas de la entidad del lugar de laburo desde fuera de la organización. Mientras tanto, los factores internos consisten en edad, género, estado nutricional, condiciones de salud, personalidad, habilidades, valores y necesidades (Muis et al, 2021).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Tipo: fue aplicada, ya que, esta forma de investigación tiene como objetivo la generación de evidencia científica que respalde y mejore las prácticas de enfermería; además, utiliza metodologías científicas para recolectar y analizar datos relevantes (Rezigalla, 2020).

3.1.2. Diseño: correlacional transversal, ya que se utiliza para examinar la relación entre dos o más variables, recopilando datos, y analizando los patrones de asociaciones entre ellas, en caso afirmativo, la naturaleza y la fuerza de esa relación (Patel y Patel, 2019).

Nivel: cuantitativo no experimental, que se centra en el análisis y la medición de datos numéricos y estadísticos para responder a preguntas de investigación, de modo que se recopilan datos a través de cuestionarios, encuestas, entrevistas estructuradas y otras estrategias de obtención de datos, y luego, se analizan los datos utilizando técnicas estadísticas para encontrar patrones y relaciones entre las variables (Ñaupas et al, 2014).

Variable 1: clima organizacional

Definición conceptual: se define como la suma de las impresiones colectivas y el sentido atribuido a las políticas, acciones y protocolos a los que los trabajos son expuestos, así como a los comportamientos que se premian, respaldan y esperan de ellos (Wu et al, 2022).

Definición operacional: se mide por medio de la encuesta de clima organizacional.

Indicadores: En salud, En igualdad de Oportunidades, Prioridades, Éxito, Respeto, Limpieza, Seguridad, Orden, Descentralización, Conexión, y Flexibilidad.

Escala de medición: Nominal.

Variable 2: estrés laboral

Definición conceptual: un estado de activación biológica en cascada desencadenado por agentes internos o ambientales que alteran la capacidad de adaptación de una persona (Shishavan et al, 2023).

Definición operacional: se mide por medio de la encuesta de clima organizacional (Acosta, 2022).

Indicadores: trabajo adicional, intercambio de labores, infracciones por parte de colegas, dificultad para adaptarse al trabajo, exceso de carga de responsabilidades, insuficiente respaldo de los superiores, equipamiento inadecuado, disputas entre

compañeros, escasez de personal, baja motivación, desacuerdo con las tareas asignadas, gestión inadecuada de conflictos, falta de actividad laboral, problemas con los jefes, actitudes opuestas a los valores de la empresa, escasa oportunidad de ascenso, falta de reconocimiento al desempeño, insatisfacción salarial.

Escala de medición: Nominal.

(Ver Anexo 2)

3.2. Población, muestreo y unidad de análisis

3.2.1. Población: está conformada por 83 enfermeras de un Hospital de la ciudad de Trujillo, 2023. La población es el conjunto de personas, elementos, sucesos o fenómenos que comparten una característica común y que son objetos de estudio. Siendo el grupo total de todos los casos que cumplen con los criterios de inclusión definidos por el investigador (Ventura, 2017).

Al ser una población pequeña se asumió a las 83 enfermeras como población muestral. (Ventura, 2017).

3.2.2. Muestreo: se utilizó muestreo no probabilístico por conveniencia, incluyéndose a todas las involucradas en el ámbito poblacional (Ventura, 2017).

3.3.3. Unidad de análisis: cada una de las enfermeras que trabaja en el Hospital de la ciudad de Trujillo, con vigencia de contrato en el 2023.

3.3. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La técnica utilizada para recolección ha sido la encuesta.

Por otro lado, el cuestionario fue el instrumento utilizado para recopilar la data de una muestra de individuos, con el objetivo de obtener una comprensión más profunda de las opiniones, actitudes, comportamientos o características de una población en particular, y suele implicar la elaboración de un conjunto de preguntas estructuradas o semiestructuradas que se administran a través de diversos medios (Jansen, 2013).

Instrumentos: el Cuestionario de clima organizacional de Pérez (2022) validado por constructo con una puntuación aceptable para todos los ítems, y una confiabilidad de 90 % obtenida por Alfa, consta de 20 enunciados afirmativos con escala Likert, y es aplicable en poblaciones similares a la del estudio.

Tabla 1:*Validación por expertos del Cuestionario de clima organizacional.*

Experto	Instrucción	Categoría	Descripción
Experto 1	Mg.	Suficiencia	Válido
Experto 2	Mg.	Suficiencia	Válido
Experto 3	Mg.	Suficiencia	Válido

Nota. Formato de validación de expertos.

Cuestionario de estrés laboral (Acosta, 2022) validado por constructo con una puntuación aceptable para todos los ítems, y una confiabilidad de más de .85 obtenida por Alfa, consta de 30 enunciados afirmativos con escala Likert, y es aplicable en poblaciones similares a la del estudio.

Tabla 2:*Validación por expertos del Cuestionario de estrés laboral.*

Experto	Instrucción	Categoría	Descripción
Experto 1	Mg.	Suficiencia	Válido
Experto 2	Mg.	Suficiencia	Válido
Experto 3	Mg.	Suficiencia	Válido

Nota. Formato de validación de expertos.

3.4. Procedimientos

La investigación inició con un proceso de solicitud en las organizaciones participativas, a las cuales se hizo saber de las condiciones de trabajo del equipo investigador. Más adelante, se condujo un paso estructural de organización instrumental, a la par del trabajo investigativo previo para optimizar los procesos de aplicación. Se llegó a recolectar la información que se procesó detalladamente por medio de instrumentos digitales apropiados, para el desarrollo de la finalidad investigativa.

Finalmente, los datos fueron discutidos y filtrados en enunciados conclusorios que sirven de aporte para futuras investigaciones.

3.5. Método de análisis de datos

- La información se analizarán con estadística de descripción, utilizando frecuencias para describir los niveles de las variables y sus dimensiones.

- Las frecuencias se analizarán con estadística inferencial, paramétrica o no, proveniente de su distribución, y según la conveniencia.
- Las hipótesis se comprobarán por medio de RHO de Spearman Brown, en el programa SPSS V26 (Vidal, 2009).

3.6. Aspectos éticos

La investigación se encargó de asegurar la autorización debidamente informada de los involucrados en su estudio, priorizando que los participantes sean detallados de la finalidad de la investigación, de cómo se llevarán a cabo y cualquier posible riesgo o incomodidad asociados con su participación. Además, tienen la opción de participar o no, y si deciden hacerlo, lo hacen de manera informada. Esto, gracias a la guía del código de ética de la UCV.

La investigación procura salvaguardar la intimidad y el secreto de los involucrados. Esto significa que se garantizó cualquier información que se obtenga de ellos, y no se compartió con terceros sin su consentimiento expreso (Alvarez, 2018).

El estudio tuvo un impacto positivo en los participantes y en la sociedad en general, garantizando que cualquier posible riesgo o daño fue mínimo y que cualquier beneficio potencial fue maximizado. Los procesos que se llevaron a cabo aseguran información honesta y transparente en la comunicación con el medio contextual, presentándose de manera precisa y efectiva (Alvarez, 2018).

IV. RESULTADOS

Partiendo de lo obtenido en la recolección de muestra, se logró identificar el nivel de asociación entre el clima organizacional y el estrés laboral en enfermeras de un Hospital de la ciudad de Trujillo, información que se detalla en la tabla siguiente.

Tabla 3

Asociación entre el clima organizacional y el estrés laboral.

Nivel	N	%	N	%
Alto	59	71	8	10
Medio	15	18	12	14
Bajo	9	11	63	76
Total	83	100	83	100
R		N		P
		83		.000

Nota. Procesamiento IBM SPSS v.26

En la tercera tabla, en primer lugar, se aprecia que el 71% de las enfermeras exhiben un nivel alto de clima organizacional; Seguido a esto, el 18% de los participantes muestra un nivel medio de clima organizacional. Como último punto, el 13% de las enfermeras muestra un nivel bajo.

En tanto al estrés laboral, el 10 % del personal, presentan un nivel alto de estrés laboral; por otra parte, el 14% de participantes manifiesta un nivel medio, y, por último, el 76% de participantes exhiben un nivel bajo. Lo que se interpreta de manera general que la distribución del nivel de estrés laboral en un hospital de Trujillo explorado durante la investigación, lo que se traduce a cierto nivel de alivio y sensación de bienestar, lo que les permite relajarse, recuperar energía y gozar de un mejor estilo de vida.

Así también, los resultados revelan un valor de r de -0.534 , que sugiere una correlación inversa alta entre ambas variables en enfermeras de un hospital de la ciudad de Trujillo en el año 2023, lo que se traduce que conforme exista un alto nivel de clima organizacional, el estrés laboral disminuye. Por otra parte, el valor de p es de 0.000 , lo que señala un nivel de significancia muy alta, esto implica que la posibilidad de lograr una conexión tan significativa y aleatoria entre estos elementos es extremadamente improbable. Por consecuencia, con el criterio de prueba: $p > .050$, se rechaza H_0 , y se acepta H_a .

$p < .050$, se rechaza H_{g0} , y se acepta H_g .

Con los valores:

H_g : existen niveles significativos de asociación entre clima organizacional y estrés laboral en el personal de enfermeras de un hospital, 2023.

H_{g0} : no existen niveles significativos de asociación entre clima organizacional y estrés laboral en el personal de enfermeras de un hospital, 2023.

Así, se rechaza H_{g0} y se acepta H_g .

Tabla 4*Asociación entre el clima organizacional y la presión laboral.*

Nivel	N	%	N	%
Alto	59	71	7	8
Medio	15	18	18	22
Bajo	9	11	58	70
Total	83	100	83	100
R		N		P
		83		.000

Nota. Procesamiento IBM SPSS v.26

En la tabla 4, tomando en cuenta los mismos porcentajes de clima organizacional, se contrasta la información con la dimensión presión laboral, observando el 8% de las enfermeras presentan un nivel alto de presión laboral. Por otra parte, el 22% de participantes manifiesta un nivel medio. Por último, el 70% de participantes exhiben un nivel bajo.

Así mismo, los resultados revelan un valor de $-.547$, que sugiere una correlación inversa alta entre clima organizacional y el estrés laboral en enfermeras de un hospital de la ciudad de Trujillo en el año 2023, lo que se traduce que conforme exista un alto nivel de clima organizacional, la presión laboral disminuye. Por otra parte, el valor de p es de 0.000 , lo que indica un nivel de significancia muy alta, esto implica que la posibilidad de lograr una conexión tan significativa y aleatoria entre estos elementos es extremadamente improbable. Por consecuencia, con el criterio de prueba:

$p > .050$, se rechaza H_{e1} , y se acepta H_{o1} .

$p < .050$, se rechaza H_{o1} , y se acepta H_{e1} .

Con los valores:

H_{e1} : existen niveles significativos de asociación entre clima organizacional y presión laboral en el personal de enfermeras de un hospital, 2023.

H_{o1} : no existen niveles significativos de asociación entre clima organizacional y presión laboral en el personal de enfermeras de un hospital, 2023.

Así, se rechaza H_{o1} y se acepta H_{e1} .

Tabla 5*Asociación entre el clima organizacional y la falta de apoyo social.*

Nivel	N	%	N	%
Alto	59	71	10	12
Medio	15	18	5	6
Bajo	9	11	68	82
Total	83	100	83	100
R		N		P
		83		.000

Nota. Procesamiento IBM SPSS v.26

En la tabla 5, tomando en cuenta, igualmente, los porcentajes del clima organizacional, se observa que, el 12% de los participantes denotan un nivel alto en cuanto a la dimensión de falta apoyo social se refiere. Por otra parte, el 6% de participantes manifiesta un nivel medio. Por último, el 76% de participantes exhiben un nivel bajo.

Así mismo, los resultados revelan un valor de -0.522 , que sugiere una correlación inversa alta entre clima organizacional y la falta de apoyo social en enfermeras de un hospital de la ciudad de Trujillo en el año 2023, lo cual se traduce a que, cuando existe un alto nivel de clima organizacional, la falta de apoyo social disminuye. Por otra parte, el valor de p es de 0.000 , lo que indica un nivel de significancia muy alta, esto implica que la posibilidad de lograr una conexión tan significativa y aleatoria entre estos elementos es extremadamente improbable. Por consecuencia, con el criterio de prueba:

$p > .050$, se rechaza H_{e2} , y se acepta H_{o2} .

$p < .050$, se rechaza H_{o2} , y se acepta H_{e2} .

Con los valores:

H_{e2} : Existen niveles significativos de asociación entre clima organizacional y la falta de apoyo social en el personal de enfermeras de un hospital, 2023.

H_{o2} : No existen niveles significativos de asociación entre clima organizacional y la falta de apoyo social en el personal de enfermeras de un hospital, 2023.

Se rechaza H_{o2} y se acepta H_{e2} .

Tabla 6*Asociación entre el clima Organizacional y los factores organizacionales.*

Nivel	N	%	N	%
Alto	59	71	8	10
Medio	15	18	16	19
Bajo	9	11	59	71
Total	83	100	83	100
	R		N	P
	-.538		83	.000

Nota. Procesamiento IBM SPSS v.26

En la tabla 6, tomando en cuenta los mismos porcentajes del clima organizacional, se observa que, el 10% de los participantes denotan un nivel alto en cuanto a la dimensión de factores organizacionales. Por otra parte, el 19% de participantes manifiesta un nivel medio. Por último, el 71% de participantes exhiben un nivel bajo.

Así mismo, los resultados revelan un valor de $-.538$, que sugiere una correlación inversa alta entre clima organizacional y los factores organizacionales en enfermeras de un hospital de la ciudad de Trujillo en el año 2023, lo cual se traduce a que, conforme se aprecie un alto nivel de clima organizacional, los factores organizacionales disminuyen. Por otra parte, el valor de p es de 0.000 , lo que muestra un nivel de significancia muy alta, esto implica que la posibilidad de lograr una conexión tan significativa y aleatoria entre estos elementos es extremadamente improbable. Por consecuencia, con el criterio de prueba:

$p > .050$, se rechaza H_{e3} , y se acepta H_{oe3} .

$p < .050$, se rechaza H_{oe3} , y se acepta H_{e3} .

Con los valores:

H_{e3} : existen niveles significativos de asociación entre clima organizacional y los factores organizacionales en el personal de enfermeras de un hospital, 2023.

H_{oe3} : no existen niveles significativos de asociación entre clima organizacional y los factores organizacionales en el personal de enfermeras de un hospital, 2023.

Se rechaza H_{oe3} y se acepta H_{e3} .

Tabla 7*Asociación entre el clima Organizacional y la falta de realización.*

Nivel	N	%	N	%
Alto	59	71	7	8
Medio	15	18	9	11
Bajo	9	11	67	81
Total	83	100	83	100
	R		N	P
	-.553		83	.000

Nota. Procesamiento IBM SPSS v.26

En la tabla 7, tomando igualmente en cuenta los porcentajes del clima organizacional, se observa que, el 8% de los participantes denotan un nivel alto en cuanto a la dimensión de falta de realización. Por otra parte, el 11% de participantes manifiesta un nivel medio. Por último, el 81% de participantes exhiben un nivel bajo.

Así mismo, los resultados revelan un valor de $-.534$, que sugiere una correlación inversa alta entre clima organizacional y la falta de realización en enfermeras de un hospital de la ciudad de Trujillo en el año 2023, lo cual se traduce a que, conforme exista un alto nivel de clima organizacional, la falta de realización disminuye. Por otra parte, el valor de p es de 0.000 , lo que indica un nivel de significancia muy alta, esto implica que la posibilidad de lograr una conexión tan significativa y aleatoria entre estos elementos es extremadamente improbable. Por consecuencia, con el criterio de prueba:

$p > .050$, se rechaza H_{e4} , y se acepta H_{o4} .

$p < .050$, se rechaza H_{o4} , y se acepta H_{e4} .

Con los valores:

H_{e4} : existen niveles significativos de asociación entre clima organizacional y la falta de realización en el personal de enfermeras de un hospital, 2023.

H_{o4} : no existen niveles significativos de asociación entre clima organizacional y la falta de realización en el personal de enfermeras de un hospital, 2023.

Se rechaza H_{o4} y se acepta H_{e4} .

IV. DISCUSIÓN

El estudio, se centró en el objetivo general de establecer el grado de asociación entre el clima organizacional y el estrés laboral en enfermeras de un Hospital de la ciudad de Trujillo, 2023, encontrándose que, el análisis del estudio revela una relación inversa de significancia entre el clima de las organizaciones y el estrés laboral, representada por un coeficiente de correlación (R) de -0.534, con un índice significativo de .000. En consecuencia, esto denota que, cuando el clima organizacional aumenta, el estrés laboral disminuye, y cuando la calidad del clima organizacional disminuya, el estrés laboral se ubicará en una categoría mayor a la hallada.

En tal sentido, Davis y Kotowski (2022), Se reveló que el ambiente de trabajo tiene una influencia negativa y significativa en el nivel de estrés laboral. Así mismo, el estrés laboral presenció una influencia negativa en el ambiente de trabajo, mientras que un ambiente de trabajo favorable y considerablemente positivo tuvo un efecto beneficioso en el rendimiento del personal. Por lo tanto, se observó que a medida que disminuía el nivel de estrés laboral, aumentaba el ambiente de trabajo de los empleados, y de manera contraria. El ambiente de trabajo tiene un efecto positivo y significativo en el rendimiento de los empleados, lo que implica que un ambiente organizacional favorable puede contribuir al aumento del rendimiento de los empleados.

En contraste, Wardi et al (2020) encontró a través de su estudio, análisis demuestran que el ambiente laboral tiene un efecto negativo significativo en el Estrés laboral de los colaboradores. Esto significa que, si el clima organizacional es muy adecuado, tendrá un impacto en el grado de dimensiones estresantes del trabajo en colaboradores, que disminuirá. Asimismo, por otro lado, cuanto menos propicio el ambiente labora, esto dará como resultado un mayor nivel de estrés laboral de los empleados.

Wu et al. (2022) señala que esto está vinculado y moldeado por medidas específicas (p. ej., prácticas de gestión) que las organizaciones toman para evocar el comportamiento deseado en sus empleados. Así, el ambiente laboral juega un papel crucial en el fortalecimiento de las entidades. A su vez, la supervisión a través de un supervisor altamente experimentado brinda a los trabajadores el estímulo y

también les indica la dirección adecuada que les ayuda a adquirir más y mejores conocimientos técnicos.

Una organización que tiene un mayor apoyo de supervisión desarrolla un impacto positivo para el compromiso y la satisfacción organizacional al mismo tiempo, que resulta en una falta de ausentismo y conflicto entre los empleados. Además, el ambiente organizacional con el intercambio de vivencias del grupo de pares y el apoyo de los supervisores reduce el estrés (Kukreti y Dani, 2021).

En ese sentido, las fuentes de estrés ocupacional incluyen horas de trabajo extendidas e irregulares, trabajo por turnos, tensión psicosocial crónica que afecta los patrones de sueño y eventos estresantes agudos como la violencia en el lugar de trabajo, por lo que experimentar una exposición repetida a factores estresantes puede poner a los trabajadores en alto riesgo de suicidio, depresión, obesidad, hipertensión, morbilidad y muerte prematura (Shishavan et al, 2023).

De este modo, el estrés tiene un impacto beneficioso o malicioso en los trabajadores, ya que sus síntomas se caracterizan por la aparición de dolencias de impaciencia en el trato con los compañeros, irritabilidad, apatía y ausencias frecuentes al trabajo, que finalmente pueden repercutir en el desempeño. En cuanto a otros problemas, la cantidad de trabajo que se debe realizar y resolver, el conflicto de roles, las relaciones con los compañeros, los cambios rápidos y la misma rutina de trabajo todos los días, son los factores que pueden desencadenar el estrés laboral (Putri et al, 2020).

Puede estar conectado hacia el propio trabajo (carga de trabajo, escasa dimensión de decisión) y asimismo con el ambiente organizacional o el contexto de trabajo (mala comunicación, conflictos interpersonales), así también con el desafío para equilibrar las responsabilidades familiares y laborales. Al mismo tiempo, se ha asociado a variados efectos negativos integridad del cuerpo y mente, convirtiéndose en un inmenso y creciente problema para los colaboradores, entidades, centros de salud laboral, con una relación considerable con la ausencia laboral y los elevados costos de salud (Acosta et al, 2021).

Comprendiendo estos resultados, la interacción del clima en la organización y el estrés laboral proporciona un entendimiento más profundo de cómo el entorno de trabajo influye en el estrés experimentado por las enfermeras. Este análisis permite identificar los factores estresantes específicos y contribuye a la

implementación de estrategias efectivas para potenciar el clima organizacional y disminuir el estrés laboral, lo que a su vez fomenta el bienestar y la salud de las enfermeras, así como su rendimiento y satisfacción laboral.

Así también, se buscó, como un fin específico, determinar el nivel de asociación entre el clima organizacional y la presión laboral en enfermeras de un Hospital de la ciudad de Trujillo, 2023, encontrándose que, el análisis de la investigación revela una correlación inversa significativa entre el clima organizacional y la presión laboral, representada por un coeficiente de correlación (R) de $-.547$, con una significancia de $.000$. En consecuencia, esto denota que, cuando el clima organizacional aumenta, la presión laboral disminuye, y cuando la calidad del clima organizacional disminuya, la presión laboral se ubicará en una categoría mayor a la hallada.

En tal sentido, Pradoto et al (2022), encontraron que; El ambiente laboral ejerce una influencia negativa y considerable en el nivel de estrés experimentado por los trabajadores. Asimismo, el estrés laboral afecta negativamente el rendimiento de los empleados, mientras que el clima organizacional tiene un impacto positivo y significativo en su desempeño. En consecuencia, un menor nivel de estrés laboral se relaciona con un mayor rendimiento del personal y viceversa. Estos hallazgos indican que un ambiente organizacional favorable fomenta un aumento en el rendimiento de los empleados.

Igualmente, Lan et al (2020) verificaron también que el ambiente laboral se correlacionó positivamente con la intención de permanencia del personal. Cuanto mayor era el nivel de percepción positiva que tenían los empleados hacia el clima organizacional, mayor era el compromiso de permanencia de los empleados, y menor el estrés; por lo tanto, las organizaciones que prestan atención al clima organizacional pueden reducir el estrés, y, por consiguiente, la intención de irse de los empleados.

El hallazgo de estos estudios sobre grado de relación entre el ambiente organizacional y la presión en el trabajo en enfermeras tiene implicancias significativas que resaltan la importancia de crear un ambiente de trabajo positivo y de apoyo para las enfermeras, ya que esto puede contribuir a reducir la presión laboral y promover su bienestar, asimismo, cuando la calidad del clima organizacional disminuye, se observa un aumento en la presión laboral. Estos

resultados destacan la necesidad de priorizar la mejora del clima organizacional como parte de las estrategias para mejorar la experiencia laboral y la salud de las enfermeras en el entorno hospitalario.

Por otro lado, se buscó, como objetivo específico, establecer el nivel de asociación entre el clima organizacional y la falta de apoyo social en enfermeras de un Hospital de la ciudad de Trujillo, 2023, para ello, el análisis de la investigación revela una correlación inversa significativa entre el clima organizacional y la falta de apoyo social, representada por un coeficiente de correlación (R) de $-.522$, con una significancia de $.000$. En consecuencia, esto denota que, cuando el clima organizacional aumenta, la falta de apoyo social disminuye, y cuando la calidad del clima organizacional disminuya, la falta de apoyo social se ubicará en una categoría mayor a la hallada.

El trabajo de Barrientos (2022) llega a la conclusión de que la atmósfera de la organización principal es democrática, la presión laboral se considera leve, y existe una correlación negativa significativa entre el clima y la presión laboral de la organización ($p < 0.017$, $\rho = -.337$). Además, el clima organizacional tiene correlación con la estructura del trabajo bajo presión ($p = 0.014 < 0.05$; $\rho = -.345$). Además, de la organización y la presión generadas por el entorno social ($p = .049 < 0.05$; $\rho = -.280$).

Igualmente, Liñan (2019) encontrando que, el entorno organizacional y la presión laboral del hospital entre los profesionales tienen relación, reflejado en la correlación Rho de Spearman de $-.720$, lo que muestra que cuanto mejor sea la organización, menor será el nivel de presión laboral. Para el autor, un ambiente laboral de apoyo, en el que los empleados se sienten valorados y tienen recursos adecuados para realizar su trabajo, puede reducir el estrés y aumentar la motivación. Por el contrario, un clima organizacional negativo puede aumentar el estrés laboral y tener consecuencias negativas en la salud mental y física de los empleados.

Los hallazgos tienen implicancias positivas, como brindar la oportunidad de identificar los factores que contribuyen a un clima organizacional favorable y promover su implementación en entornos de atención médica. Esto podría resultar en un ambiente laboral más colaborativo y solidario, lo que a su vez podría mejorar la satisfacción laboral y el bienestar de las enfermeras, además, se pueden

desarrollar estrategias para abordar la carencia de apoyo, como programas de mentoría o grupos de apoyo entre colegas, lo que podría fortalecer las redes sociales y mejorar el apoyo emocional y profesional en el lugar de trabajo.

Así mismo, se buscó, como objetivo específico, determinar el nivel de asociación entre el clima organizacional y los factores organizacionales en enfermeras de un Hospital de la ciudad de Trujillo, 2023, para ello, el análisis de la investigación revela una correlación inversa significativa entre el clima organizacional y los factores organizacionales, representada por un coeficiente de correlación (R) de -0.538 , con una significancia de $.000$. En consecuencia, esto denota que, cuando el clima organizacional aumenta, los factores organizacionales disminuyen, y cuando la calidad del clima organizacional disminuya, los factores organizacionales se ubicarán en una categoría mayor a la hallada.

En contraste, Tsui (2021) mediante los resultados reveló que ha observado una asociación importante entre el estrés en el trabajo, el clima organizacional y el nivel de estrés experimentado por los empleados. Los factores de antecedentes personales, el clima organizacional y el estrés laboral afectarían el bienestar de los empleados. Además, la evidencia empírica señala el impacto del clima organizacional en el estrés laboral, y en el resto de factores de bienestar de los empleados.

Así también, Trisnayanti y Rahyuda (2019) encontraron que el entorno laboral genera un efecto positivo sobre la sobrecarga laboral, y la tensión laboral tiene un efecto negativo en el clima organizacional. Además, el estrés laboral como mediador tiene un efecto significativo sobre las relaciones de clima organizacional y la forma de vida laboral. Las implicaciones de este estudio indican que los empleados necesitan calidad de vida en el trabajo en organizaciones donde es necesario considerar que las horas de trabajo prevalecientes están de acuerdo con los estándares legales que han sido validados, para que los empleados puedan crear relaciones sinérgicas en el trabajo y otros ambientes.

Las implicancias de estos resultados permiten comprender cómo los diferentes aspectos del clima organizacional, como el liderazgo, la comunicación y la cultura laboral, se relacionan con otros factores organizacionales, como la productividad, la satisfacción laboral y la retención de empleados, esta comprensión apoyan identificando áreas en las cuales se pueden realizar mejoras para crear un

entorno laboral más positivo y efectivo entre las enfermeras, en última instancia, esto puede beneficiar tanto a las enfermeras como al hospital en conjunto, al fomentar la colaboración, generar el crecimiento de complacencia y el compromiso de con el objetivo de potenciar el rendimiento y optimizar la actuación de los trabajadores y los resultados organizacionales.

Por último, se buscó, como objetivo específico, en determinar el nivel de asociación entre el clima organizacional y la falta de realización en enfermeras de un Hospital de la ciudad de Trujillo, 2023, para ello, el análisis de la investigación revela una relación inversa significancia entre el clima organizacional y la falta de realización, representada por un coeficiente de correlación (R) de $-.553$, con una significancia de $.000$. En consecuencia, esto denota que, cuando el entorno de la organización aumenta, la ausencia de realización disminuye, y cuando la calidad del entorno laboral disminuya, la ausencia de realización se ubicará en una categoría mayor a la hallada.

Por lo tanto, Cueva (2021) señaló que la forma en que los gerentes y supervisores manejan el ambiente laboral puede influir en el estrés del trabajo de los empleados. Si los gerentes no son transparentes, no cuentan con recursos adecuados y no ofrecen apoyo emocional, pueden aumentar el estrés laboral de los empleados.

Además, Pecino et al (2019) según los hallazgos confirman que el entorno laboral se correlaciona con el estrés laboral ($-.594$), la satisfacción laboral ($.746$) y el agotamiento ($-.408$), mientras que el estrés se correlaciona con el burnout ($0,953$) y la satisfacción laboral ($-.685$). Finalmente, existe una correlación entre burnout y satisfacción laboral que es negativa y significativa ($-.664$). El estudio confirma que un clima organizacional positivo podría generar menos estrés y agotamiento trabajadores y, al mismo tiempo, a empleados más satisfechos con un mayor bienestar.

Lo encontrado presenta implicancias positivas al comprender cómo el ambiente laboral influye en la falta de realización en las enfermeras, se pueden identificar los factores específicos del clima organizacional que contribuyen a esta problemática, esto permitiría implementar intervenciones y políticas dirigidas a mejorar el clima laboral y promover un sentido de realización en el trabajo de las enfermeras, al fortalecer el apoyo, el reconocimiento y las oportunidades de

desarrollo profesional, se podría incrementar el contenido laboral como la dedicación y la retención de las enfermeras, además, un mayor sentido de realización en su labor puede traducirse en una mejor calidad de atención y un mayor bienestar para los pacientes.

El estudio tuvo una delimitación de disponibilidad de participación, debido al itinerario lleno de las enfermeras; sin embargo, se lograron superar los obstáculos, al realizar una adecuada coordinación previa de los procedimientos, respetando el rigor científico del estudio.

V. CONCLUSIONES

- Primero: existe una correlación inversa y significativa del clima organizacional y el estrés laboral, representado por un coeficiente de correlación (R) de -0.534 , con una significancia de 0.000 ; en tal sentido, cuando el clima organizacional aumenta, el estrés laboral disminuye, y cuando existe un alto estrés laboral, el clima organizacional se ubica contrario a la categoría encontrada.
- Segundo: se aprecia la presencia de la interacción inversa y de significancia entre el clima organizacional y la presión laboral, representado por un coeficiente de correlación (R) de -0.547 , con una significancia de 0.000 ; en tal sentido, cuando el clima organizacional aumenta, la presión laboral disminuye, y cuando existe una alta presión laboral, el clima organizacional se ubica contrario a la categoría encontrada.
- Tercero: se aprecia la presencia de una interacción inversa y de significancia del clima organizacional y la falta de apoyo, representado por un coeficiente de correlación (R) de -0.522 , con una significancia de 0.000 ; en tal sentido, cuando el clima organizacional aumenta, la falta de apoyo disminuye, y cuando existe un alto índice de falta de apoyo, el clima organizacional se ubica contrario a la categoría encontrada.
- Cuarta: la calidad del ambiente laboral está estrechamente vinculada de manera inversa y relevante al clima organizacional y los factores organizacionales, representado por un coeficiente de correlación (R) de -0.538 , con una significancia de 0.000 ; en tal sentido, cuando el clima organizacional aumenta, los factores organizacionales disminuyen, y cuando existe unos altos factores organizacionales influyentes en el estrés, el clima organizacional se ubica contrario a la categoría encontrada.
- Quinta: hay una correlación notable y contraria entre el entorno laboral y el clima de las organizaciones y falta de realización, representado por un coeficiente de correlación (R) de -0.553 , con una significancia de 0.000 ; en tal sentido, cuando el clima organizacional aumenta, la falta de realización disminuye, y cuando existe una falta de realización, el clima organizacional se ubica contrario a la categoría encontrada.

VI. RECOMENDACIONES

1. A las autoridades, se sugiere fomentar una comunicación abierta y transparente dentro de la organización, promoviendo un espacio colaborativo y respetuoso, además, es fundamental ofrecer brindar oportunidades de desarrollo y ampliación profesional a los colaboradores, para que se sientan valorados y motivados.
2. A los miembros de la comunidad, se aconseja establecer metas y plazos realistas, brindar el apoyo y los recursos adecuados a las enfermeras, y promocionar un equilibrio saludable entre las responsabilidades laborales y personal, para evitar situaciones de sobrecarga y agotamiento.
3. A los beneficiarios indirectos, se recomienda fomentar un entorno en el que se promueva el mutuo apoyo y la ayuda entre los integrantes del equipo, esto puede lograrse mediante la implementación de programas de mentoría, la creación de espacios para compartir conocimientos y experiencias, y fomentando una cultura de trabajo en equipo y colaboración, donde las enfermeras se sientan respaldados y motivados.
4. A futuros investigadores, se sugiere revisar las políticas y procedimientos internos, evaluar la carga de trabajo y la distribución equitativa de responsabilidades, y fomentar la actividad del personal en el desarrollo de propias elecciones, para asegurar un entorno laboral justo y equilibrado.
5. A lectores en general, se recomienda establecer metas claras y alcanzables, reconocer y recompensar el desempeño destacado, y proporcionar programas de desarrollo y crecimiento profesional que permitan a los empleados desarrollar sus habilidades y talentos, fomentando así su motivación y sentido de logro en el trabajo.

REFERENCIAS

- Acosta, J. (2022). Factores asociados al estrés laboral en los trabajadores de un centro de salud de MINSA – Lambayeque [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo].
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/97538/Acosta_SJA-SD.pdf?sequence=4&isAllowed=y
- Acosta, S., Ramírez, F., Manriquez, I., Galindo, M., Estrada, S., Trejo, J., y Flores, L. (2021). "Burnout syndrome and association with work stress in nursing staff in public hospital of the northern border of Mexico." *Archives of Psychiatric Nursing*, 35(6), 571–576. <https://doi.org/10.1016/j.apnu.2021.07.002>
- Adams, S. K., Mustafa, M., Bareham, C., Carryer, J., Tenbensen, T., & Poghosyan, L. (2022). The Organizational Climate for Nurse Practitioners Working in Primary Health Care in New Zealand: A National Survey. *The Journal for Nurse Practitioners*, 18(7), 736-740.
<https://doi.org/10.1016/j.nurpra.2022.04.024>
- Akrong, G., Yunfei, S., y Owusu, E. (2022). Evaluation of organizational climate factors on tax administration enterprise resource planning (ERP) system. *Heliyon*, 8(6), e09642. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2022.e09642>
- Alvarez, P. (2018). Ética e investigación. *Revista Redipe*, 7(2):122-49. Disponible en: <https://revista.redipe.org/index.php/1/article/view/434>
- Aránega, A., Del Val, M., y Sánchez, R. (2020). Mindfulness as an intrapreneurship tool for improving the working environment and self-awareness. *Journal of Business Research*, 115, 186–193.
<https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2020.04.022>
- Astorquiza, B., Caicedo, M., y Gómez, A. (2020). Job stress in the labor market. *Lecturas De Economía*, 93, 189–224.
<https://doi.org/10.17533/udea.le.n93a339564>
- Back, C., Hyun, D., Chang, S., y Jeung, D. (2022). Trauma Exposure and Suicidal Ideation among Korean Male Firefighters: Examining the Moderating Roles of Organizational Climate. *Safety and Health at Work*, 14(1), 71–77.
<https://doi.org/10.1016/j.shaw.2022.11.005>

- Bani, S., Shamsudin, F., Abukhait, R., y Al-Hawari, M. (2023). Competitive psychological climate as a double-edged sword: A moderated mediation model of organization-based self-esteem, jealousy, and organizational citizenship behaviors. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 54, 139–151. <https://doi.org/10.1016/j.jhtm.2022.12.011>
- Barrientos, M. (2022). Clima organizacional y estrés laboral en enfermeras de unidad de cuidados intensivos para Covid19 de un Hospital en Trujillo, 2022 [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo].
- Chen, S., Pikhart, H., Peasey, A., Pajak, A., Kubinova, R., Malyutina, S., y Bobak, M. (2022). Work stress, overcommitment personality and alcohol consumption based on the Effort–Reward Imbalance model: A population–based cohort study. *SSM-Population Health*, 21, e101320. <https://doi.org/10.1016/j.ssmph.2022.101320>
- Chen, A. (2022). The Impact of “Real life” Working Environment on Knowledge Management in Transport Organizations. *Transportation Research Procedia*, 63, 2421–2433. <https://doi.org/10.1016/j.trpro.2022.06.278>
- Chireh, B., Essien, S., Novik, N., y Ankrah, M. (2023). Long working hours, perceived work stress, and common mental health conditions among full-time Canadian working population: A national comparative study. *Journal of Affective Disorders Reports*, 12, e100508. <https://doi.org/10.1016/j.jadr.2023.100508>
- Cueva, G. (2021). Estrés laboral y clima laboral del profesional de salud del área vacunación Covid19, Red Asistencial La Libertad Essalud 2021 [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo].
- De Almeida, P.; da Silva, J.; Gurgel, J.; Russomano, T.; Porto, F. (2023). Effects of exercises performed in the work environment on occupational stress: A systematic review. *Journal of Bodywork and Movement Therapies*, 14, 1-3. <https://doi.org/10.1016/j.jbmt.2023.04.061>
- Destriajiningrum, J., y Mulyono, S. (2021). The relationship among working environment, using personal protective equipment and arti on traffic police officers. *Enfermería Clínica*, 31, S230–S233. <https://doi.org/10.1016/j.enfcli.2020.12.028>

- Du, Y., Shahiri, H., y Wei, X. (2023). "I'm stressed!": The work effect of process innovation on mental health. *SSM-Population Health*, 21, e101347. <https://doi.org/10.1016/j.ssmph.2023.101347>
- Ekingen, E., Teleş, M., Yildiz, A., y Yıldırım, M. (2023). Mediating effect of work stress in the relationship between fear of COVID-19 and nurses' organizational and professional turnover intentions. *Archives of Psychiatric Nursing*, 42, 97–105. <https://doi.org/10.1016/j.apnu.2022.12.027>
- Enny, N.; Rahyuda, A. (2019). The Effect of Organizational Climate on Quality of Work Life With Job Stress as a Mediation Variable. *European Journal of Business and Management*, 11(24), 1-6. [https://www.academia.edu/65491058/The Effect of Organizational Climate on Quality of Work Life With Job Stress as a Mediation Variable](https://www.academia.edu/65491058/The_Effect_of_Organizational_Climate_on_Quality_of_Work_Life_With_Job_Stress_as_a_Mediation_Variable)
- Fein, M., Treuren, G., y Vasilu, E. C. (2021). Perceptions of ethical climate and organizational justice as antecedents to employee performance: The mediating role of employees' attributions of leader effectiveness. *European Management Journal*, 41(1), 114–124. <https://doi.org/10.1016/j.emj.2021.11.003>
- Garnique, R., Ramírez, D., Diaz, M., Turpo, J. A., Alvarado, M., Cjuno, J., y Hernández, R. (2022). Work environment, depression, anxiety and stress in teachers of the Peruvian jungle in the Covid-19 context. Zenodo (CERN European Organization for Nuclear Research). *Archivos Venezolanos de Farmacología y Terapéutica* 41(5), 1-5. <https://doi.org/10.5281/zenodo.7135654>
- Hubert, P., Hadi, S. A., Mojzisch, A., y Häusser, J. A. (2022). The effects of organizational climate on adherence to guidelines for COVID-19 prevention. *Social Science & Medicine*, 292, e114622. <https://doi.org/10.1016/j.socscimed.2021.114622>
- Huang, S., Hu, X., Chang, Y., Zhu, S., Li, A., y Bao, P. (2022). Investigation and analysis of university library organizational climate in China. *The Journal of Academic Librarianship*, 48(4), e102555. <https://doi.org/10.1016/j.acalib.2022.102555>
- Isakov, T., Kamau, S., Koskenranta, M., Kuivila, H., Oikarainen, A., Ropponen, P., y Mikkonen, K. (2023). Culturally and linguistically diverse nurses'

experiences of how competence facilitates integration into the working environment: A qualitative study. *Nurse Education in Practice*, 67, e103553. <https://doi.org/10.1016/j.nepr.2023.103553>

Jansen, H. (2013). La lógica de la investigación por encuesta cualitativa y su posición en el campo de los métodos de investigación social. *Paradigmas: Una Revista Disciplinar de Investigación*, 5(1), 39-72. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4531575>

Karakurt, N., Erden, Y., y Çelik, A. (2023). The relationship between nurses' work stress levels and work-family conflict during the COVID-19 pandemic and the affecting factors: A study from Turkey. *Archives of Psychiatric Nursing*, 42, 61–67. <https://doi.org/10.1016/j.apnu.2022.12.015>

Kiziloğlu, B., y Karabulut, N. (2023). The Effect of Personality Traits of Surgical Nurses on COVID-19 Fear, Work Stress and Psychological Resilience in the Pandemic. *Journal of PeriAnesthesia Nursing*, 23, 1-5. <https://doi.org/10.1016/j.jopan.2022.10.006>

Kukreti, R., y Dani, R. (2021). Determining the role of working environment, contextual factors and task characteristics in internship satisfaction of hospitality undergraduates. *Materials Today: Proceedings*, 46(20), 11226-11229. <https://doi.org/10.1016/j.matpr.2021.02.514>

Labaran, R., Johnson, S., y Johnson, D. A. (2022). The association of stress and work hours with sleep duration and insomnia symptoms among U.S.-born and Foreign-born Black adults. *Sleep Health*, 9(1), 56–63. <https://doi.org/10.1016/j.sleh.2022.09.011>

Lan, Y., Huang, W., Kao, C., y Wang, H. (2020). The relationship between organizational climate, job stress, workplace burnout, and retention of pharmacists. *Journal of Occupational Health*, 62(1), 1-5. <https://doi.org/10.1002/1348-9585.12079>

Ley N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral. El Peruano.

Ley N° 28983, Ley de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. El Peruano.

Ley N° 29783, Ley De Seguridad y Salud En El Trabajo. El Peruano.

Lin, W., Wang, H., Gong, L., Lai, G., Zhao, X., Ding, H., y Wang, Y. (2020). Work stress, family stress, and suicide ideation: A cross-sectional survey among

- working women in Shenzhen, China. *Journal of Affective Disorders*, 277, 747–754. <https://doi.org/10.1016/j.jad.2020.08.081>
- Liñan, S. (2019). Clima organizacional y estrés laboral del personal profesional de enfermería del hospital Hermilio Valdizan - 2019 [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo].
- López, B., Aragón, J., Muñoz, E., Madrid, S., y Tornell, I. (2021). Quality of work-life and work performance in physicians at the Mexican Institute of Social Security, in the state of Chiapas. *Revista De La Facultad De Medicina Humana*, 21(2), 316–325. <https://doi.org/10.25176/rfmh.v21i2.3706>
- Maggio, M., Manuli, A., Tripoli, D., y Calabrò, R. S. (2021). Paving the way to reduce work-stress in rehabilitation nurses: Promising results from a pilot study. *Applied Nursing Research*, 61, 151458. <https://doi.org/10.1016/j.apnr.2021.151458>
- Mejía, C.; Chacon, J.; Enamorado, O, Garnica, L.; Chacón, S.; García, Y. (2019). Factores asociados al estrés laboral en trabajadores de seis países de Latinoamérica *Rev Asoc Esp Espec Med Trab*; 28, 204-211. <https://scielo.isciii.es/pdf/medtra/v28n3/1132-6255-medtra-28-03-204.pdf>
- Muis, M., Wahyu, A., Mallapiang, F., Darwis, A. M., Thamrin, Y., & Rezkiah, N. (2021). The determinant of work stress on bank employees in Makassar, Indonesia. *Gaceta Sanitaria*, 35, S428–S431. <https://doi.org/10.1016/j.gaceta.2021.10.068>
- Ñaupas, H.; Mejía, E., Novoa, E.; Villagómez, A. (2014). Metodología de la investigación cuantitativa - cualitativa y redacción de la Tesis. Ediciones de la U: Colombia.
- Oruna, A., Hernández, Y., y Ortega, J. H. (2021). Neuroética en el clima laboral de una empresa industrial peruana. *Zenodo (CERN European Organization for Nuclear Research)*, 26(93), 279–307. <https://doi.org/10.52080/rvg93.19>
- Patel, M.; Patel, N. (2019). Exploring Research Methodology: Review Article. *International Journal of Research and Review*, 12(2), 37-54. https://www.ijrrjournal.com/IJRR_Vol.6_Issue.3_March2019/IJRR0011.pdf
- Pecino, V., Mañas, M., Díaz, P., Aguilar, J., Padilla, D., y López, R. (2019). Organisational Climate, Role Stress, and Public Employees' Job Satisfaction.

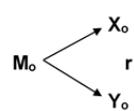
- International Journal of Environmental Research and Public Health*, 16(10), e1792. <https://doi.org/10.3390/ijerph16101792>
- Pérez, J. (2022). Clima organizacional y desempeño laboral en los trabajadores de empresas del sector automotriz de la ciudad de Huancayo, 2022 [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/98393>
- Pham, T., Talavera, O., Wood, G., y Yin, S. (2021). Quality of working environment and corporate financial distress. *Finance Research Letters*, 46, e102449. <https://doi.org/10.1016/j.frl.2021.102449>
- Pinedo, W. (2022). Inteligencia emocional y clima laboral en los trabajadores del Gobierno Regional de La Libertad Trujillo [Tesis de maestría, Universidad Privada Antenor Orrego]. <https://repositorio.upao.edu.pe/handle/20.500.12759/8479>
- Pomirleanu, N., Gustafson, B., y Townsend, J. (2022). Organizational climate in B2B: A systematic literature review and future research directions. *Industrial Marketing Management*, 105, 147–158. <https://doi.org/10.1016/j.indmarman.2022.05.016>
- Pradoto, H., Haryono, S., y Wahyuningsih, S. (2022). The role of work stress, organizational climate, and improving employee performance in the implementation of work from home. *Work-a Journal of Prevention Assessment & Rehabilitation*, 71(2), 345–355. <https://doi.org/10.3233/wor-210678>
- Putri, M., Rahmaniar, S., y Djayanti, F. (2020). Risk factor analysis of work stress and muscle pain among high school teachers in Makassar. *Enfermería Clínica*, 30, 444–448. <https://doi.org/10.1016/j.enfcli.2019.07.134>
- Putus, T., Vilén, L., y Atosuo, J. (2021). The Association Between Work-related Stress, Indoor Air Quality and Voice Problems Among Teachers - Is There a Trend? *Journal of Voice*, 16, 1-5. <https://doi.org/10.1016/j.jvoice.2021.09.007>
- Reyes, G. (2021). Clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores del BCP agencia Real Plaza Trujillo, La Libertad – 2021 [Tesis de maestría, Universidad Privada del Norte]. <https://repositorio.upn.edu.pe/handle/11537/28367?show=full>

- Rezigalla, A. (2020). Diseños de estudios observacionales: sinopsis para seleccionar un diseño de estudio apropiado. *Cureo*, 12(1), 1-3.
- Roth, S., Czakon, W., Amann, W., y Dana, L. (2023). From organised scepticism to research mission management? Introduction to the Great Reset of management and organization theory. *Scandinavian Journal of Management*, 39(3), e101277. <https://doi.org/10.1016/j.scaman.2023.101277>
- Ruiz, C., Adanaqué, I., Ortega, M., Fagundo, J., Escobar, K., Arias, C., y Gómez-Salgado, J. (2022). Work Engagement, Work Environment, and Psychological Distress during the COVID-19 Pandemic: A Cross-Sectional Study in Ecuador. *Healthcare*, 10(7), e1330. <https://doi.org/10.3390/healthcare10071330>
- Shishavan, M., Garza, J., Henning, R., Cherniack, M., Hirabayashi, L., Scott, E., y Kim, I. (2023). Continuous physiological signal measurement over 24-hour periods to assess the impact of work-related stress and workplace violence. *Applied Ergonomics*, 108, e103937. <https://doi.org/10.1016/j.apergo.2022.103937>
- Tsui, P. (2021). Would Organizational Climate and Job Stress Affect Wellness? An Empirical Study on the Hospitality Industry in Taiwan during COVID-19. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(19), e10491. <https://doi.org/10.3390/ijerph181910491>
- Ventura, J. (2017). ¿Población o muestra?: Una diferencia necesaria. *Rev Cubana Salud Pública*, 43(4), 1-4. http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=s0864-34662017000400014&script=sci_arttext&tlng=en
- Vidal, R. (2009). Análisis de datos de encuestas: Desarrollo de una investigación completa utilizando SPSS. Editorial UOC: Barcelona.
- Wang, B., Xu, T., Gao, H., Ta, N., Chai, Y., y Wu, J. (2021). Can daily mobility alleviate green inequality from living and working environments? *Landscape and Urban Planning*, 214, e104179. <https://doi.org/10.1016/j.landurbplan.2021.104179>
- Wardi, A.; Suparman, L.; Hermanto, S. (2020). The Effect of Organizational Climate and Workload on Work Stress. *International Journal of Innovative Science, Engineering & Technology*, 7(12), 1-6. https://ijiset.com/vol7/v7s12/IJISSET_V7_I12_28.pdf

- Wu, M., Cassim, F. a. K., Priambodo, A., y Ko, C. (2022). Psychological Capital's impact on the leadership-organizational climate preference relationship in potential leaders ~ A study comparing teachers and sportsmen~. *Heliyon*, 8(5), e09310. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2022.e09310>
- Wu, Y., Li, S., Hu, K., y Yang, J. (2021). Evidence of the moderating role of hair cortisol and hair cortisone in the relationship between work stress and depression symptoms among Chinese fishermen. *Journal of Affective Disorders*, 294, 868–875. <https://doi.org/10.1016/j.jad.2021.06.023>
- Xing, L., Lu, Y., Shi, Z., Liu, W., y Zhang, H. (2023). Moderating effect of organizational climate on the relationship between research motivation and learning engagement among nurses taking part-time master's program: A cross-sectional study. *Nurse Education in Practice*, 68, e103604. <https://doi.org/10.1016/j.nepr.2023.103604>
- Yagil, D., Medler-Liraz, H., y Bichachi, R. (2023). Mindfulness and self-efficacy enhance employee performance by reducing stress. *Personality and Individual Differences*, 207, e112150. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2023.112150>
- Yu, X., Dong, Y., Li, Z., Fang, Y., Wu, S., Wang, C., y He, S. (2020). Work Stress and General Trust: The Mediating Effect of Depression and the Moderating Effect of the OXTR Gene rs53576. *Journal of Affective Disorders*, 272, 283–288. <https://doi.org/10.1016/j.jad.2020.03.160>
- Yuan, L., Li, Y., Yan, H., Xiao, C., Liu, D., Liu, X., Guan, Y., & Yu, B. (2023). Effects of work-family conflict and anxiety in the relationship between work-related stress and job burnout in Chinese female nurses: A chained mediation modeling analysis. *Journal of Affective Disorders*, 324, 309–316. <https://doi.org/10.1016/j.jad.2022.12.112>
- Zhang, S., Sunindijo, R. Y., Frimpong, S., y Su, Z. (2023). Work stressors, coping strategies, and poor mental health in the Chinese construction industry. *Safety Science*, 159, e106039. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2022.106039>

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia de la investigación

Problema general	Objetivo general	Hipótesis general	Variables/ Dimensiones	Metodología
¿Cuál es el nivel de asociación entre el clima organizacional y el estrés laboral en enfermeras de un Hospital de la ciudad de Trujillo, 2023?	Determinar el nivel de asociación entre el clima organizacional y el estrés laboral en enfermeras de un Hospital de la ciudad de Trujillo, 2023.	Existen niveles significativos de asociación entre clima organizacional y estrés laboral en el personal de enfermeras de un hospital, 2023.	Variable de estudio 1: clima organizacional Dimensiones: Políticas y procedimientos Valores organizacionales Ambiente de trabajo Estructura organizacional	Tipo: básico Diseño: Correlacional Transversal Esquema:  $M_0 \begin{cases} \rightarrow X_0 \\ \rightarrow Y_0 \end{cases} \begin{matrix} r \\ \end{matrix}$ X ₀ : clima organizacional Y ₀ : estrés laboral R: nivel de asociación Población: 83 enfermeras del hospital. Muestra:
Problemas específicos	Objetivo específico	Hipótesis específico		
¿Cuál es el nivel de asociación entre el clima Organizacional y la Presión laboral en enfermeras de un Hospital de la ciudad de Trujillo, 2023?	Determinar el nivel de asociación entre el clima Organizacional y la Presión laboral en enfermeras de un Hospital de la ciudad de Trujillo, 2023.	Existen niveles significativos de Asociación entre el clima Organizacional y la Presión laboral en enfermeras de un Hospital de la ciudad de Trujillo, 2023. Existen niveles significativos de asociación entre clima	Variable de estudio 2: Estrés laboral	

<p>¿Cuál es el nivel de asociación entre clima organizacional y la falta de apoyo social en enfermeras de un Hospital de la ciudad de Trujillo, 2023?</p> <p>¿Cuál es el nivel de asociación entre clima organizacional y los factores organizacionales en enfermeras de un Hospital de la ciudad de Trujillo, 2023?</p> <p>¿Cuál es el nivel de asociación entre clima organizacional y la falta de realización personal en enfermeras de un Hospital de la ciudad de Trujillo, 2023?</p>	<p>Determinar el nivel de asociación entre clima organizacional y la falta de apoyo social en enfermeras de un Hospital de la ciudad de Trujillo, 2023.</p> <p>Determinar el nivel de asociación entre clima organizacional y los factores organizacionales en enfermeras de un Hospital de la ciudad de Trujillo, 2023.</p> <p>Determinar el nivel de asociación entre clima organizacional y la falta de realización personal en enfermeras de un Hospital de la ciudad de Trujillo, 2023.</p>	<p>organizacional y la falta de apoyo social en enfermeras de un Hospital de la ciudad de Trujillo, 2023.</p> <p>Existen niveles significativos de asociación entre clima organizacional y los factores organizacionales en enfermeras de un Hospital de la ciudad de Trujillo, 2023.</p> <p>Existen niveles significativos de asociación entre clima organizacional y la falta de realización personal en enfermeras de un Hospital de la ciudad de Trujillo, 2023.</p>	<p>Dimensiones: Presión laboral Falta de apoyo social Factores organizacionales Falta de realización personal</p>	<p>Muestra censal que corresponde a toda la población.</p> <p>Técnicas: encuestas.</p> <p>Instrumentos: Escala de percepción.</p> <p>Análisis: Análisis descriptivo, mediante tablas de frecuencia, gráficos de barras 3d y prueba de hipótesis.</p>
--	--	--	---	--

Anexo 2: Operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Variable 1: clima organizacional	Es el conjunto de percepciones compartidas y el significado asociado a las políticas, prácticas y procedimientos que experimentan los empleados y los comportamientos que observan al ser recompensados y que son apoyados y esperados (Wu et al, 2022).	Se medirá por el Cuestionario de clima organizacional.	Políticas y procedimientos organizacionales Valores organizacionales Ambiente de trabajo Estructura organizacional	En salud En igualdad de oportunidades Prioridades Éxito Respeto Limpieza Seguridad Orden Descentralización Conexión Flexibilidad	Nominal
Variable 2: Estrés laboral	Un estado de activación biológica en cascada desencadenado por agentes internos o ambientales que alteran la capacidad de adaptación de una persona (Shishavan et al, 2023).	Se medirá por el Cuestionario de estrés laboral (Acosta, 2022).	Presión laboral Falta de apoyo social Factores organizacionales Falta de realización personal	-Horas extras -Permuta de las tareas. - Incumplimiento de los compañeros de labores. -Falta de adaptación al trabajo -Demasiada responsabilidad. -Falta de apoyo de las jefaturas. -Equipamiento no acorde. -Quejas entre compañeros. -Carencia de trabajadores. -Escasa motivación -Desacuerdo con las actividades. -Incorrecto manejo de conflictos.	Nominal

				<ul style="list-style-type: none">-Falta de actividad.-Problemas con los jefes.-Actitudes contrarias con el C.S.-Poca promoción-No reconoce el trabajo realizado.-Insatisfacción en el sueldo.	
--	--	--	--	---	--

Anexo 3: Cuestionario de clima organizacional

El objetivo del presente cuestionario es recoger información sobre su percepción del clima organizacional de su lugar de trabajo, la información que brinde es totalmente confidencial y con fines estrictamente académicos. Recuerde que no existen respuestas correctas o incorrectas, por lo que se ruega responder la máxima sinceridad posible. Se agradece su participación.

Instrucciones: Marque la mejor opción que crea conveniente según su criterio, teniendo en cuenta el siguiente rango de opciones:

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

Nº	Ítems	1	2	3	4	5
1	La política y el procedimiento de la organización no ponen en peligro la salud y la seguridad.					
2	La política y el procedimiento del lugar de trabajo pueden resolver cualquier desafío en la organización.					
3	La política de la organización garantiza la igualdad de oportunidades para todos los empleados.					
4	La política y el procedimiento para informar los desafíos son satisfactorios.					
5	La política de asistencia y tiempo libre es adecuada bajo el nuevo arreglo de trabajo.					
6	Cumplir con las tareas asignadas a tiempo, es una prioridad para el logro de objetivos organizacionales.					
7	Los valores de la organización atraen, desarrollan, involucran y retienen a los mejores talentos.					
8	La supervivencia de la organización es más importante para mí que mi salario y bonificación.					
9	El éxito y el fracaso son compartidos por todos los miembros de la organización.					
10	La organización respeta todas las creencias religiosas y las diferencias étnicas.					
11	El lugar de trabajo se mantiene limpio y propicio en todo momento.					
12	Los desinfectantes de manos y otros materiales, son proporcionados por la organización al personal.					
13	La organización proporciona equipo de seguridad adecuado y recomendado a los empleados.					
14	La organización opera de manera socialmente responsable.					
15	El entorno de trabajo seguro recibe buena atención por parte de la dirección.					
16	La organización está en gran parte descentralizada.					
17	Se fomenta la delegación de funciones en la era Covid-19.					
18	Las oficinas y los departamentos están bien conectados para facilitar el acceso del personal.					
19	Se buscan las opiniones de los empleados para tomar una decisión importante.					
20	La alta dirección opera una política de puertas abiertas.					

Anexo 4: Cuestionario de Estrés laboral

El presente instrumento tiene por objetivo medir el nivel de estrés laboral. En tal sentido, le solicitamos por favor responder en forma individual, anónima y confidencial del modo más sincero posible, agradeciéndole anticipadamente su gentil colaboración.

Por favor, marque con una X la alternativa que crea oportuna por cada enunciado que se le presenta:

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

N°	Ítems	1	2	3	4	5
1	Se siente compromiso con el centro de salud.					
2	Cuenta con la información necesaria para cumplir con su labor.					
3	Los trabajadores se brindan apoyo unos a otros.					
4	La información de mi área transcurre en forma conveniente.					
5	Soy parte de la delimitación de los objetivos y la toma de decisiones para conseguirlos.					
6	En el centro de salud se trabaja en forma integral y articulada.					
7	Se han establecido convenientemente las funciones del puesto de cada uno.					
8	Es posible la integración con el personal directivo.					
9	Existe la oportunidad de desarrollar la labor de la mejor manera.					
10	Cumplir con las tareas diarias en el centro de labores conduce al progreso del personal.					
11	No recibo ayuda de mi jefe cuando lo necesito.					
12	Los equipos que se utilizan no son de calidad.					
13	Generalmente se insultan entre los trabajadores.					
14	Muchas veces tengo que reemplazar en el trabajo que lo ejecuta otro trabajador.					
15	El personal no se encuentra motivado con la labor que desempeña.					
16	No concuerdo con la delegación de tareas que me establecen.					
17	No se conducen convenientemente los problemas que se presentan.					
18	A veces no tengo actividades que realizar.					
19	Comparto los problemas con mis jefes.					
20	Doy manifestaciones de negatividad ante el centro de salud.					
21	Las tareas no se pueden cumplir plenamente por falta de personal.					
22	No se analizan adecuadamente las decisiones frente a los conflictos.					
23	El personal no participa al momento de tomar las decisiones y establecer las políticas.					
24	No se realiza una supervisión de manera conveniente.					
25	En mi centro laboral se presenta exceso de ruido.					
26	Las metas a cumplir son excesivas.					
27	Presencia de problemas entre las diferentes áreas.					
28	El jefe ofrece ayuda para superar los problemas que se presentan.					
29	En el centro de salud, se fortalecen en forma continua las formas de trabajo.					
30	Se presentan adecuados medios de comunicación entre el personal.					

Anexo 5: Consentimiento Informado

Título de la investigación: Clima Organizacional y estrés laboral en enfermeras de un hospital de la ciudad de Trujillo, 2023

Investigadora: Nélide Olivares Cabrera

Propósito del estudio: Le invitamos a participar en la investigación titulada “Clima Organizacional y estrés laboral en enfermeras de un hospital de la ciudad de Trujillo, 2023”, cuyo objetivo es conocer qué nivel de estrés presenta el personal de enfermería y como esta se relaciona con la calidad de cuidado que da al prematuro.

Esta investigación es desarrollada por estudiante de posgrado de la Maestría Gestión en los servicios de salud, de la Universidad César Vallejo del campus Trujillo, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución Universidad César Vallejo.

De esta manera se podrá generar resultados que nos guíen en el manejo del clima organizacional y estrés laboral en las enfermeras de la población hospitalaria, en este caso el clima organizacional y estrés laboral en las enfermeras, de esta manera poder informar de la situación que nos encontramos en el ámbito laboral.

Procedimiento: Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: “Clima Organizacional y estrés laboral en enfermeras de un hospital de la ciudad de Trujillo, 2023”, antes de iniciar el turno, tendrá un tiempo aproximado de 15 minutos y se realizará en el ambiente del Hospital Jerusalén.
2. Luego se realizará la lista de cotejos de las acciones que se realizaron durante el turno como parte de la evaluación de la calidad de cuidado que se realizó al prematuro.
3. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

ANEXO 6. Evaluación por juicio de expertos

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide: Cuestionario de clima organizacional

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Mg. José Eugenio Rivero Terry
Grado profesional:	Maestría (X) Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica (X) Social () Educativa() Organizacional ()
Área de experiencia profesional:	Ciencias de la Salud
Institución donde labora:	Ministerio de Salud
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación:	10 años

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del cuestionario, por juicio de expertos.

3. Datos del cuestionario de sobrecarga laboral

Nombre:	Cuestionario clima organizacional
Autor:	(Toledo, 2022)
Procedencia:	Perú
Administración:	Grupal
Tiempo de aplicación:	30 minutos
Ámbito de aplicación:	Adultos

4. Soporte teórico

Escala/ÁREA Subescala	Escala/ÁREA Subescala	Escala/ÁREA Subescala	Escala/ÁREA Subescala
Recursos humanos	clima organizacional		

Dimensiones	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Políticas y procedimientos	1. La política y el procedimiento de la organización no ponen en peligro la salud y la seguridad.	X	X	X	
	2. La política y el procedimiento del lugar de trabajo pueden resolver cualquier desafío en la organización.	X	X	X	
	3. La política de la organización garantiza la igualdad de oportunidades para todos los empleados.	X	X	X	
	4. La política y el procedimiento para informar los desafíos son satisfactorios.	X	X	X	
	5. La política de asistencia y tiempo libre es adecuada bajo el nuevo arreglo de trabajo.	X	X	X	
Valores organizacionales	6. Cumplir con las tareas asignadas a tiempo, es una prioridad para el logro de objetivos organizacionales.	X	X	X	
	7. Los valores de la organización atraen, desarrollan, involucran y retienen a los mejores talentos.	X	X	X	
	8. La supervivencia de la organización es más importante para mí que mi salario y bonificación.	X	X	X	
	9. El éxito y el fracaso son compartidos por todos los miembros de la organización.	X	X	X	
	10. La organización respeta todas las creencias religiosas y las diferencias étnicas.	X	X	X	
Ambiente de trabajo	11. El lugar de trabajo se mantiene limpio y propicio en todo momento.	X	X	X	
	12. Los desinfectantes de manos y otros materiales, son proporcionados por la organización al personal.	X	X	X	
	13. La organización proporciona equipo de seguridad adecuado y recomendado a los empleados.	X	X	X	
	14. La organización opera de manera socialmente responsable.	X	X	X	
	15. El entorno de trabajo seguro recibe buena atención por parte de la dirección.	X	X	X	
Estructura organizacional	16. La organización está en gran parte descentralizada.	X	X	X	
	17. Se fomenta la delegación de funciones en la era Covid-19.	X	X	X	

18. Las oficinas y los departamentos están bien conectados para facilitar el acceso del personal.	X	X	X	
19. Se buscan las opiniones de los empleados para tomar una decisión importante.	X	X	X	
20. La alta dirección opera una política de puertas abiertas.	X	X	X	

Observación (precisar si hay suficiencia): si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable (x)

Aplicable después de corregir ()

No Aplicable ()

Apellidos y nombres del juez evaluador: Mg. José Eugenio Rivero Terry

Especialidad del evaluador: Mg. en Administración

Fecha: 01/02/2023



Firma del evaluador
DNI 09139849

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide: Cuestionario de clima organizacional

1. Datos generales del juez

<u>Nombre del juez:</u>	Mg. Sánchez Quezada María de los Ángeles
<u>Grado profesional:</u>	Maestría (X) Doctor ()
<u>Área de formación académica:</u>	Clínica (X) Social () Educativa() Organizacional ()
<u>Área de experiencia profesional:</u>	Mg. en Relaciones Públicas e Imagen Corporativa
<u>Institución donde labora:</u>	Ministerio de Salud
<u>Tiempo de experiencia profesional en el área:</u>	2 a 4 años () Más de 5 años (X)
<u>Experiencia en Investigación:</u>	10 años

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del cuestionario, por juicio de expertos.

3. Datos del cuestionario de sobrecarga laboral

Nombre:	Cuestionario de clima organizacional
Autor:	(Toledo, 2022)
Procedencia:	Perú
Administración:	Grupal
Tiempo de aplicación:	30 minutos
Ámbito de aplicación:	Adultos

4. Soporte teórico

Escala/ÁREA Subescala	Escala/ÁREA Subescala	Escala/ÁREA Subescala	Escala/ÁREA Subescala
Recursos humanos	clima organizacional		

Dimensiones	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Políticas y procedimientos	1. La política y el procedimiento de la organización no ponen en peligro la salud y la seguridad.	X	X	X	
	2. La política y el procedimiento del lugar de trabajo pueden resolver cualquier desafío en la organización.	X	X	X	
	3. La política de la organización garantiza la igualdad de oportunidades para todos los empleados.	X	X	X	
	4. La política y el procedimiento para informar los desafíos son satisfactorios.	X	X	X	
	5. La política de asistencia y tiempo libre es adecuada bajo el nuevo arreglo de trabajo.	X	X	X	
Valores organizacionales	6. Cumplir con las tareas asignadas a tiempo, es una prioridad para el logro de objetivos organizaciones.	X	X	X	
	7. Los valores de la organización atraen, desarrollan, involucran y retienen a los mejores talentos.	X	X	X	
	8. La supervivencia de la organización es más importante para mí que mi salario y bonificación.	X	X	X	
	9. El éxito y el fracaso son compartidos por todos los miembros de la organización.	X	X	X	
	10. La organización respeta todas las creencias religiosas y las diferencias étnicas.	X	X	X	
Ambiente de trabajo	11. El lugar de trabajo se mantiene limpio y propicio en todo momento.	X	X	X	
	12. Los desinfectantes de manos y otros materiales, son proporcionados por la organización al personal.	X	X	X	
	13. La organización proporciona equipo de seguridad adecuado y recomendado a los empleados.	X	X	X	
	14. La organización opera de manera socialmente responsable.	X	X	X	
	15. El entorno de trabajo seguro recibe buena atención por parte de la dirección.	X	X	X	
Estructura organizacional	16. La organización está en gran parte descentralizada.	X	X	X	
	17. Se fomenta la delegación de funciones en la era Covid-19.	X	X	X	
	18. Las oficinas y los departamentos están bien conectados para facilitar el acceso del personal.	X	X	X	
	19. Se buscan las opiniones de los empleados para tomar una decisión importante.	X	X	X	
	20. La alta dirección opera una política de puertas abiertas.	X	X	X	

Observación (precisar si hay suficiencia): si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable (x)

Aplicable después de corregir ()

No Aplicable ()

Apellidos y nombres del juez evaluador: Mg. Sánchez Quezada María de los Ángeles

Especialidad del evaluador: Mg. en Relaciones Públicas e Imagen Corporativa

Fecha: 14/02/2023

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'M. Sánchez', written over a light pink rectangular background.

Firma del evaluador
DNI 18131566

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide: Cuestionario de clima organizacional

1. Datos generales del juez

<u>Nombre del juez:</u>	Mg. Sáez Valle, Narso Alberto
<u>Grado profesional:</u>	Maestría (X) Doctor ()
<u>Área de formación académica:</u>	Clínica (X) Social () Educativa() Organizacional ()
<u>Área de experiencia profesional:</u>	Mg. en Relaciones Públicas e Imagen Corporativa
<u>Institución donde labora:</u>	Ministerio de Salud
<u>Tiempo de experiencia profesional en el área:</u>	2 a 4 años () Más de 5 años (X)
<u>Experiencia en Investigación:</u>	10 años

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del cuestionario, por juicio de expertos.

3. Datos del cuestionario de sobrecarga laboral

Nombre:	Cuestionario de clima organizacional
Autor:	(Toledo, 2022)
Procedencia:	Perú
Administración:	Grupal
Tiempo de aplicación:	30 minutos
Ámbito de aplicación:	Adultos
Significación:	

4. Soporte teórico

Escala/ÁREA Subescala	Escala/ÁREA Subescala	Escala/ÁREA Subescala	Escala/ÁREA Subescala
Recursos humanos	clima organizacional		

Dimensiones	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Políticas y procedimientos	1. La política y el procedimiento de la organización no ponen en peligro la salud y la seguridad.	X	X	X	
	2. La política y el procedimiento del lugar de trabajo pueden resolver cualquier desafío en la organización.	X	X	X	
	3. La política de la organización garantiza la igualdad de oportunidades para todos los empleados.	X	X	X	
	4. La política y el procedimiento para informar los desafíos son satisfactorios.	X	X	X	
	5. La política de asistencia y tiempo libre es adecuada bajo el nuevo arreglo de trabajo.	X	X	X	
Valores organizacionales	6. Cumplir con las tareas asignadas a tiempo, es una prioridad para el logro de objetivos organizaciones.	X	X	X	
	7. Los valores de la organización atraen, desarrollan, involucran y retienen a los mejores talentos.	X	X	X	
	8. La supervivencia de la organización es más importante para mí que mi salario y bonificación.	X	X	X	
	9. El éxito y el fracaso son compartidos por todos los miembros de la organización.	X	X	X	
	10. La organización respeta todas las creencias religiosas y las diferencias étnicas.	X	X	X	
Ambiente de trabajo	11. El lugar de trabajo se mantiene limpio y propicio en todo momento.	X	X	X	
	12. Los desinfectantes de manos y otros materiales, son proporcionados por la organización al personal.	X	X	X	
	13. La organización proporciona equipo de seguridad adecuado y recomendado a los empleados.	X	X	X	
	14. La organización opera de manera socialmente responsable.	X	X	X	
	15. El entorno de trabajo seguro recibe buena atención por parte de la dirección.	X	X	X	
	16. La organización está en gran parte descentralizada.	X	X	X	

Estructura organizacional	17. Se fomenta la delegación de funciones en la era Covid-19.	X	X	X	
	18. Las oficinas y los departamentos están bien conectados para facilitar el acceso del personal.	X	X	X	
	19. Se buscan las opiniones de los empleados para tomar una decisión importante.	X	X	X	
	20. La alta dirección opera una política de puertas abiertas.	X	X	X	

Observación (precisar si hay suficiencia): si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable (x) Aplicable después de corregir () No Aplicable ()

Apellidos y nombres del juez evaluador: Mg. Sáez Valle, Narso Alberto

Especialidad del evaluador: Mg. en Relaciones Públicas e Imagen Corporativa

Fecha: 14/02/2023



Firma del evaluador
DNI 17920954

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide: Cuestionario de Estrés Laboral

1. Datos generales del juez

<u>Nombre del juez:</u>	<u>Mg. Sonia Ramírez Guillén</u>
<u>Grado profesional:</u>	Maestría (X) Doctor ()
<u>Área de formación académica:</u>	Clínica (X) Social () Educativa() Organizacional ()
<u>Área de experiencia profesional:</u>	Ciencias de la Salud
<u>Institución donde labora:</u>	Ministerio de Salud
<u>Tiempo de experiencia profesional en el área:</u>	2 a 4 años () Más de 5 años (X)
<u>Experiencia en Investigación:</u>	10 años

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del cuestionario, por juicio de expertos.

3. Datos del cuestionario de sobrecarga laboral

Nombre:	Mg. José Eugenio Rivero Terry
Autor:	(Toledo, 2022)
Procedencia:	Perú
Administración:	Grupal
Tiempo de aplicación:	30 minutos
Ámbito de aplicación:	Adultos
Significación:	

4. Soporte teórico

Escala/ÁREA Subescala	Escala/ÁREA Subescala	Escala/ÁREA Subescala	Escala/ÁREA Subescala
Recursos humanos	Estrés Laboral		

Dimensiones	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Presión laboral	1. Se siente compromiso con el centro de salud.	X	X	X	
	2. Cuenta con la información necesaria para cumplir con su labor.	X	X	X	
	3. Los trabajadores se brindan apoyo unos a otros.	X	X	X	
	4. La información de mi área transcurre en forma conveniente.	X	X	X	
	5. Soy parte de la delimitación de los objetivos y la toma de decisiones para conseguirlos.	X	X	X	
	6. En el centro de salud se trabaja en forma integral y articulada.	X	X	X	
	7. Se han establecido convenientemente las funciones del puesto de cada uno.	X	X	X	
Falta de apoyo social	8. Es posible la integración con el personal directivo.	X	X	X	
	9. Existe la oportunidad de desarrollar la labor de la mejor manera.	X	X	X	
	10. Cumplir con las tareas diarias en el centro de labores conduce al progreso del personal.	X	X	X	
	11. No recibo ayuda de mi jefe cuando lo necesito.	X	X	X	
	12. Los equipos que se utilizan no son de calidad.	X	X	X	
	13. Generalmente se insultan entre los trabajadores.	X	X	X	
	14. Muchas veces tengo que reemplazar en el trabajo que lo ejecuta otro trabajador.	X	X	X	
Factores organizacionales	15. El personal no se encuentra motivado con la labor que desempeña.	X	X	X	
	16. No concuerdo con la delegación de tareas que me establecen.	X	X	X	
	17. No se conducen convenientemente los problemas que se presentan.	X	X	X	
	18. A veces no tengo actividades que realizar.	X	X	X	
	19. Comparto los problemas con mis jefes.	X	X	X	
	20. Doy manifestaciones de negatividad ante el centro de salud.	X	X	X	
	21. Las tareas no se pueden cumplir plenamente por falta de personal.	X	X	X	
	22. No se analizan adecuadamente las decisiones frente a los conflictos.	X	X	X	

Falta realización de personal	23. El personal no participa al momento de tomar las decisiones y establecer las políticas.	X	X	X	
	24. No se realiza una supervisión de manera conveniente.	X	X	X	
	25. En mi centro laboral se presenta exceso de ruido.	X	X	X	
	26. Las metas a cumplir son excesivas.	X	X	X	
	27. Presencia de problemas entre las diferentes áreas.	X	X	X	
	28. El jefe ofrece ayuda para superar los problemas que se presentan.	X	X	X	
	29. En el centro de salud, se fortalecen en forma continua las formas de trabajo.	X	X	X	
	30. Se presentan adecuados medios de comunicación entre el personal.	X	X	X	

Observación (precisar si hay suficiencia): si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable (x) Aplicable después de corregir () No Aplicable ()

Apellidos y nombres del juez evaluador: Mg. José Eugenio Rivero Terry

Especialidad del evaluador: Mg. en Administración

Fecha: 01/02/2023



Firma del evaluador
DNI 09139849

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide: Cuestionario de Estrés Laboral

1. Datos generales del juez

<u>Nombre del juez:</u>	Mg. Sánchez Quezada María de los Ángeles
<u>Grado profesional:</u>	Maestría (X) Doctor ()
<u>Área de formación académica:</u>	Clínica (X) Social () Educativa() Organizacional ()
<u>Área de experiencia profesional:</u>	Mg. en Relaciones Públicas e Imagen Corporativa
<u>Institución donde labora:</u>	Ministerio de Salud
<u>Tiempo de experiencia profesional en el área:</u>	2 a 4 años () Más de 5 años (X)
<u>Experiencia en Investigación:</u>	10 años

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del cuestionario, por juicio de expertos.

3. Datos del cuestionario de sobrecarga laboral

Nombre:	Cuestionario de Estrés Laboral
Autor:	(Toledo, 2022)
Procedencia:	Perú
Administración:	Grupal
Tiempo de aplicación:	30 minutos
Ámbito de aplicación:	Adultos
Significación:	

4. Soporte teórico

Escala/ÁREA Subescala	Escala/ÁREA Subescala	Escala/ÁREA Subescala	Escala/ÁREA Subescala
Recursos humanos	Estrés Laboral		

Dimensiones	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Presión laboral	1. Se siente compromiso con el centro de salud.	X	X	X	
	2. Cuenta con la información necesaria para cumplir con su labor.	X	X	X	
	3. Los trabajadores se brindan apoyo unos a otros.	X	X	X	
	4. La información de mi área transcurre en forma conveniente.	X	X	X	
	5. Soy parte de la delimitación de los objetivos y la toma de decisiones para conseguirlos.	X	X	X	
	6. En el centro de salud se trabaja en forma integral y articulada.	X	X	X	
	7. Se han establecido convenientemente las funciones del puesto de cada uno.	X	X	X	
Falta de apoyo social	8. Es posible la integración con el personal directivo.	X	X	X	
	9. Existe la oportunidad de desarrollar la labor de la mejor manera.	X	X	X	
	10. Cumplir con las tareas diarias en el centro de labores conduce al progreso del personal.	X	X	X	
	11. No recibo ayuda de mi jefe cuando lo necesito.	X	X	X	
	12. Los equipos que se utilizan no son de calidad.	X	X	X	
	13. Generalmente se insultan entre los trabajadores.	X	X	X	
	14. Muchas veces tengo que reemplazar en el trabajo que lo ejecuta otro trabajador.	X	X	X	
Factores organizacionales	15. El personal no se encuentra motivado con la labor que desempeña.	X	X	X	
	16. No concuerdo con la delegación de tareas que me establecen.	X	X	X	
	17. No se conducen convenientemente los problemas que se presentan.	X	X	X	
	18. A veces no tengo actividades que realizar.	X	X	X	
	19. Comparto los problemas con mis jefes.	X	X	X	
	20. Doy manifestaciones de negatividad ante el centro de salud.	X	X	X	
	21. Las tareas no se pueden cumplir plenamente por falta de personal.	X	X	X	
	22. No se analizan adecuadamente las decisiones frente a los conflictos.	X	X	X	

Falta realización de personal	23. El personal no participa al momento de tomar las decisiones y establecer las políticas.	X	X	X	
	24. No se realiza una supervisión de manera conveniente.	X	X	X	
	25. En mi centro laboral se presenta exceso de ruido.	X	X	X	
	26. Las metas a cumplir son excesivas.	X	X	X	
	27. Presencia de problemas entre las diferentes áreas.	X	X	X	
	28. El jefe ofrece ayuda para superar los problemas que se presentan.	X	X	X	
	29. En el centro de salud, se fortalecen en forma continua las formas de trabajo.	X	X	X	
	30. Se presentan adecuados medios de comunicación entre el personal.	X	X	X	

Observación (precisar si hay suficiencia): si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable (x)

Aplicable después de corregir ()

No Aplicable ()

Apellidos y nombres del juez evaluador: Mg. Sánchez Quezada María de los Ángeles

Especialidad del evaluador: Mg. en Relaciones Públicas e Imagen Corporativa

Fecha: 14/02/2023

Firma del evaluador
DNI 18131566

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide: Cuestionario de Estrés Laboral

1. Datos generales del juez

<u>Nombre del juez:</u>	Mg. Sáez Valle, Narso Alberto
<u>Grado profesional:</u>	Maestría (X) Doctor ()
<u>Área de formación académica:</u>	Clínica (X) Social () Educativa() Organizacional ()
<u>Área de experiencia profesional:</u>	Mg. en Relaciones Públicas e Imagen Corporativa
<u>Institución donde labora:</u>	Ministerio de Salud
<u>Tiempo de experiencia profesional en el área:</u>	2 a 4 años () Más de 5 años (X)
<u>Experiencia en Investigación:</u>	10 años

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del cuestionario, por juicio de expertos.

3. Datos del cuestionario de sobrecarga laboral

Nombre:	Cuestionario de Estrés Laboral
Autor:	(Toledo, 2022)
Procedencia:	Perú
Administración:	Grupal
Tiempo de aplicación:	30 minutos
Ámbito de aplicación:	Adultos
Significación:	

4. Soporte teórico

Escala/ÁREA Subescala	Escala/ÁREA Subescala	Escala/ÁREA Subescala	Escala/ÁREA Subescala
Recursos humanos	Estrés Laboral		

Dimensiones	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Presión laboral	1. Se siente compromiso con el centro de salud.	X	X	X	
	2. Cuenta con la información necesaria para cumplir con su labor.	X	X	X	
	3. Los trabajadores se brindan apoyo unos a otros.	X	X	X	
	4. La información de mi área transcurre en forma conveniente.	X	X	X	
	5. Soy parte de la delimitación de los objetivos y la toma de decisiones para conseguirlos.	X	X	X	
	6. En el centro de salud se trabaja en forma integral y articulada.	X	X	X	
	7. Se han establecido convenientemente las funciones del puesto de cada uno.	X	X	X	
Falta de apoyo social	8. Es posible la integración con el personal directivo.	X	X	X	
	9. Existe la oportunidad de desarrollar la labor de la mejor manera.	X	X	X	
	10. Cumplir con las tareas diarias en el centro de labores conduce al progreso del personal.	X	X	X	
	11. No recibo ayuda de mi jefe cuando lo necesito.	X	X	X	
	12. Los equipos que se utilizan no son de calidad.	X	X	X	
	13. Generalmente se insultan entre los trabajadores.	X	X	X	
	14. Muchas veces tengo que reemplazar en el trabajo que lo ejecuta otro trabajador.	X	X	X	
Factores organizacionales	15. El personal no se encuentra motivado con la labor que desempeña.	X	X	X	
	16. No concuerdo con la delegación de tareas que me establecen.	X	X	X	
	17. No se conducen convenientemente los problemas que se presentan.	X	X	X	
	18. A veces no tengo actividades que realizar.	X	X	X	
	19. Comparto los problemas con mis jefes.	X	X	X	
	20. Doy manifestaciones de negatividad ante el centro de salud.	X	X	X	
	21. Las tareas no se pueden cumplir plenamente por falta de personal.	X	X	X	
	22. No se analizan adecuadamente las decisiones frente a los conflictos.	X	X	X	
	23. El personal no participa al momento de tomar las decisiones y establecer las políticas.	X	X	X	
	24. No se realiza una supervisión de manera conveniente.	X	X	X	

Falta de realización personal	25. En mi centro laboral se presenta exceso de ruido.	X	X	X	
	26. Las metas a cumplir son excesivas.	X	X	X	
	27. Presencia de problemas entre las diferentes áreas.	X	X	X	
	28. El jefe ofrece ayuda para superar los problemas que se presentan.	X	X	X	
	29. En el centro de salud, se fortalecen en forma continua las formas de trabajo.	X	X	X	
	30. Se presentan adecuados medios de comunicación entre el personal.	X	X	X	

Observación (precisar si hay suficiencia): si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable (x) Aplicable después de corregir () No Aplicable ()

Apellidos y nombres del juez evaluador: Mg. Sáez Valle, Narso Alberto

Especialidad del evaluador: Mg. en Relaciones Públicas e Imagen Corporativa

Fecha: 14/02/2023



Firma del evaluador
DNI 17920954

Anexo 7: PERMISO PARA LA APLICACIÓN DEL INSTRUMENTO

“Año de la unidad, la paz y el desarrollo”

Trujillo, 12 de junio del 2023.

Señor (a):

Dra. Patricia Lourdes Purizaga Chunga.

SUBGERENTE DE LA MICRORED LA ESPERANZA

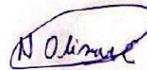
ASUNTO: Autorizar el uso de datos y confiabilidad para la ejecución del proyecto de investigación.

De mi mayor consideración:

Es muy grato dirigirme a usted, para saludarla cordialmente y a la vez solicitar su autorización a fin de que yo, Nelida Olivares Cabrera, alumna del programa de maestría en gestión de los servicios de la salud, pueda obtener los datos y ejecutar el trabajo de investigación titulada "Clima Organizacional y Estrés Laboral en Enfermeras de un Hospital de la ciudad de Trujillo, 2023" en la institución que pertenece a su digna dirección, agradeceré me brinden las facilidades correspondientes.

Sin otro particular, me despido de usted.

ATENTAMENTE



Nelida Olivares Cabrera

DNI: 18087436



ANEXO 8: PROPIEDADES PSICOMÉTRICAS DE LOS INSTRUMENTOS**V DE AIKEN PARA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO****Cuestionario de clima organizacional**

Ítems	E1	E2	E3	SUMA	V de Aiken	Interpretación
1	1	1	1	3	1.00	Válido
2	1	1	1	3	1.00	Válido
3	1	1	1	3	1.00	Válido
4	1	1	1	3	1.00	Válido
5	1	1	1	3	1.00	Válido
6	1	1	1	3	1.00	Válido
7	1	1	1	3	1.00	Válido
8	1	1	1	3	1.00	Válido
9	1	1	1	3	1.00	Válido
10	1	1	1	3	1.00	Válido
11	1	1	1	3	1.00	Válido
12	1	1	1	3	1.00	Válido
13	1	1	1	3	1.00	Válido
14	1	1	1	3	1.00	Válido
15	1	1	1	3	1.00	Válido
16	1	1	1	3	1.00	Válido
17	1	1	1	3	1.00	Válido
18	1	1	1	3	1.00	Válido
19	1	1	1	3	1.00	Válido
20	1	1	1	3	1.00	Válido
V general por criterio					1.00	Válido

Cuestionario de Estrés Laboral

Ítems	E1	E2	E3	SUMA	V de Aiken	Interpretación
1	1	1	1	3	1.00	Válido
2	1	1	1	3	1.00	Válido

3	1	1	1	3	1.00	Válido
4	1	1	1	3	1.00	Válido
5	1	1	1	3	1.00	Válido
6	1	1	1	3	1.00	Válido
7	1	1	1	3	1.00	Válido
8	1	1	1	3	1.00	Válido
9	1	1	1	3	1.00	Válido
10	1	1	1	3	1.00	Válido
11	1	1	1	3	1.00	Válido
12	1	1	1	3	1.00	Válido
13	1	1	1	3	1.00	Válido
14	1	1	1	3	1.00	Válido
15	1	1	1	3	1.00	Válido
16	1	1	1	3	1.00	Válido
17	1	1	1	3	1.00	Válido
18	1	1	1	3	1.00	Válido
19	1	1	1	3	1.00	Válido
20	1	1	1	3	1.00	Válido
21	1	1	1	3	1.00	Válido
22	1	1	1	3	1.00	Válido
23	1	1	1	3	1.00	Válido
24	1	1	1	3	1.00	Válido
25	1	1	1	3	1.00	Válido
26	1	1	1	3	1.00	Válido
27	1	1	1	3	1.00	Válido
28	1	1	1	3	1.00	Válido
29	1	1	1	3	1.00	Válido
30	1	1	1	3	1.00	Válido
V general por criterio					1.00	Válido

Confiabilidad: clima organizacional

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
.763	20

En esta tabla se describe el análisis de fiabilidad del instrumento, por medio del alfa de Cronbach; de modo que, el instrumento arroja un índice de 0.763 ($p < 0.5$), lo cual coincide con una calificación de aceptable y adecuada para la medición de la variable.

Confiabilidad: Estrés Laboral

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
.802	30

En esta tabla se describe el análisis de fiabilidad del instrumento, por medio del alfa de Cronbach; de modo que, el instrumento arroja un índice de 0.802 ($p < 0.5$), lo cual coincide con una calificación de aceptable y adecuada para la medición de la variable.

Evidencia de normalidad

Se analiza el supuesto de normalidad, que indicó el uso del método de estudio, como se muestra en la siguiente tabla.

Tabla 6:

Tabla de normalidad

Variables	Estadístico KS	Sig.	N
Políticas y procedimientos	.062	.271	83
Valores organizacionales	.151	.121	83
Ambiente de trabajo	.071	.236	83
Estructura organizacional	.166	.114	83
Presión laboral	.138	.106	83
Falta de apoyo social	.112	.172	83
Factores organizacionales	.054	.292	83
Falta de realización personal	.095	.189	83

Nota. Sig.>.050 indica normalidad. "KS" es Kolmogorov-Smirnov.

A raíz de lo observado en la tabla 1, se determinó que los estadísticos de normalidad KS indican una significancia mayor a .050 en los datos de las variables y sus dimensiones, lo que denota evidencia de normalidad. Así, se procedió a utilizar el coeficiente de correlación R de Pearson.

Base de datos del cuestionario de clima organizacional.

PARTICIPANTE	ITEMS																			
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
1	4	3	2	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	5
2	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	2
3	5	4	5	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3
4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	2	4
5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	2	4	4	2	5	4	4	4
6	4	5	4	4	4	4	5	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
7	4	5	5	4	4	4	5	4	3	3	3	4	3	4	4	3	4	5	4	4
8	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	1	1	2	3	4
9	4	4	4	3	4	4	4	4	5	5	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4
10	4	4	5	2	2	2	5	4	4	4	4	3	5	3	3	2	3	3	5	5
11	2	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4
12	4	4	4	5	4	3	4	5	4	4	3	5	5	5	5	5	5	5	3	3
13	3	4	5	1	1	1	1	2	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4
14	1	1	2	4	4	4	3	4	4	4	3	5	5	5	5	5	5	5	4	3
15	4	3	4	3	3	2	3	3	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4
16	2	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	5	4	4	5	5	5	4	3
17	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	2	4	4	2	2	3	4	3
18	5	5	5	3	4	4	4	4	4	3	3	5	3	4	5	3	3	3	4	3
19	4	4	4	5	5	5	5	5	4	3	3	2	4	2	2	4	3	2	4	3
20	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3
21	4	4	4	4	4	5	5	5	4	3	4	4	5	4	4	5	4	5	3	3
22	5	5	5	4	4	2	2	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
23	2	2	3	4	5	3	3	3	5	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	3
24	3	3	3	2	2	4	3	2	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3
25	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	3	3
26	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4

27	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	3	3	3	3	3	3	3	3	5	5
28	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4
29	5	4	4	4	4	3	4	4	4	5	5	4	3	5	4	3	4	4	5	5
30	3	4	4	4	5	2	2	2	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4
31	2	2	2	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	5	5
32	4	4	4	4	4	5	4	3	4	5	4	4	3	4	4	3	4	4	2	3
33	5	4	3	4	5	1	1	1	1	2	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3
34	1	1	1	1	2	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	2
35	4	4	4	3	4	3	3	2	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4
36	3	3	2	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	5
37	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
38	5	5	5	5	5	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4
39	3	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4
40	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5
41	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4
42	4	4	5	5	5	4	4	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	5	5
43	4	4	2	2	3	4	5	3	3	3	5	4	4	4	4	5	4	5	3	4
44	4	5	3	3	3	2	2	4	3	2	5	4	3	4	4	5	4	4	5	5
45	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4
46	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5
47	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4
48	4	4	4	4	5	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4
49	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	3	4	4	4	5
50	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	2	5	4	4	2	2	2	5	4
51	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
52	3	3	3	5	4	3	3	3	3	3	3	3	4	5	5	5	4	3	4	5
53	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4
54	3	4	4	4	4	5	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5
55	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4

Base de datos del cuestionario de estrés laboral.

PARTICIPANTE	ITEMS																													
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30
1	2	4	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	3	2	2	2
2	2	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	4	2	4	4	2	2	4	2	4	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4
3	2	4	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	4	2	2	2
4	2	2	2	2	2	4	5	4	2	2	1	2	2	2	2	2	3	4	2	2	4	2	3	2	2	2	2	2	4	4
5	2	2	4	2	2	1	1	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	2	2	2	4	2	2	1	1
6	1	4	2	2	4	3	3	3	2	2	3	4	4	4	4	2	4	2	2	2	4	2	4	1	4	2	2	4	3	3
7	2	2	2	1	1	2	3	1	2	2	1	2	3	2	2	2	3	4	2	2	2	2	3	2	2	2	1	1	2	3
8	3	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	4	3	3	2	4	2	2	2	2
9	3	2	3	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	4	4	2	1	1	1	4	2	2	3	2	3	2	2	2	2
10	2	2	2	2	2	2	2	4	4	3	2	2	2	4	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
11	4	2	4	4	4	1	4	2	2	1	1	1	4	2	1	1	2	4	2	3	2	4	2	4	2	4	4	5	1	4
12	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	3	2	3	2	3	2	2
13	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	3	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	3	4	4	4	4	2	4	4
14	2	2	2	2	3	2	3	2	4	2	2	3	2	4	2	4	4	4	1	4	2	2	1	2	2	2	2	3	2	3
15	4	4	4	3	3	3	3	3	2	2	4	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	4	4	4	3	3	3	3
16	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	1	3	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4	2	2	2	2	4	2	2	2
17	4	4	4	4	2	3	2	2	2	4	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	4	4	4	4	2	3	2
18	1	1	3	2	2	2	2	4	1	1	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4	2	1	1	3	2	2	2	2
19	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	4	2	2	4	2	4	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	3	2
20	2	3	1	2	2	3	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	4	4	2	4	4	4	3	2	3	1	2	2	3	2
21	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	1	1	2	4	2	2	2	2	2	3	2
22	4	2	4	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	4	3	3	2	2	4	2	4	2	2	3	2
23	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	1	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2
24	2	2	2	4	2	2	4	2	2	4	4	2	1	2	2	1	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	4
25	2	4	2	2	2	2	4	4	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	4	2	2	2	2	4
26	2	4	4	2	2	2	4	2	3	3	3	2	3	2	2	3	2	4	2	2	2	2	2	2	4	4	2	2	2	4

27	2	4	2	4	2	2	2	2	4	2	2	2	1	2	2	1	1	1	3	2	2	2	2	4	2	4	2	2	2		
28	2	2	2	3	2	2	2	4	4	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2		
29	2	2	4	1	1	1	4	2	2	2	2	3	1	3	3	1	3	3	4	4	4	2	2	2	4	1	1	1	4		
30	1	4	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	1	4	2	2	2	2	2		
31	2	2	2	4	2	3	2	4	2	2	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	2	2	2	4	2	3	2	
32	3	2	4	1	1	1	1	1	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	4	1	1	1	1	
33	1	1	1	2	2	2	3	2	2	2	3	4	4	4	4	4	4	4	2	3	2	4	4	1	1	1	2	2	2	3	
34	2	3	2	3	3	1	3	3	2	2	3	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	3	3	1	3	
35	1	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	4	2	2	4	4	4	2	3	2	4	4	1	3	3	2	2	2	2	
36	2	2	2	4	4	4	4	4	2	2	2	2	1	2	2	1	1	3	2	3	2	4	2	2	2	2	4	4	4	4	
37	4	4	4	3	2	2	2	2	2	3	3	4	3	2	4	3	3	3	2	3	2	2	2	4	4	4	3	2	2	2	
38	2	2	2	4	4	4	4	4	2	3	3	1	2	1	1	2	3	1	2	3	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4	
39	4	4	4	4	2	2	2	2	2	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	4	4	4	4	4	2	2	2	
40	2	2	2	2	2	4	4	4	2	3	2	2	4	2	2	4	2	4	3	3	2	1	1	2	2	2	2	2	4	4	
41	4	4	4	2	2	1	1	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4	2	2	1	1	
42	2	4	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	3	2	2		
43	2	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	4	2	4	4	2	2	4	2	4	2	2	2	4	2	4	4	4	4	4	
44	2	4	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	4	2	2		
45	2	2	2	2	2	4	4	5	2	2	1	2	2	2	2	2	3	4	2	2	4	2	3	2	2	2	2	2	2	4	
46	2	2	4	2	2	1	1	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	2	2	2	2	4	2	2	1	
47	1	4	2	2	4	3	3	3	2	2	3	4	4	4	4	2	4	2	2	2	4	2	4	4	1	4	2	2	4	3	
48	2	2	2	1	1	2	3	1	2	2	1	2	3	2	2	2	3	4	2	2	2	2	3	2	2	2	2	1	1	2	
49	3	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	4	3	3	3	2	4	2	2	2	
50	3	2	3	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	4	4	2	1	1	1	4	2	2	2	3	2	3	2	2	2	
51	2	2	2	2	2	2	2	4	4	3	2	2	2	4	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	
52	4	2	4	4	4	1	4	2	2	1	1	1	4	2	1	1	2	4	2	3	2	4	2	2	4	2	4	4	4	1	
53	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	3	2	3	2	3	2	
54	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	3	2	4	4	4	2	4	4
55	2	2	2	2	3	2	3	2	4	2	2	3	2	4	2	4	4	4	1	4	2	2	1	1	2	2	2	2	3	2	

56	4	4	4	3	3	3	3	3	2	2	4	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	4	4	4	3	3	3	
57	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	1	3	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4	2	3	2	2	2	4	2	2	
58	4	4	4	4	2	3	2	2	2	4	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	3	4	4	4	4	2	3	
59	1	1	3	2	2	2	2	4	1	1	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4	2	2	1	1	3	2	2	2	
60	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	4	2	2	4	2	4	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	
61	2	3	1	2	2	3	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	4	4	2	4	4	4	3	3	2	3	1	2	2	3	
62	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	1	1	2	4	2	2	2	2	2	2	3	
63	4	2	4	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	4	3	3	2	2	2	4	2	4	2	2	3		
64	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	1	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	
65	2	2	2	4	2	2	4	2	2	4	4	2	1	2	2	1	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2
66	2	4	2	2	2	2	4	4	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	
67	2	4	4	2	2	2	4	2	3	3	3	2	3	2	2	3	2	4	2	2	2	2	2	1	2	4	4	2	2	2	
68	2	4	2	4	2	2	2	2	4	2	2	2	1	2	2	1	1	1	3	2	2	2	2	2	2	4	2	4	2	2	
69	2	2	2	3	2	2	2	4	4	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	
70	2	2	4	1	1	1	4	2	2	2	2	3	1	3	3	1	3	3	4	4	4	2	2	1	2	2	4	1	1	1	
71	1	4	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	1	4	2	2	2	2	
72	2	2	2	4	2	3	2	4	2	2	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	1	2	2	2	4	2	3	
73	3	2	4	1	1	1	1	1	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	4	1	1	1		
74	1	1	1	2	2	2	3	2	2	2	3	4	4	4	4	4	4	4	2	3	2	4	4	4	1	1	1	2	2	2	
75	2	3	2	3	3	1	3	3	2	2	3	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	3	3	1	
76	1	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	4	2	2	4	4	4	2	3	2	4	4	4	1	3	3	2	2	2	
77	2	2	2	4	4	4	4	4	2	2	2	2	1	2	2	1	1	3	2	3	2	4	2	2	2	2	2	4	4	4	
78	4	4	4	3	2	2	2	2	2	3	3	4	3	2	4	3	3	3	2	3	2	2	2	4	4	4	4	3	2	2	
79	2	2	2	4	4	4	4	4	2	3	3	1	2	1	1	2	3	1	2	3	2	2	2	1	2	2	2	5	4	4	
80	4	4	4	4	2	2	2	2	2	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	4	3	4	4	4	4	2	2	
81	2	2	2	2	2	5	4	4	2	3	2	2	4	2	2	4	2	4	3	3	2	1	1	2	2	2	2	2	2	4	
82	4	4	4	2	2	1	1	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4	2	2	1	
83	4	2	4	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	4	3	3	2	2	2	4	2	4	2	2	3	