



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE HUMANIDADES
ESCUELA ACADÉMICA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

**“Estrés laboral y clima organizacional en el personal del Hospital
Distrital de Chancay- 2017”**

**TESIS PARA OPTAR TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO
EN PSICOLOGÍA**

AUTOR:

GUARDAMINO CALERO, Peter Steve

ASESOR:

Mg. MANRIQUE TAPIA, César Raúl

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL

LIMA – PERÚ

2017



ACTA DE APROBACIÓN DE LA TESIS

Código : F07-PP-PR-02.02
Versión : 07
Fecha : 31-03-2017
Página : 1 de 1

El Jurado encargado de evaluar la tesis presentada por don
(a) GUARDAMINO CALEZO, Peter Steve
cuyo título es: Estrés laboral y clima organizacional en el personal
del Hospital distrital de Chancay, 2017

Reunido en la fecha, escuchó la sustentación y la resolución de preguntas por
el estudiante, otorgándole el calificativo de: 10 (número)
once (letras).

Lima, 19 de octubre del 2017.

PRESIDENTE

SECRETARIO

VOCAL

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Representante de la Dirección / Vicerrectorado de Investigación y Calidad	Aprobó	Rectorado
---------	----------------------------	--------	---	--------	-----------

Declaratoria de autenticidad

Yo, Guardamino Calero, Peter Steve estudiante de Psicología de la Universidad César Vallejo, identificado con DNI N. ° 47166156, con la tesis titulada: Estrés laboral y clima organizacional en el personal del Hospital Distrital de Chancay-2017, declaro bajo juramento que:

- 1) La tesis es de mi autoría.
- 2) He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3) La tesis no ha sido auto plagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- 4) Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), auto plagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Los Olivos, marzo del 2017.


.....
Peter Steve Guardamino Calero
DNI N° 47166156

Índice

	Pág.
Página del Jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimientos	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
Índice de tablas	viii
Resumen	x
Abstract	xi
I. INTRODUCCIÓN	
1.1 Realidad Problemática	1
1.2 Trabajos previos	4
1.3 Teorías relacionadas al tema	9
1.4 Formulación del problema	22
1.5 Justificación	22
1.6 Hipótesis	23
1.7 Objetivos	24
II. METODO	
2.1. Diseño de investigación	25
2.2. Variables y Operacionalización	27
2.3. Población y muestra	28
2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	29
2.5. Método de análisis de datos	32
26. Aspectos éticos	32
III. RESULTADOS	34
IV. DISCUSIÓN	39
V. CONCLUSIONES	41
VI. RECOMENDACIONES	42
VII. REFERENCIAS	43
ANEXOS	50

Índice de tablas

Tabla 1	Prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov ^a	33
Tabla 2	Estadístico de correlación de Rho de Spearman, Estrés Laboral y Clima Organizacional	33
Tabla 3	Correlación de Rho de Spearman, entre Estrés Laboral con las dimensiones del Cima Laboral	34
Tabla 4	Distribución de frecuencia y porcentual según los niveles en la variable estrés laboral	35
Tabla 5	Distribución de frecuencia y porcentual según los niveles en la variable clima organizacional.	35
Tabla 6	Distribución según la dimensión Realización personal de Clima Organizacional	36
Tabla 7	Distribución según la dimensión Involucramiento Laboral de Clima Organizacional	36
Tabla 8	Distribución según la dimensión Supervisión de Clima Organizacional	37
Tabla 9	Distribución según la dimensión Comunicación de Clima Organizacional	37
Tabla 10	Distribución según la dimensión Condiciones Laborales de Clima Organizacional	38

RESUMEN

El objetivo general del trabajo de investigación fue determinar la relación entre los factores de estrés laboral y clima organizacional en el personal de una institución de salud pública del distrito de Chancay-2017.

La metodología empleada fue el enfoque cuantitativo. La investigación es descriptivo - correlacional. El diseño es no experimental de corte transversal. La muestra estuvo representada por 203 trabajadores del Hospital distrital de Chancay. Los instrumentos aplicados para la presente investigación fueron la Escala de estrés laboral de la OIT y Escala de Clima Laboral CL-SPC.

Para contrastar la hipótesis se utilizó el coeficiente Rho Spearman para la correlación entre la variables Estrés Laboral y Clima Organizacional, obteniendo una correlación inversa alta y significativa de $\rho = -0.829$ con un valor de significancia (bilateral) $.000$ ($p < 0.05$). Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se aprueba la hipótesis alternativa general que dice: existe relación entre Estrés Laboral y Clima Organizacional en el personal de una institución de salud pública del distrito de Chancay-2017.

Palabras claves: Estrés Laboral, Clima Organizacional, Chancay

ABSTRACT

The general objective of the research was to determine the relationship between the factors of work stress and organizational climate in the staff of a public health institution in the district of Chancay-2017.

The methodology used was the quantitative approach. The research is descriptive - correlational. The design is non-experimental cross-sectional. The sample was represented by 203 workers the Chancay district Hospital. The instruments applied for the present investigation were the ILO Work Stress Scale and CL-SPC Labor Climate Scale.

To compare the hypothesis, the Rho Spearman coefficient was used for the correlation between the variables Labor Stress and Organizational Climate, obtaining a high and significant inverse correlation of $\rho = -.829$ with a significance value (bilateral) $.000$ ($p < 0.05$). Therefore, we reject the null hypothesis and approve the general alternative hypothesis that says: there is a relationship between Work Stress and Organizational Climate in the staff of a public health institution in the district of Chancay-2017.

Key words: Work Stress, Organizational Climate, Chancay

INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad problemática

La actividad laboral en los últimos años caracteriza cambios permanentes por la tecnología de la información, la gestión del conocimiento, la innovación en los procesos de la producción, la demanda de la administración por resultados y la exigencia del control de la calidad. Estos cambios afectan las organizaciones de producción de bienes y las de servicios, propiciando en los clientes y usuarios mayores exigencias de cumplimiento y calidad. Las instituciones de salud pública se definen en un contexto de demandas por atención oportuna, satisfactoria y precisa para calificar la calidad.

Las condiciones laborales y la exigencia de los usuarios caracterizan una atmósfera de relaciones laborales y estados de satisfacción que afectan a los trabajadores propiciando alteraciones en la salud física y mental, con sintomatologías de agotamiento, ansiedad, cambios de humor, disminución de la atención, y respuestas conflictivas en la interacción con otros.

En el mundo laboral se puede apreciar que los cambios vertiginosos afectan la dinámica de nuevas situaciones en la interacción del trabajador con otras personas y el entorno tecnológico, donde la relación interpersonal exige respuestas emocionales intempestivas con demanda de esfuerzos adaptativos en las funciones laborales y la situación laboral esperadas. La respuesta adaptativa al trabajo se expresan en actos manifiestos hacia el entorno entre las personas, conflicto de la aceptación y exigencia de las metas de producción. Los indicadores biológicos como el agotamiento o cansancio, el desinterés por la productividad, la evasión de las funciones o tareas y la atención hacia sí mismo son más evidentes y continuos en los trabajadores de diferentes niveles de la organización, desde la alta dirección hasta el más humilde empleado de la estructura organizacional.

Entre las afectaciones de mayor presencia en los trabajadores se encuentra el estrés laboral cuya afectación tiene gran impacto en el comportamiento laboral; y el riesgo de su inducción al llamado Síndrome de Burnout como la consecuencia más significativa en el ámbito laboral (Brito y Ciccoti, 2007). El estrés es

considerado como la “moderada respuesta tensional adaptativa identificada por las diferencias individuales como consecuencia de cualquier situación, acción, o suceso, que asigna requerimientos especiales a la persona que trabaja”. (Ivancevich, Konopaske y Matteson, 2006. p. 281). El estrés se evidencia por el desequilibrio entre el individuo y su entorno laboral; inicialmente se manifiesta con desgaste físico y reacciones psicológicas, emocionales, cognitivas y conductuales, producto de la demanda laboral y la disminución de la capacidad individual para afrontarlas (Organización internacional del trabajo -OIT, 2008).

Debido a la naturaleza de los cambios en el trabajo, y la globalización, en los países en desarrollo las personas tienen que lidiar con la ramificación del estrés laboral. Sin embargo; las personas en los países industrializados están familiarizadas con lo que es el estrés laboral y cómo manejarlo (OIT, 2008. p. 1).

Los avances científicos y tecnológicos, hacen del ambiente laboral en las organizaciones un lugar de constante evolución donde lo rápido de los cambios afecta la producción; por lo cual, los trabajadores deben afrontar mayores presiones laborales (OIT, 2008), realidad laboral que contribuye al incremento de la afectación en la salud mental por las enfermedades ocasionadas por el estrés, lo que constituye una amenaza constante para la salud (Brito y Ciccoti, 2007)

En la actualidad los estudios de la psicología organizacional y ocupacional ponen énfasis en las variables que afectan al trabajador para discernir sobre aquellas que influyen y benefician la salud del trabajador y la organización laborales. El desempeño laboral es un conjunto de conductas, que están dirigidas a obtener un resultado u objetivo productivo, que permite el éxito o fracaso de una organización (Toro, 1992). Su respuesta sistematizada y coordinada para el logro de las metas organizacionales se conoce como clima laboral.

Palma (2004) lo define como: “la percepción que tiene una persona sobre su ambiente de trabajo, en diversos factores tanto objetivos como subjetivos, influye en el bienestar general y en el desempeño de los trabajadores” (p. 5), su manifestación son las diversas expresiones de la conducta del trabajador en su desempeño. Por ello; muchas organizaciones ponen énfasis en sus trabajadores, alentando el crecimiento y desarrollo personal. La Organización Mundial del Trabajo

(OIT 2010). Investiga en 83 países durante los años 2006 y 2009, y encuentra que el 67.6% de los trabajadores evidencia insatisfacción laboral como consecuencia de afectación en el factor emocional por el clima laboral (p.19). La Organización Mundial de la Salud - OMS (2004) El estrés laboral es la principal causa negativa que afecta a la salud del personal y a la entidad que la acoge.

El clima laboral como factor del desarrollo humano en las organizaciones está cobrando mayor interés e importancia, porque la mejora del clima laboral es vital para el mejor desempeño laboral y la prevención de riesgos en la salud mental. El trabajador percibe un ambiente o clima laboral favorable, optimiza su desempeño laboral en la organización hasta en un 40%; lo cual, beneficia la productividad de la organización (Temple, 2011). Es el interés en la importancia del clima laboral, en la productividad y el funcionamiento integral de las organizaciones, lo que permite incorporar programas preventivos del cuidado de la salud ocupacional, de la organización y sus miembros; el cuidado del clima laboral tiene prioridad, porque “estudiarlo, entenderlo y atenderlo se torna una estrategia para beneficiar a la organización y al personal”. (García, 2009, p. 43).

En el sector de la salud pública las organizaciones que prestan servicios institucionales, como el ámbito hospitalario, son afectadas en la actividad laboral por sus características propias de los usuarios, que generan una interacción diversa, exigencia de respuestas intensas, donde se demanda decisiones rápidas, precisas, de alta responsabilidad que incrementa la tensión de las personas que trabajan en estas instituciones; aspecto que se hace más complejo por las políticas en logística, económica financiera y administración de recursos humanos. Por ello; que se constituye en un entorno laboral propicio para la observación del desempeño laboral, personal, el comportamiento organizacional y de sus usuarios, en relación al logro de sus metas, objetivos y funciones para crear satisfacción en los usuarios, los directivos y el personal que labora en ellos, el Hospital distrital de Chancay es una institución de salud que permite la observación de la presencia de la relación entre el estrés laboral y el clima laboral que afecta a las personas que laboran allí.

1.2. Trabajos Previos

Investigaciones Internacionales

Ramos y Jordão (2014) realizaron la investigación “Género y Estrés Laboral: Semejanzas y Diferencias de Acuerdo a Factores de Riesgo y Mecanismos de Coping” en una muestra de 579 mujeres y 515 hombres, trabajadores de empresa ubicada en Porto. Se utilizaron los instrumentos de: do Occupational Stress Inventory (OSI). Los resultados mostraron que no existen diferencias significativas ($p < 0,05$), en cuanto al género. Los hombres demostraron estar más afectados en cuanto a la influencia a la articulación de valores en su vivencia del estrés, indica compromiso mayor con la organización, las mujeres reflejan variedad en factores de riesgo.

Vargas (2014) en Ecuador, investigó “El estrés laboral como factor influyente en el clima organizacional de los colaboradores del grupo Salinas”, Parroquia Salinas - Cantón Guaranda” en una muestra de 110 trabajadores de 5 empresas privadas. Se utilizó los instrumentos: OTI-OMS estrés laboral y la Escala de Clima Organizacional (EDCO). Los resultados mostraron que: la variable estrés laboral influye en la variable clima organizacional al obtener el análisis de Chi Cuadrado 3.841.

Castañeda; Colunga; Preciado; Aldrete y Aranda (2011) en México, investigaron el “Estrés organizacional y factores psicosociales laborales asociados a salud mental en trabajadores de atención primaria”, Tuvo por objetivo: Establecer la asociación entre estrés organizacional y factores psicosociales con salud mental en trabajadores de atención primaria. En una muestra de 147 trabajadores con más de un año de antigüedad. Se utilizaron tres instrumentos: estrés laboral organizacional, factores psicosociales del trabajo y salud general de Goldberg. Los resultados encontrados estrés laboral leve en los no casos de salud mental con 66% y 34% en los casos Interacción social y aspectos organizacionales presenta asociación significativa ($p < 0.05$) con estrés laboral organizacional y también con salud mental, contrario a carga de trabajo que no se asoció con ninguna de las variables demostraron que: existe relación significativa ($p < 0.05$) entre Interacción

social y aspectos organizacionales, con la variable estrés laboral organizacional y también con salud mental,

Acosta (2010) en México, realizó la investigación “Clima organizacional en una empresa cervecera”, El objetivo fue identificar el clima organizacional en una empresa cervecera, así como determinar si existen diferencias entre el sexo de los trabajadores y la edad de los mismos en una muestra conformada por 49 trabajadores, utilizó el cuestionario de clima organizacional de Litwin y Stringer, conformado por 53 ítems distribuidos en 9 escalas Los resultados mostraron que los trabajadores percibieron un buen clima en apoyo, estructura, riesgo, responsabilidad y calor y tuvieron una percepción negativa en conflicto, identidad, estándares de desempeño y recompensa. Se encontraron diferencias estadísticas con respecto al sexo en recompensa y estándares de desempeño y no se encontraron diferencias en cuanto a la edad de los trabajadores.

Investigaciones Nacionales

Rivera (2016), realizó un trabajo sobre la Influencia del clima organizacional en la satisfacción laboral del personal asistencial del Centro Quirúrgico, en el Hospital “Félix Mayorca Soto” de Tarma, tuvo como objetivo determinar la influencia del clima organizacional en la satisfacción laboral del personal asistencial del Centro Quirúrgico. Utilizo el método cuantitativo, descriptivo, prospectivo y de corte transversal; la población estuvo conformada por 30 trabajadores asistenciales. Encuesta como técnica de recolección de información, instrumento tipo cuestionario, Los resultados fueron que existe asociación e influencia del clima organizacional y la satisfacción laboral lo que se determinó con un 70% favorablemente acerca de su clima organizacional el puntaje promedio total de 168.73, asimismo satisfechos laboralmente evidenciados por un puntaje pro medio total de 112.67, con la prueba exacta de Fisher las diferencias observadas son significativas ($p=0.012$). Se infiere que el clima laboral y la satisfacción laboral en las organizaciones competitivas son pilares fundamentales y su variación, afecta el ambiente de trabajo.

Quispe (2015) en Ayacucho, realizó la investigación “Clima organizacional y desempeño laboral en la municipalidad distrital de Pacucha, Andahuaylas, su fundamental propósito determinar la relación que existe entre el clima organizacional y desempeño laboral, para la obtener datos utilizo el cuestionario tipo Likert. Concluyó que existe un coeficiente de correlación es de 0.743, donde demuestra que existe relación directa; positiva moderada entre el clima organizacional y desempeño laboral de la Municipalidad Distrital de Pacucha, Andahuaylas.

Calcina (2015), en Lima, desarrolló la investigación Clima organizacional y satisfacción laboral en enfermeros de unidades críticas del Hospital Nacional Dos de Mayo. El propósito fue determinar el clima organizacional y la satisfacción laboral en enfermeros de unidades críticas. Material y Método. Investigación de nivel aplicativo, enfoque cuantitativo, descriptivo de corte transversal; la muestra accedida fue 35 enfermeros, se aplicó una encuesta con la escala de clima organizacional de Litwin y Stringer y de satisfacción laboral hecho por Palma (SL-SPC). Obtiene los resultados en clima organizacional 71.4 % regular y 28.6%; de bueno. La dimensión recompensa 83% responsabilidad 60% apoyo 83% estándares de desempeño 51% y conflicto 83% regular; un 57% que expresa que muy bueno la estructura, 57% el riesgo, 37% la dimensión calor 71% e identidad. En la satisfacción laboral 85.7% expresa media, 8.6% alta, y 5.7% baja.

Casana (2015) investigó “Clima organizacional y satisfacción laboral en trabajadores de una empresa azucarera de Chiquitoy” La investigación tuvo como objetivo analizar la relación entre clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores de una empresa azucarera, muestra conformada por 174 trabajadores con rango de edad de 20 a 60 años, ambos sexos, grado de instrucción mínima de Secundaria Completa, relación laboral estable y contratado; instrumentos: Escala del Clima Organizacional de Sonia Palma Carrillo CL- SP (2004) y la Escala de Satisfacción Laboral de Sonia Palma SL – SP (1999) como resultado, se encontró que existe correlación altamente significativa entre ambas variables de manera general. Y se pudo apreciar una correlación significativa entre los indicadores de clima organizacional y los factores de satisfacción laboral; además se encontró que

la mayoría de la población manifiesta un nivel regular en el clima organizacional y en la satisfacción laboral

Quispe y Coronado (2014) en Trujillo realizaron el estudio “Diagnóstico del clima organizacional, para incrementar el nivel de satisfacción de los trabajadores de la empresa agropecuaria Chimú SRL, Trujillo – 2014” plantea el objetivo general: demostrar el nivel de satisfacción de los trabajadores de la empresa Agropecuaria Chimú SRL, estudio descriptivo, el universo consto de los 41 trabajadores activos al momento de la recolección de la información, para medir el clima organizacional utilizó el instrumento de medición propuesto por el grupo de trabajo en la empresa. Concluyó que el clima organizacional de la Agropecuaria no es satisfactorio, la variable responsabilidad obtuvo mejor calificación. El personal considera que los directivos de la empresa no contribuyen en la realización personal y profesional, las actividades laborales no recibe retribución por parte de las autoridades; el buen desempeño inexistencia del reconocimiento por generando así escasa motivación y poco compromiso laboral.

Torres (2015) en Lima, realizó el análisis “Satisfacción Laboral y su relación con el Estrés Ocupacional en enfermeras del sector de salud pública”, tiene como objetivo explorar el nivel de Satisfacción Laboral y su relación con el estrés ocupacional en enfermeras del sector de Salud Pública. se utilizó los instrumentos de: Escala SL – SPC de Sonia Palma (2005) y la Escala de Estrés Laboral de la OIT-OMS (Ivancevich y Matteson, 1989), adaptada a nuestro contexto por Suárez (2013), muestra conformada por 100 enfermeras entre 22 y 66 años de dos hospitales de la ciudad de Lima Metropolitana. Los resultados mostraron que existe una correlación inversa moderada entre ambas variables ($r=-0.35$). Entre la dimensión Superiores y Recursos de Clima Organizacional y las dimensiones de Condiciones de trabajo ($r=-0.49$), Beneficios Económicos ($r=-0.35$), y Reconocimiento Personal ($r=-0.30$) de la variable Satisfacción Laboral se encontró una correlación media.

Gamboa (2013) en Lima, estudió el “Clima laboral de la empresa Bombonería Di Perugia”, de diseño descriptivo simple, en una muestra de 71 trabajadores. Se utilizó la escala de clima socio laboral SPC de Palma (2004). Los resultados mostraron un nivel medio de percepción del clima laboral, con relación a los factores

críticos o desfavorables de la variable de estudio, el 20% considera que las dimensiones autorrealización y condiciones laborales son las más críticas.

Arias (2012) en Arequipa, estudió el “Estrés laboral y consumo de sustancias psicoactivas (spa) desde un enfoque de la salud ocupacional” en una muestra de 330 trabajadores entre 18 y 55 años de edad de diferentes empresas del departamento de Arequipa. De instrumentos utilizó: cuestionario de estrés laboral de Robert Karasek, el Test de Identificación de desórdenes de uso de Alcohol (AUDIT) y el Test de Fagerstrom para detectar tabaquismo. Los resultados mostraron que: existe una relación positiva moderada entre la variables estrés laboral y el consumo de alcohol en donde el 26.51 % muestra una dependencia alcohólica. El consumo de cigarrillos muestra una relación estadísticamente significativa con su relación con el estrés laboral.

López (2012) analizó el “Clima laboral y desempeño laboral en vendedores de una empresa financiera del distrito de Miraflores” en una muestra de 120 vendedores entre 18 y 59 años. Los instrumentos utilizados fueron: la Escala de Opiniones CL –SPC de Sonia Palma (2004) y la Escala de Observación del Comportamiento creada para la investigación. Los hallazgos revelaron que: no existe una correlación significativa entre ambas variables ($r = -0.010$). No existe correlación entre los factores de la variable Clima Laboral y el Desempeño: Factor I: Involucramiento Laboral ($r = -0,020$), Factor II: Realización personal ($r = 0,017$), Factor III: Supervisión ($r = -0,013$), Factor IV: Comunicación ($r = -0,024$) y Factor V: Condiciones Laborales ($r = 0,005$).

1.3. Teorías relacionadas al tema

Estrés

El término estrés laboral presenta diversas definiciones que se considera como ambiguas (Rodríguez, Zarco y González., 2009) su origen se encuentra en las investigaciones de Selye, quien lo nombró “Síndrome general de adaptación” (Fernández, 2010; Reyes, Díaz, Gonzales, Guevara, Charcape, y Cora, 2006; Gil-Monte, 2005), para definirla como la respuesta adaptativa de un individuo ante la exigencia o demanda producida por factores externos que producen cambios internos en la persona.

Para la OIT, (2016) el estrés es la respuesta física y emocional a un daño causado por un desequilibrio entre las exigencias percibidas y los recursos y capacidades percibidos de un individuo para hacer frente a esas exigencias. El estrés relacionado con el trabajo está determinado por la organización del trabajo, el diseño del trabajo y las relaciones laborales, y tiene lugar cuando las exigencias del trabajo no se corresponden o exceden de las capacidades, recursos o necesidades del trabajador o cuando el conocimiento y las habilidades de un trabajador o de un grupo para enfrentar dichas exigencias no coinciden con las expectativas de la cultura organizativa de una empresa.

Ivancevich, Konopaske y Matteson (2006) quienes lo consideran: “respuesta moderada adaptativa por las diferencias individuales, como consecuencia de cualquier acción, situación o suceso, que impone exigencias especiales a una persona” (p. 281).

Estrés Laboral

El concepto de estrés laboral se comprende que vislumbra la relación entre el individuo y su ámbito de trabajo el resultado de (Bernaldo y Labrador-Encinas, 2006), donde la habilidad del individuo para manejar las exigencias del entorno laboral manera exitosa se ve amenazada. (Bedoya, 2012; OIT, 2008; Lazarus y Folkman, 1986). Cano (2002) dice que "hablamos de estrés cuando se produce una discrepancia entre las demandas del ambiente, y los recursos de la persona para hacerles frente".

La OIT (2008) reconoce que:

“El estrés se relaciona con el trabajo viene a ser un patrón de reacción que acontece cuando los trabajadores verifican exigencia ocupacional que no atañen a su conocimiento, destrezas o habilidades y que retan su habilidad para hacer frente a la situación”. (p.10).

Sin embargo, cuando se presenta un desequilibrio entre las exigencias profesionales y la capacidad personal para ejecutar tales demandas se genera diversas respuestas. (OIT, 2008. p. 10):

- a) Respuestas fisiológicas (aumento de la presión arterial y del ritmo cardiaco, hiperventilación, la adrenalina y cortisol secreción hormonas del “estrés”)
- b) Refutaciones emocionales (sentirse nervioso o irritado).
- c) Confrontación cognitiva (reducción o limitación en la atención y percepción, falta de memoria).
- d) Conductual (Reacciona con agresividad, impulsividad, ejecuta errores).

Tipos de estrés laboral

Galindo (2008) identifica 2 tipos de estrés laboral (p. 39):

- a) El episódico: ocurre momentáneamente, no se prolonga en el tiempo y al de ser afrontado los síntomas desaparecen.
- b) El crónico, se exterioriza cuando el individuo se encuentra sometido a:
 - inadecuado ambiente laboral
 - exceso de trabajo
 - Variación de ritmos biológicos
 - Decisión y Responsabilidad

Para la investigación se utilizó la escala de medición de estrés laboral de la OIT, tal encuesta fue desarrollada y sustentada por Ivancevich y Matteson (Ivancevich y Matteson, 1989; Suárez, 2013).

Modelo teórico de estrés laboral

Modelo orientado a la dirección de Ivancevich y Matteson

Este modelo está basado en la integración de las características relevantes de los diferentes enfoques del estrés (Brito y Ciccoti, 2007).

Según Ivancevich et al. (2006) definen:

El estrés se percibe en parte como una respuesta a algún estímulo, llamado estresor. Un estresor es un acontecimiento externo o situación perjudicial o amenazadora potencialmente. Sin embargo, el estrés es algo más que una simple respuesta a un estresor. En una definición de respuesta, el estrés interacciona entre un estímulo ambiental y la respuesta del individuo es la consecuencia de la (un estresor) (p. 281).

Así mismo define que “los estresores son acciones, situaciones o sucesos que imponen exigencias especiales a una persona” (Ivancevich et al., 2006. p. 283), los cuales influyen en la apreciación - percepción cognitiva por parte del trabajador de las situaciones a las que se enfrenta, las cuales influyen sobre las respuestas fisiológicas, cognoscitivas y conductuales, lo que deviene en consecuencias para la salud y desempeño del trabajador, dentro de la organización. (Ivancevich et al., 2006).

Los estresores se dividen en dos grupos (Ivancevich y Matteson (1989):

1. Estresores intraorganizacionales. Son aquellos factores que se encuentran dentro de la organización, son generadores de estrés, entre ellos están:
 - a) Estresores individuales, según Ivancevich y Matteson (1989) aparecen como consecuencia de las diversas funciones que ejercen las personas en el ambiente laboral. Entre ellas están (Ivancevich et al., 2006. p. 284):
 - Conflicto de rol
 - Sobrecarga de rol

- Ambigüedad de rol
- Responsabilidad sobre la gente
- Acoso
- Ritmo de cambio

b) Estresores grupales, según Ivancevich y Matteson (1989), se refiere a que el resultado favorable de la organización está ligado a las relaciones interpersonales dentro de los miembros de un grupo. Existen diversas características grupales, las cuales pueden considerar como estresores. Destacan (Ivancevich et al., 2006. p. 284):

- Comportamiento directivo
- Falta de cohesión
- Conflicto intragrupo
- Incongruencia de estatus

c) Estresores organizacionales, según Ivancevich y Matteson (1989), son aquellas concernientes al ambiente y estructura organizacional. Destacan (Ivancevich et al., 2006. p. 284):

- Cultura
- Tecnología
- Estilos directivos
- Diseño organizacional
- Política
- Cultura

2. Estresores extra organizacionales o no laborales; son aquellos que se generan fuera del ambiente laboral y que pueden repercutir o influenciar en el desarrollo laboral del individuo. Se destacan (Ivancevich et al., 2006. p. 284):

- Cuidado de ancianos y niños
- Economía
- Falta de movilidad

- Trabajo voluntario
- Calidad de vida

Clima Organizacional

Conceptualización de clima organizacional.

El estudio del clima organizacional se identifica en Kurt Lewin: en la década de los años 1930, cuando se refiere a la “atmósfera” organizacional. Sin embargo; el concepto aparece ubicado en la década de los años 1960 (Stringer y Litwin); atribuyéndose el estudio con otros conceptos como el desarrollo organizacional y la teoría de sistemas abiertos en las organizaciones. Es una experiencia necesaria para comprender de manera global los fenómenos de una manera y permitir el mejoramiento organizacional.

Schneider y Hall (1972) se refieren a clima en la organización como la percepción de las personas de modo global sobre su ambiente organizacional donde establece sentimientos de atracción o afinidad hacia la organización. Así mismo, se observa como un filtro por el cual pasan los fenómenos “objetivos” de la fenomenología de las organizaciones.

Para Chiavenato:

“El clima organizacional lo constituye el medio interno de una organización, la atmosfera que existe en cada organización, incluye diferentes aspectos de la situación que se superponen mutuamente en diversos grados, como el tipo de organización, la tecnología, las políticas de la compañía, las metas operacionales, los reglamentos internos (factores estructurales). Además de las actitudes, sistemas de valores, formas de comportamiento social que son sancionados” (1975, p. 416)

Rodríguez (2002) sobre el estudio del clima organizacional advierte que han sido asumidas como objeto de análisis las dimensiones como un conjunto de atribuciones expresado por la percepción que los miembros de la organización se

forman de ella sobre los siguientes aspectos: el ambiente físico; las propuestas estructurales; el ambiente social; las actitudes personales; otras variables propias del comportamiento organizacional.

Rodríguez (2011), conceptualiza al clima organizacional como las percepciones compartidas por los miembros de una organización respecto al trabajo, el ambiente físico en que éste se da, las relaciones interpersonales que tienen lugar en torno a él y las diversas regulaciones formales que afectan a dicho trabajo.

Palma (2004), manifestó que es la percepción del trabajador con respecto a su ambiente laboral y en función de aspectos vinculados como posibilidades de realización personal, involucramiento con la tarea asignada, supervisión que recibe, accesos a la información relacionada con su trabajo en coordinación con sus demás compañeros y condiciones laborales que facilitan la tarea.

Litwin y Stringer encuentran que el clima organizacional es el resultado de los efectos, subjetivos percibidos del sistema formal, el estilo formal de los administradores y factores ambientales sobre las actividades, creencias, valores y motivación de las personal que trabaja en una organización (citado por Schein, 1973, p.182).

El clima guarda relación con la situación en que tiene lugar el trabajo y las características del clima organizacional. Se comprende que la organización en su dinámica a pesar de experimentar cambios con cierta permanencia, con situaciones coyunturales y que esos propician un impacto sobre los comportamientos de los miembros de la organización. Se considera que el clima se afecta por los comportamientos y actitudes de los miembros por de la organización. Por ello que en relación a dicho impacto es de comprenderse que el cambio implica aspectos definidos como variable de interés. Es por ello que las principales razones para medir el clima organizacional son:

- Identificar conflicto o insatisfacción.
- Conocer los elementos específicos para iniciar y orientar las intervenciones.
- Prever problemas y encauzar el desarrollo.

Tipologías del clima organizacional

Por la dinámica del comportamiento de la unidad organizacional y predominancia de dicha actividad las principales tipologías establecidas son:

La tipología Litwin y Stringer identifica como propiedades del clima:

1 la estructura: las reglas, el papeleo y restricciones de la organización

2 desafío y responsabilidad: la sensación de ser su propio jefe.

3 recompensa: la sensación de recibir una recompensa adecuada y equitativa por parte de la organización.

4 calor humano: apoyo y compañerismo

De Lewin, Lippitt y White (1939) consideran los climas siguientes, en relación a la dinámica participativa de las personas:

- Clima autocrático caracterizado por el predominio normativo de una autoridad directiva.
- Clima democrático; su principal característica es una comunicación colaborativa y respeto de opiniones
- Clima laissez faire hay una presencia no directiva sin sujetarse a objetivos orgánicos.

La tipología de Likert (1967) que considera las características de las interacciones personales de acuerdo a los niveles de relación directiva entre sus miembros: identifica los siguientes: clima autoritario, paternalista; consultivo y participativo.

La tipología de Litwin y Stringer (1968), toma en consideración el reconocimiento de formas de identificación de sus miembros con la actividad de la organización. Caracteriza los siguientes: clima de afiliación; de poder; y logro.

Litwin y Stringer exponen la definición de clima organizacional como: fenómeno que interviene en la medida que factores del sistema organizacional y tendencias motivacionales traducen el comportamiento que tiene consecuencias sobre la organización (productividad, satisfacción, rotación, calidad y otros.).

Los climas específicos identificados por las observaciones realizadas son:

Clima de seguridad.

Clima de servicio.

Clima de comunicación.

Justicia organizacional.

Clima para la innovación.

Importancia del clima organizacional.

Según MINSA (2008) El estudio del clima organizacional, permite conocer, en forma científica y sistemática, las opiniones de las personas acerca de su entorno laboral y condiciones de trabajo, con el fin de elaborar planes que permitan superar de manera priorizada los factores negativos que se detecten y que afectan el compromiso y la productividad del potencial humano.

La elaboración del estudio del clima organizacional es un proceso sumamente complejo a raíz de la dinámica de la organización, del entorno y de los factores humanos. Por tanto muchas organizaciones reconocen que uno de sus activos fundamentales es su factor humano y requieren contar con mecanismos de medición periódica de su Clima Organizacional.

Al evaluar el Clima Organizacional se conoce la percepción que el personal tiene de la situación actual de las relaciones en la organización, así como las expectativas futuras, lo que permite definir programas de intervención y desarrollar un sistema de seguimiento y evaluación.

Cuando se realizan intervenciones para el mejoramiento organizacional, es conveniente realizar mediciones iniciales del Clima Organizacional, como referencia objetiva y técnicamente bien fundamentada, más allá de los juicios intuitivos o anecdóticos. Dicha medición permite una mejor valoración del efecto de la intervención. (p.16-17)

Características del Clima Organizacional

MINSA (2008) las características que definen el clima son aspectos que guardan relación con el ambiente de la organización en que se desempeñan sus miembros. Tiene una cierta permanencia, a pesar de experimentar cambios por situaciones coyunturales. Tiene un fuerte impacto sobre los comportamientos de los miembros de la organización. Afecta el grado de compromiso e identificación de los miembros de la organización. (p.17)

Intervención en mejoramiento de clima.

La intervención para mejorar el clima se define a partir de la observación de las relaciones de costumbre; para crear y aplicar las técnicas de cambio actitudinal necesarias que luego permite determinar la próxima evaluación; y la retroalimentación de los resultados en toda la organización.

Entre las modalidades de la metodología se considera: el desarrollo de talleres gerenciales en la elaboración de planes de acción a nivel transversal, orientados a las áreas que se presentan con mayor problema para la integración organizacional. Asimismo la metodología considera entre sus procedimientos talleres de análisis de temas relacionados al clima de la organización en sus diferentes unidades y niveles organizativos

Según Ivancevich y Matteson “las organizaciones se diferencian no solo de estructura física, sino también en las actitudes y conductas que producen en los empleados de personas, estructuras, políticas interacción y metas generan una atmosfera o clima” (Ivancevich y Matteson, 1989; Brito y Ciccotti. p. 31).

Teorías de clima organizacional

Teoría de Litwin y Stringer

A partir de la definición que el Clima Laboral está compuesto por un grupo de factores de ambientes de trabajo, que pueden ser fácilmente medidos, ya que los empleados los pueden percibir directa o indirectamente, y estos a su vez intervienen en la motivación y comportamiento. (Litwin y Stringer, 1968; Acosta y

Venegas, 2010, p. 166). Establecen una metodología que presenta tres objetivos (Litwin y Stringer, 1968; Marín, 2003, p. 31):

- Determinar la proporción entre liderazgo y clima organizacional.
- Determinar los resultados en la variable clima organizacional en la motivación individual, mediante el análisis del contenido del pensamiento imaginativo.
- Determinar los resultados en la variable clima organizacional en los factores: satisfacción personal y desempeño laboral.

Dimensiones de análisis del clima organizacional.

Litwin y Stringer utilizan para el análisis del clima organizacional nueve dimensiones; las mismas que guardan relación con algunas características de la organización (1968) - Organizacional Climate Questionnaire (LSOCQ): (Litwin y Stringer, 1968, Palma 2004, p. 24-25), reconociendo las siguientes:

- a) **Estructura.** Vinculada con las normas de la organización, las formalidades, las responsabilidades, las políticas internas, las jerarquías y reglas de la organización. La percepción de reglas, regulaciones, procedimientos presiones en el grupo, o si hay una atmósfera informal y relajada.
- b) **Responsabilidad.** Resalta la apreciación del trabajador de ser su propio jefe, mantener un compromiso elevado con la organización, toma de decisión en forma personal, exigirse a sí mismo y asumir sus propias responsabilidades.
- c) **Recompensa.** Es la representación de recompensa recibida por la actividad realizada. En algunos casos la recompensa económica reemplaza al valor real. enfatizar recompensas positivas por el trabajo bien hecho más que castigos, justicia de pago y promociones.
- d) **Riesgo.** Son los sentimientos que manifiesta el individuo ante los desafíos que se generan dentro del ambiente laboral. Existe desafío en el sentido de riesgo en el trabajo y en la organización.

- e) **Relaciones.** Percepción de los forman parte de la organización acerca de un ambiente laboral agradable y de relaciones interpersonales apropiadas entre sus pares, jefes y subordinados. Percibir atmósfera de buen compañerismo en el grupo de trabajo; prevalencia de amistad y grupos sociales informales.
- f) **Cooperación.** percepción y sentimiento del individuo dentro de la organización respecto al apoyo por parte de directivos e integrantes de la organización. Aquí se hace énfasis en la ayuda mutua generada en los niveles superiores e inferiores. percibe la Ayuda de gerentes y otros empleados en el grupo; apoyo mutuo desde y hacia arriba.
- g) **Estándares de Desempeño.** Percepción del individuo sobre las normas de rendimiento establecidas por la organización. Es la importancia de conocer las metas u objetivos planteados por la empresa, así como las normas de desempeño. percibir metas implícitas y explícitas en el desempeño; desafío que representa metas personales y de grupo.
- h) **Conflictos.** Es el nivel en donde los integrantes de una organización aceptan las opiniones discrepantes, sin embargo, las afronta buscando la solución a los problemas que puedan presentarse; sentimiento que trabajadores y gerentes para escuchar diferentes opiniones en la apertura.
- i) **Identidad.** sensación de pertenencia hacia la organización. Como ser miembro valorado de un equipo de trabajo.

Teoría de los sistemas aplicada a las organizaciones.

Brunet (2007) considera u enfoque teórico en el que muestra que la conducta de los miembros de una organización es producida por el comportamiento administrativo y por las condiciones de la organización las cuales son percibidas por los trabajadores; por la información recibida, sus capacidades y sus escalas de valores. Por consiguiente; se puede entender como la percepción que el trabajador tiene de esta realidad, que podría influir sobre la percepción; y será la que determine la forma de comportarse de un individuo.

Enfoques del Clima Laboral

Dessler (1998); en su recopilación reconoce tres tipos de enfoques de acuerdo a la importancia con la cual se aplican con referentes conceptuales para su estudio (Marín, 2002, p. 28)

a) Enfoque subjetivo

Halpin y Crofts (1962), se basa en la percepción de los miembros de una organización, propone dos dimensiones importantes:

- La percepción que los trabajadores de la organización tienen respecto de la satisfacción de ciertas necesidades sociales.
- La percepción que tienen respecto a la conducta de sus superiores.

Se centra en los recursos humanos: liderazgo, comunicación, control, estilo gerencial, conflictos, entre otros.

b) Enfoque estructural

Planteado por Forehand y Gilmer (1964), se basa en la estructura de la organización, definiendo el clima laboral como características en conjunto que describen a la organización, tales como: su estructura organizacional, la forma de liderazgo, los sistemas de objetivos y las normas de los procesos, entre otros. Considerando así que el Clima Organizacional es el resultado de la estructura misma de la organización, puesto que sus miembros reaccionan a esta, no descartando que la personalidad y/o características personales del trabajador influyan en el Clima Laboral.

c) Enfoque integrado

Litwin y Stringer (1968), se basa en la percepción que tienen los trabajadores acerca de su organización y en la estructura en la que se desenvuelven.

Factores que influyen en el clima laboral

Palma (2004), establece cinco factores que influyen el Clima Laboral. (p. 4-5):

- a) Autorrealización.** el trabajador aprecia con respecto el medio laboral que favorece el desarrollo personal y profesional contingente con la tarea y con perspectiva de futuro.
- b) Involucramiento laboral.** identificación de valores organizacionales y compromiso para cumplir con el desarrollo de la organización.
- c) Supervisión.** Es la apreciación de función de superiores en la supervisión dentro de la actividad laboral ofrece apoyo y orientación para las tareas que es parte del desempeño.
- d) Comunicación.** grado de fluidez, celeridad, claridad, coherencia y precisión de la información relativa y pertinente al funcionamiento interno del a empresa.
- e) Condiciones laborales.** La institución provee materiales, económicos y/o psicosociales necesarios para el cumplimiento de las tareas encomendadas.

Estrés Laboral

El estrés relacionado con el trabajo es un patrón de reacciones que ocurren cuando los trabajadores confrontan exigencias ocupacionales que no corresponden a su conocimiento, destrezas o habilidades y que retan su habilidad para hacer frente a la situación". OIT (2008, p.10).

Clima laboral

Palma (2004, p. 5), afirma que el Clima Laboral es:

“la percepción que se forma el personal con respecto a su ambiente de trabajo y en función a aspectos vinculados como la posibilidad de realización personal, involucramiento con la tarea asignada, supervisión que recibe, la posibilidad de acceder a la información en base a su trabajo, en la coordinación con sus demás compañeros y condiciones laborales que faciliten su tarea (p. 5).

El Clima Laboral se asienta en la percepción que tienen los miembros de una organización, la cual se puede dar de forma individual o colectiva, que a su vez, afecta directamente en el comportamiento de los trabajadores. Si la percepción es desfavorable, esta se mostrara en pérdidas para la organización, manifestándose en la rotación de personal, el ausentismo, las tardanzas, entre otros, sin embargo, si es favorable, esta beneficiara en el cumplimiento de los objetivos trazados por la organización.

Comprendida esta forma la conceptualización entre el estrés laboral y el clima laboral en una institución de salud pública nos formulamos la siguiente interrogante:

1.4 Formulación del problema.

¿Qué relación existe entre el estrés laboral y clima organizacional en el personal del Hospital distrital de Chancay, 2017?

1.5 Justificación

A través del estudio se puede conocer que la dinámica de la actividad laboral afecta la salud de las personas. La organización internacional del trabajo (OIT), informa que en los países industrializados, uno de cada diez trabajadores sufre de depresión, ansiedad o estrés laboral, lo que provoca importantes consecuencias sociales y económicas (OIT, 2000); ello implicaría que el 10% de la población ocupada laboralmente es afectada en su salud mental. Por ello; en una visión endémica el estrés se ha calificado como la enfermedad del siglo XXI, que se evidencia en los problemas físicos, psicológicos y emocionales del trabajador, a

través de enfermedades de origen psicosomático y problemas mentales, indicadores de la salud que Selye calificó como afectaciones que las define enfermedades de desadaptación.

La investigación contribuye al conocimiento de la dinámica laboral que afecta la salud mental del ámbito laboral, para la intervención preventiva.

Es necesario conocer que los colaboradores de las organizaciones están expuestos a retos continuos, con exigencias que no siempre son afrontadas de manera asertiva, lo cual genera y ansiedad, lo que influye en el bajo rendimiento en sus funciones y la calidad de la productividad.

La forma cómo influyen las variables en el desarrollo del estrés en la persona son muchas; lo que puede identificarse como vulnerabilidad en relación al género. La forma de afrontar su presencia endémica es alertar su presencia y forma de manifestación de los síntomas del estrés y su impacto al desarrollo laboral.

Comprender los factores que alimentan el estrés tiene la importancia de permitir diseñar y dirigir acciones oportunas para su detección y prevención en la salud mental y la calidad de vida de cada trabajador.

Así; se previene los riesgos que afectan al desarrollo de las capacidades humanas para intervenir en la problemática y generar alternativas de afrontarlo y entrenar al colaborador para que desarrolle recursos ante las exigencias laborales y sociales que ponen en riesgo los objetivos propuestos en la organización. En la actualidad las organizaciones tienen preocupación en conocer que motiva a sus empleados a dar lo mejor de sí, para entenderlos dentro de un clima organizacional propicio.

La observación del clima organizacional se determina en la percepción que tiene el trabajador a cerca de los factores y el ambiente que le rodean, donde el estudio acerca de la relación entre el estrés y clima laboral en el personal médico, técnico y de enfermería del cuerpo relativamente permanente del Hospital de Chancay, tiene importancia ante el crecimiento de la población y la demanda del

servicio de salud que incrementar sus operaciones y ocasionado que sus colaboradores realicen labores con más exigencias y de mayor tensión.

1.6 Hipótesis

1.6.1. Hipótesis general

HG: Existe correlación inversa y significativa entre estrés laboral y clima organizacional en el personal del Hospital distrital de Chancay, 2017.

1.6.2. Hipótesis específicas

H1: Existe correlación inversa y significativa entre estrés laboral y las dimensiones de clima organizacional en el personal del Hospital distrital de Chancay. 2017.

1.7 Objetivos

1.7.1. Objetivos General

Determinar la relación entre estrés laboral y clima organizacional en el personal del Hospital distrital de Chancay, 2017.

1.7.2. Objetivos específicos

Determinar la relación entre estrés laboral y las dimensiones de clima organizacional en el personal del Hospital distrital de Chancay, 2017.

Determinar el nivel predominante de estrés laboral en el personal del Hospital distrital de Chancay, 2017.

Determinar el nivel predominante de clima organizacional en el personal del Hospital distrital de Chancay, 2017.

II. METODO

2.1. Diseño de investigación

La investigación se caracteriza como un diseño no experimental, toma en cuenta que no se manipula variable alguna, ya que se tomara en la expresión naturaleza misma.

Según Hernández et al. (2014)

“la investigación no experimental son estudios que se realizan sin la manipulación deliberada de variables y en los que sólo se observan los fenómenos en su ambiente natural para analizarlos” (p. 152).

Así mismo, la organización para establecer la relación que existe entre los datos de observación de las variables, corresponden a la investigación de diseño correlacional.

Hernández et al. (2014) sostiene que:

“Estos diseños describen relaciones entre dos o más categorías, conceptos o variables en un momento determinado. A veces, únicamente en términos correlacionales, otra en función de la relación causa-efecto (causales)” (p. 157).

La finalidad del estudio es hallar la relación entre las variables clima laboral y estrés laboral.

El diagrama del diseño correlacionar se grafica de la siguiente manera:

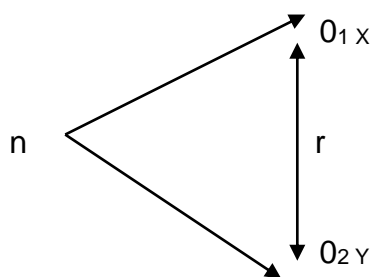


Figura 1. Simbología del diseño correlacional.

Dónde:

n = Muestra de estudio

$O_1 X$ = Estrés Laboral

$O_2 Y$ = Clima Organizacional

r = Relación entre las variables

Método de investigación

Esta investigación por el análisis de datos numéricos fue de tipo cuantitativo. Sin embargo; el procedimiento metodológico de la información obtenida, se rige por el método hipotético – deductivo.

Según Hernández, Fernández y Baptista (2010) refieren sobre el enfoque cuantitativo.

“Cuyas características son: mide fenómenos, utiliza estadísticas, emplea experimentación y análisis causa-efecto; tiene un proceso secuencial, deductivo, probatorio, analiza la realidad objetiva; posee bondades como generalizar los resultados, control sobre los fenómenos, precisión, replica y predicción”. (p.13)

Método hipotético-deductivo: De acuerdo con Bernal (2010) este método “consiste en un procedimiento que parte de unas aseveraciones en calidad de hipótesis y busca refutar o falsear tales hipótesis, deduciendo de ellas conclusiones que deben confrontarse con los hechos”. (p.60)

Tipo de investigación:

El estudio se enmarca dentro de la investigación básica. Hernández et al. (2014) además agrega que el uso del conocimiento y los resultados de la

investigación se dan de forma rigurosa, organizada y sistemática de conocer la realidad (p. 149).

Nivel de investigación:

El nivel de investigación es descriptivo – correlacional en el propósito de establecer el tipo de asociación entre dos variables observadas. Según Hernández et al. (2014), es aquella que se encarga de la relación entre las variables.

2.2. Variable y Operacionalización

Estrés Laboral

Definición conceptual: Se establece en la definición de Cano (2002) quien dice que "un conjunto de respuestas fisiológicas, emocionales y conductuales del organismo ante estímulos o situaciones que significa peligro u que son percibidas como amenazas par al integridad física o psicológica dela persona.

Definición operacional: respuesta de trabajador frente a la observación en la medición del cuestionario aplicado Escala de estrés laboral de la OIT; que califica el nivel de estrés que desarrollo el trabajador.

Clima Laboral

Definición conceptual: Se establece en la definición de “Schneider y Hall (1972) que se refieren al clima organizacional como la percepción global de las personas sobre su ambiente organizacional.”.

Definición operacional: El clima laboral es el nivel de respuesta obtenidos en los puntajes a la Escala de Satisfacción Laboral SL-SPC para trabajadores de Lima Palma (1999) En las siguientes dimensiones; significación de la tarea con los indicadores; condiciones de trabajo con los indicadores, reconocimiento personal y/o social y beneficios económicos. Teniendo como escala de medición ordinal.

2.3. Población y muestra

Población

La población estuvo conformada por los 610 colaboradores del Hospital Distrital de Chancay, entre el personal de salud y administración.

Según Hernández et al. (2014, p. 174)

“La población es el conjunto de todos los casos que concuerdan con determinadas especificaciones [...] Las poblaciones deben situarse claramente en torno a sus características de contenido, de lugar y en el tiempo”. (p. 174)

Muestra

La muestra de la presente investigación estuvo conformada por 203 colaboradores del Hospital Distrital de Chancay, que participaron en la encuesta realizada.

Criterio de inclusión

- Trabajadores con nombramiento
- Ambos sexos
- Mayor de edad
- Trabajadores administrativo técnico y profesional

Criterio de exclusión

- Trabajadores sin licencia laboral
- Trabajadores con problemas de salud mental
- Trabajadores mayores de 60 años
- Trabajadores con contratos menores a tres meses
- Trabajadores manuales.

Fórmula para determinar la muestra.

$$n = \frac{N\sigma^2 Z^2}{(N - 1)e^2 + \sigma^2 Z^2}$$

Dónde:

n = tamaño de la muestra

N = tamaño de la población

Z = valor de Z crítico, calculado en las tablas del área de la curva normal. Llamado también nivel de confianza.

S^2 = varianza de la población en estudio

d = nivel de precisión absoluta. Referido a la amplitud del intervalo de confianza deseado en la determinación del valor promedio de la variable en estudio.

Muestreo

La técnica utilizada fue no probabilística, intencional y con los sujetos disponibles.

Barriga (2004) y definen que la técnica de muestreo no probabilístico es aquella que acoge entre los sujetos una selección directa, sin alternativa de aplicación al azar. Tiene características intencionales y con los sujetos que propositivamente se tiene acceso a su participación al estudio (p.87).

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

En la presente investigación se aplicó los siguientes instrumentos para recolectar la información y analizar los resultados.

Instrumento 1: Escala de estrés laboral de la OIT

Título Original:	Escala de Estrés Laboral de la OIT
Autor:	Organización Internacional del Trabajo
Administración:	Individual o colectiva
Tiempo de aplicación:	10 a 15 min.
Aplicación:	Trabajadores dependientes a mayores a 18 años.
Materiales:	un cuadernillo de preguntas y una plantilla de respuestas.
Descripción	El Cuestionario de Estrés Laboral publicado por la OIT-OMS consta de veinticinco ítems relacionados con: estructura y clima organizacional, tecnología, influencia del líder, territorio y cohesión del grupo de trabajo con 7 alternativas como respuestas, puntuación del 1 al 7: 1 = si la condición 'Nunca' es fuente de estrés.

- 2 = si la condición 'Raras veces' es fuente de estrés.
- 3 = si la condición 'Ocasionalmente' es fuente de estrés.
- 4 = si la condición 'Algunas veces' es fuente de estrés.
- 5 = si la condición 'Frecuentemente' es fuente de estrés.
- 6 = si la condición 'Generalmente' es fuente de estrés.
- 7 = si la condición 'Siempre' es fuente de estrés.

La validez y confiabilidad del instrumento se realiza con la prueba piloto con el alfa de Cronbach para pruebas de múltiples respuestas obteniéndose el valor =.937 lo que permite indicar que el instrumento es confiable y aplicable para la muestra.

Para la validez de contenido de la Escala de Estrés Laboral de la OIT-OMS, mediante el criterio de jueces expertos Psicólogos de profesión quienes luego de observar la prueba dan la conformidad de los ítems,

La confiabilidad del instrumento se refiere al grado en que el instrumento mide aquello que pretende medir y la fiabilidad se someterá a prueba mediante el Alfa de Cronbach su índice general resulta 0,966, el cual es considerado un nivel de confiabilidad muy alto.

El puntaje global se obtiene sumando las respuestas directas de los 25 ítems. Todos los reactivos son de puntaje directo.

Para hallar la validez de contenido se contó con la calificación de 5 jueces expertos, los cuales evaluaron cada uno de los ítems de la prueba original dando como aplicable la prueba de la OIT.

Instrumento 2: Escala de Clima Laboral CL-SPC.

Título original	:	Escala de Clima Laboral CL-SPC
Autora	:	Mg. Sonia Palma Carrillo
Administración	:	Individual o colectiva
Tiempo de aplicación	:	20 a 25 min.
Aplicación	:	Trabajadores dependientes.
Significación	:	Nivel de percepción global del ambiente Laboral y específica con relación a la Autorrealización, Involucramiento Laboral, Supervisión, Comunicación y Condiciones Laborales.

Esta escala fue creada por Sonia Palma Carrillo en el año 2004 en Lima, Perú y pretende evaluar la percepción que tienen las personas de su ambiente laboral. La Escala está compuesta por 50 ítems, con 5 alternativas de respuesta para cada ítem: 1= Ninguno o nunca, 2= Poco, 3= Regular o Algo, 4= Mucho y 5=Todo o Siempre. Asimismo, cuenta con los siguientes factores:

- Área I : Autorrealización
- Área II : Involucramiento laboral
- Área III : Supervisión
- Área IV : Comunicación
- Área V : Condiciones laborales.

Se puntúa de 1 a 5 puntos, con un total de 250 puntos como máximo en la escala general y de 50 puntos para cada uno de los factores. Su puntuación se califica manualmente.

La calificación es

- Área I : Autorrealización (1, 6,11, 16, 21, 26, 31, 36,41y 46)
- Área II : Involucramiento laboral (2, 7, 12, 17, 22, 27, 32, 37,42y 47)

Área III : Supervisión (3, 8, 13, 18, 23, 28, 33, 38,43 y 48)

Área IV : Comunicación (4, 9, 14, 19, 24,29 , 34, 39,44 y 49)

Área V : Condiciones laborales. (5, 10,15, 20, 25, 30, 35, 40,45 y 50)

Confiabilidad y Validez:

Palma (2004) trabajó la validez y la confiabilidad del instrumento en una muestra de 1323 trabajadores de diversas empresas estatales y particulares del área de producción y de servicios; cuyos resultados permitieron identificar los factores de la variable clima laboral. Esta escala fue sometida por el método de Split Half de Guttman se obtuvieron correlaciones de .97 y .90; concluyéndose que el instrumento es válido y confiable.

Para hallar la validez de contenido se contó con la calificación de 5 jueces expertos, los cuales evaluaron cada uno de los ítems de la prueba original

La confiabilidad del instrumento se realiza con la prueba piloto con el alfa de Cronbach para pruebas de múltiples respuestas obteniéndose el valor =.966 lo que permite indicar que el instrumento es confiable y aplicable para la muestra

Para la validez de contenido de la Escala de Estrés Laboral de la OIT-OMS, mediante el criterio de jueces expertos Psicólogos de profesión quienes luego de observar la prueba dan la conformidad de los ítems,

2.5. Métodos de análisis de datos

- El análisis de datos y proceso estadístico se realizó mediante el programa estadístico SPSS versión 23.
- Los resultados de la presente investigación fueron analizados y presentados en tablas y gráficos según correspondan a los análisis y objetivos planteados.
- Se utilizó la estadística inferencial para demostrar las hipótesis planteadas de acuerdo al análisis de la distribución normal de los datos analizados con

la prueba Kolmogorov – Smirnov, encontrándose que los datos no proceden de una distribución normal, por tanto, se utilizó la estadística no paramétrica, es decir, la Rho de Spearman.

2.6. Aspectos éticos

Con la finalidad de considerar éticamente la información que se utilizaron solo para el desarrollo de esta investigación, se puso en conocimiento a los responsables de la institución y a cada persona sobre la confidencialidad y reserva de la información otorgada.

Finalmente se explicaron:

- Los objetivos y la importancia de su colaboración para el desarrollo de la investigación.
- La importancia y función de su colaboración (tiempo, proceso, etc.).

III. RESULTADOS

Prueba de normalidad

Tabla 1

Prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov^a

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Estrés laboral	.177	203	,000
Clima organizacional	.136	203	,000

Prueba de hipótesis

Para la presente investigación se utilizó la correlación de Rho de Spearman, con el objetivo de determinar la relación entre el Estrés Laboral y Clima Laboral

Tabla 2

Estadístico de correlación de Rho de Spearman, Estrés Laboral y Clima Organizacional

		clima organizacional
Rho de Spearman	Estrés laboral	Coeficiente de correlación -, **829
		Sig. (bilateral) 0
		N 203

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

En la tabla 2, presenta la correlación entre la variables Estrés Laboral y Clima Organizacional, obteniendo una correlación inversa alta y significativa de rho = -,829 con un valor de significación (bilateral) .000 ($p < 0.05$). Por lo tanto se aprueba la hipótesis alternativa y se rechaza la nula

Tabla 3

Correlación de Rho de Spearman, entre Estrés Laboral con las dimensiones del Clima Laboral

			Autorrealización	Involucramiento Laboral	Supervisión	Comunicación	Condiciones Laborales
Rho de Spearman	Estrés laboral	Coefficiente de correlación	-,770**	-,785**	-,735**	-,905**	-,751**
		Sig. (bilateral)	.000	.000	.000	.000	.000
		N	203	203	203	203	203

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

En la tabla 3, nos presenta los coeficientes de correlación entre la variable Estrés Laboral y las dimensiones de Clima Organizacional, obteniéndose para el factor Realización Personal ($r = -,770$); Involucramiento Laboral ($r = -,785$); Supervisión ($r = -,735$); Comunicación ($r = -,905$) y Condiciones Laborales ($r = -,751$), y significación con un valor de significación (bilateral) .000 ($p < 0.05$). por lo que se concluye que existe una correlación inversa entre estrés laboral y las dimensiones de clima laboral.

Descripción de los resultados

Considerando los resultados obtenidos de los instrumentos aplicados a los colaboradores del Hospital distrital de Chancay 2017, se representa a continuación gráficamente:

Tabla 4

Distribución de frecuencia y porcentual según los niveles en la variable estrés laboral

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo Nivel de estrés	109	53.7
Nivel Intermedio de estrés	39	19.2
Estrés	14	6.9
Alto nivel de estrés	41	20.2
Total	203	100.0

Fuente: Encuesta aplicada a los colaboradores del Hospital distrital de Chancay 2016

En la tabla 4, los colaboradores del Hospital distrital de Chancay, 109 (53.7%) manifiestan Bajo nivel de Estrés, 39 (19,2%) nivel Intermedio de estrés, 14 (6,9%) muestra estrés y 41 (20,2%) muestra alto nivel estrés.

Tabla 5

Distribución de frecuencia y porcentual según los niveles en la variable clima organizacional.

	Frecuencia	Porcentaje
Muy Desfavorable	13	6.4
desfavorable	48	23.6
Medio	67	33.0
favorable	41	20.2
Muy favorable	34	16.7
Total	203	100.0

Fuente: Encuesta aplicada a los colaboradores del Hospital distrital de Chancay 2017

En la tabla 5, los colaboradores del Hospital distrital de Chancay, 67 (33%) manifiestan que el Clima Organizacional es promedio, 48 (23.6%) es desfavorable, 41 (20.2%) favorable, 34 (16.7%) muy favorable; y 13 (6.4%) muy desfavorable, 2 (1%) es muy favorable.

Tabla 6

Distribución según la dimensión Realización personal de Clima Organizacional

	Frecuencia	Porcentaje
Muy Desfavorable	15	6.4
desfavorable	85	42.9
Medio	49	24.1
favorable	41	20.2
Muy favorable	13	6.4
Total	203	100.0

Fuente: Encuesta aplicada a los colaboradores del Hospital distrital de Chancay 2017

En la tabla 6, los colaboradores del Hospital distrital de Chancay, 49 (24.1%) manifiestan que la dimensión Realización Personal es Promedio, 41 (20.2%) es

favorable, 85 (42.9%) es desfavorable, 13 (6.4%) es muy favorable, y 15 (6.4%) es muy desfavorable

Tabla 7

Distribución según la dimensión Involucramiento Laboral de Clima Organizacional

	Frecuencia	Porcentaje
Muy Desfavorable	13	6.4
desfavorable	21	10.3
Medio	67	33.0
favorable	55	27.1
Muy favorable	47	23.2
Total	203	100.0

Fuente: Encuesta aplicada a los colaboradores del Hospital distrital de Chancay 2017

En la tabla 7, los colaboradores del Hospital distrital de Chancay, 67 (33%) manifiestan que la dimensión Involucramiento Laboral es Promedio, 21 (10.3%) es desfavorable, 55 (27.1%) es favorable, 13 (6.4%) es muy desfavorable, y 47 (23.2%) es muy favorable.

Tabla 8

Distribución según la dimensión Supervisión de Clima Organizacional

	Frecuencia	Porcentaje
Muy Desfavorable	27	13.3
desfavorable	40	19.7
Medio	95	46.8
favorable	21	10.3
Muy favorable	20	9.9
Total	203	100.0

Fuente: Encuesta aplicada a los colaboradores del Hospital distrital de Chancay 2017

En la tabla 8, los colaboradores del Hospital distrital de Chancay, 95 (46,8%) manifiestan que la dimensión Supervisión es Promedio, 40 (19.7%) es desfavorable, 21 (10.3%) es favorable, 27(13.3%) es muy desfavorable, y 20 (9.9%) es muy favorable

Tabla 9

Distribución según la dimensión Comunicación de Clima Organizacional

	Frecuencia	Porcentaje
Muy Desfavorable	27	13.3
desfavorable	48	23.6
Medio	53	26.1
favorable	21	10.3
Muy favorable	54	26.6
Total	203	100.0

Fuente: Encuesta aplicada a los colaboradores del Hospital distrital de Chancay 2016

En la tabla 9, los colaboradores del Hospital distrital de Chancay, 53 (26.1%) manifiestan que la dimensión Comunicación es Promedio, 48 (23.6%) es desfavorable, 21(10.3%) es favorable, 54 (26.6%) es muy favorable, y 27 (13.3%) es muy desfavorable.

Tabla 10

Distribución según la dimensión Condiciones Laborales de Clima Organizacional

	Frecuencia	Porcentaje
Muy Desfavorable	41	20.2
desfavorable	60	29.6
Medio	41	20.2
favorable	34	16.7
Muy favorable	27	13.3
Total	203	100.0

Fuente: Encuesta aplicada a los colaboradores del Hospital distrital de Chancay 2016

En la tabla 10, los colaboradores del Hospital distrital de Chancay, 41(20.2%) manifiestan que la dimensión Condiciones Laborales es promedio, 34 (16.7%) es favorable, 60(29.6%) es desfavorable, 27 (13.3%) es muy favorable, y 41 (20.2%) es muy desfavorable.

IV. DISCUSIÓN

Finalizado el procesamiento y análisis de los datos reunidos se obtuvieron los siguientes resultados entre las variables Estrés Laboral y Clima Organizacional, en la hipótesis general se ha obtenido una correlación inversa moderada y significativa de $r = -,829$ con un valor de significancia (bilateral) $.000$ ($p < 0.05$); que permite aprobar la hipótesis alternativa dice: “Existe relación entre estrés laboral y clima organizacional en el personal del Hospital distrital de Chancay, 2017.

Dicho resultado tiene afinidad con el hallazgo de la investigación realizada por Vargas (2014) en Ecuador, en el estudio “El estrés laboral como factor influyente en el clima organizacional de los colaboradores del grupo salinas”, donde sus resultados mostraron que: la variable estrés laboral influye en la variable clima organizacional al obtener el análisis de Chi Cuadrado 3.841. Así mismo; Castañeda, y otros. (2011) en México, cuando investigó “Estrés organizacional y factores psicosociales laborales asociados a salud mental en trabajadores de atención primaria”, encuentra en los resultados que: existe relación significativa ($p < 0.05$) entre Interacción social y aspectos organizacionales, con la variable estrés laboral organizacional y también con salud mental.

En relación los coeficientes de correlación entre la variable Estrés Laboral y las dimensiones de Clima Organizacional, que complementa el estudio de las variables en la hipótesis específicas, presentan los valores obtenidos para los factores estudiados son: Realización Personal ($r = -,770$); Involucramiento Laboral ($r = -,785$); Supervisión ($r = -,735$); Comunicación ($r = -,905$) y Condiciones Laborales ($r = -,751$), con un valor de significancia (bilateral) $.000$ ($p < 0.05$). Por lo que se concluye que existe una correlación inversa y significativa Por lo tanto; se puede afirmar que complementan los contenidos de la hipótesis general que afirma que existe relación inversa entre las variables estudiadas.

Los resultados encuentran afinidad con los hallazgos de las investigaciones realizadas por los siguientes investigadores: Acosta y otro (2010) en México, en la investigación “Clima organizacional en una empresa cervecera”, en sus resultados

mostraron que los trabajadores muestran buena percepción en las escalas de apoyo, de estructura, de riesgo, de responsabilidad y de calor.

Sin embargo, su percepción cambia de manera negativa en las escalas de conflicto, identidad, estándares de desempeño y recompensa. En cambio en el estudio de Rivera (2016) sobre la “Influencia del clima organizacional en la satisfacción laboral del personal asistencial del Centro Quirúrgico, en el Hospital “Félix Mayorca Soto” de Tarma”, en sus resultados que existe asociación e influencia del clima organizacional y la satisfacción laboral lo que se determinó con un 70% favorablemente acerca de su clima organizacional el puntaje promedio total de 168.73, asimismo satisfechos laboralmente evidenciados por un puntaje promedio total de 112.67. Infiere que el clima laboral y la satisfacción laboral en las organizaciones competitivas son pilares fundamentales y su variación, afecta el ambiente de trabajo. En el estudio de Quispe (2015) en Ayacucho, la investigación “Clima organizacional y desempeño laboral en la municipalidad distrital de Pucucha, Andahuaylas”, Concluyó que existe un coeficiente de correlación de 0.743, donde demuestra que existe relación directa; positiva moderada entre el clima organizacional y desempeño laboral de la Municipalidad Distrital de Pucucha, Andahuaylas. En la investigación de Calcina (2015), en Lima, el estudio la investigación Clima organizacional y satisfacción laboral, obtiene los resultados en clima organizacional 71.4 % regular y 28.6%; de bueno. La dimensión recompensa 83% responsabilidad 60% apoyo 83% estándares de desempeño 51% y conflicto 83% regular; un 57% que expresa que muy bueno la estructura, 57% el riesgo, 37% la dimensión calor 71% e identidad. En la satisfacción laboral 85.7% expresa media, 8.6% alta, y 5.7% baja.

Así se encuentra que tanto la construcción teórica de Palma (2004), que establece cinco factores que influyen el Clima Laboral. (p. 4-5), como la construcción teórica Litwin y Stringer (1968) y las dimensiones de la organización que influyen en el comportamiento laboral, también se evidencian empíricamente en la investigación concluida.

V. CONCLUSIONES

Primero: Para la prueba de la hipótesis general se obtuvo correlación inversa $\rho = -.829$ con un nivel de significancia de .000 menor al $\alpha = 0,05$, se acepta hipótesis alternativa y se rechaza la hipótesis nula. Por lo tanto, se determinó que existe relación entre estrés laboral y clima organizacional en el personal del Hospital distrital de Chancay, 2017.

Segundo: Para la prueba de la hipótesis específica se obtuvo correlación inversa y significativa obteniéndose para el factor Realización Personal ($r = -.770$); Involucramiento Laboral ($r = -.785$); Supervisión ($r = -.735$); Comunicación ($r = -.905$) y Condiciones Laborales ($r = -.751$), con un nivel de significancia de .000 menor al $\alpha = 0,05$, se acepta hipótesis alternativa y se rechaza la hipótesis nula. Por lo tanto, se determinó que existe relación entre estrés laboral y las dimensiones de clima organizacional en el personal del Hospital distrital de Chancay, 2017.

Tercero: Los colaboradores del Hospital distrital de Chancay, 109 (53%) manifiestan bajo nivel de Estrés Laboral. Por lo tanto, se determina el nivel predominante de estrés laboral es bajo en el personal del Hospital distrital de Chancay, 2017

Cuarto: Los colaboradores del Hospital distrital de Chancay, 67 (33, %) manifiestan que el Clima Organizacional es promedio. Por lo tanto, se determina el nivel predominante de clima organizacional es intermedia en el personal del Hospital distrital de Chancay, 2017

VI. RECOMENDACIONES

1. Se recomienda diseñar una campaña de prevención para enseñar al trabajador a prevenir el estrés y afrontar las fuentes generadores de estrés en su desempeño diario
2. Se recomienda a la institución hospitalaria poner atención en aquellas actividades donde el trabajador se identifique con políticas orientadas a percibir estabilidad y proyección de desarrollo personal.
3. Se recomienda capacitación para la identificación con el trabajo utilizando métodos y técnicas de trabajo especializadas que permiten el desempeño adecuado del trabajador.
4. Se recomienda fortalecer el propósito del desempeño con la calidad del trato humano e integral para mejorar la imagen de la calidad de servicio de los trabajadores y de la institución hospitalaria.

VII. REFERENCIAS

- Acosta y Venegas (2010). *Clima Organizacional en una Empresa Cervecera: un estudio exploratorio*. *Revista de Investigación en Psicología*, 13(1), pp. 163 – 172. Recuperado de: <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/ripsi/v13n1/a11.pdf>
- Arias, W. (2012) *Estrés laboral y consumo de sustancias psicoactivas (spa) desde un enfoque de la salud ocupacional*. *Revista Peruana de Psicología y Trabajo Social* 2012, Volumen 1- N° 1: 107-118. Recuperado de: http://www.uigv.edu.pe/fileadmin/facultades/psicologia/documentos/revista_2012_1_completa.pdf
- Argas, N. (2014) El estrés laboral como factor influyente en el clima organizacional de los colaboradores del “grupo salinas”, parroquia salinas - cantón Guaranda. (Tesis de Licenciatura). Universidad Técnica de Ambato. Ecuador. Recuperado de: <http://repo.uta.edu.ec/bitstream/123456789/12408/1/FCHE-PSIP-73.pdf>
- Bedoya, J. (2012). *Estudio de la influencia del estrés laboral en el desempeño de los trabajadores del área operativa en la empresa pública Correos del Ecuador*. (Tesis de Licenciatura). Universidad Central del Ecuador. Recuperado de <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/1848/1/T-UCE-0007-48.pdf>
- Bernaldo, M. y Labrador, F. (2006). *Evaluación del estrés laboral y burnout en los servicios de urgencia extrahospitalaria*. *International Journal of Clinical and Health Psychology*, 7(2), 323-335. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=33717060005>
- Brito, F. y Ciccotti, A. (2007). *Efectos de la Satisfacción Laboral y nivel jerárquico sobre el Estrés Laboral en una empresa del sector salud en Caracas*. (Tesis de Licenciatura). Universidad Católica Andrés Bello. Recuperado de: <http://biblioteca2.ucab.edu.ve/anexos/biblioteca/marc/texto/AAR1419.pdf>

Brunet, L. (2007). *El clima de trabajo en las organizaciones: Definición, Diagnóstico y Consecuencias*. Editorial Trillas. México

Casana, M. "clima organizacional y satisfacción laboral en trabajadores de una empresa azucarera de chiquitoy" Facultad de medicina escuela académico profesional de psicología. Recuperado en: <http://repositorio.upao.edu.pe/handle/upaorep/1809>

Calcina, M. (2015), en Lima, desarrolló la investigación Clima organizacional y satisfacción laboral en enfermeros de unidades críticas del Hospital Nacional Dos de Mayo Recuperado en: <http://pesquisa.bvsalud.org/portal/resource/pt/lil-782318>

Castañeda, H.; Colunga, C.; Preciado, M.; Aldrete, M. y Aranda C. (2011). *Estrés organizacional y factores psicosociales laborales asociados a salud mental en trabajadores de atención primaria*. Waxapa – México. Año 3, Vol. 2, n° 5. p 80 – 88. Recuperado de: <http://www.medigraphic.com/pdfs/waxapa/wax-2011/wax115b.pdf>

Castillo, N. (2014). *Clima, Motivación Intrínseca y Satisfacción Laboral en Trabajadores de Diferentes Niveles Jerárquicos*. (Tesis de Licenciatura) Pontificia Universidad Católica del Perú. Recuperado de: http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/123456789/5431/CASTILLO_DAVILA_NATALIA_CLIMA_MOTIVACION.pdf?sequence=1

Cano, A. (2002). *La Naturaleza del Estrés*. [En línea]. Recuperado de: http://pendientedemigracion.ucm.es/info/seas/estres_lab/index.htm

Dessler, G. (1998). *Administración*. México. Editorial Mc. Graw Hill.

- Fernández, P. (2010). *La influencia de los factores estresantes del trabajo en el rendimiento laboral*. Invenio 13(25), 111-124. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=87715116007>
- Forehand, G. A. y Gilmer, H. v. B. (1964). Environmental variation in studies of organizational behavior. *Psychological Bulletin*, 62, 361-382
- Galindo, L. (2008). *Estrés Laboral en el personal que labora en el servicio de bioanálisis del hospital "Dr. Domingo Luciani"*. (Trabajo de Grado de especialidad). Universidad Católica Andrés Bello. Caracas. Recuperado de: <http://biblioteca2.ucab.edu.ve/anexos/biblioteca/marc/texto/AAR3698.pdf>
- García, M. (2009). *Clima Organizacional y su Diagnóstico: Una aproximación Conceptual*. Cuadernos de Administración, 26(42), pp. 43-45. Recuperado de <http://cuadernosadm.univalle.edu.co/>
- Gamboa, L. (2014). *Clima laboral de la empresa Bombonería Di Perugia*. San Martín Emprendedor, USMP. Perú. 5(1), pp. 3 -12. Recuperado de: http://www.repositorioacademico.usmp.edu.pe/bitstream/usmp/1652/1/sme_v5n1_art1.pdf
- Gil-Monte, P. (2005). *El síndrome de quemarse en el trabajo (Burnout). Una enfermedad laboral en la sociedad del bienestar*. Madrid: Psicología Pirámide.
- Halpin, A. W. y Corfot, D. (1963): *The organizational climate of schools*. Chicago: University Press.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014) *Metodología de la Investigación* (6ªed.). México: Mc Graw-Hill.

Ivancevich, M. & Matteson, M. (1987). *Controlling Work Stress. Effective Human Resource and Management Strategies*. San Francisco, Jossey-Bass Publishers.

Ivancevich, M. & Matteson, M. (1989). *Estrés y Trabajo: Una perspectiva gerencial*. 2a. ed., México: Editorial Trillas. Serie: Teoría y práctica organizacional.

Ivancevich, J., Konopaske, R. & Matteson, M. (2006). *Comportamiento Organizacional*. (7ª ed.). México: McGraw-Hill Interamericana.

Lazarus, R. y Folkman, S. (1986). *Estrés y procesos cognitivos*. Barcelona: Ediciones Martínez Roca.

Litwin, G. y Stringer, R. (1968). *Motivation and organizational climate*. Boston: Harvard Business School Press.

López, J. (2012). *Clima laboral y desempeño laboral en vendedores de una empresa financiera del distrito de Miraflores*. (Tesis de Licenciatura). Universidad Cesar Vallejo.

Marín, M. (2003). *Relación entre el Clima y el Compromiso Organizacional en una empresa del sector petroquímico*. (Tesis de Licenciatura, Universidad Católica Andrés Bello). Recuperado de: <http://biblioteca2.ucab.edu.ve/anexos/biblioteca/marc/texto/AAP9923.pdf>

Medina, Preciado y Pando (2007). *Adaptación de la escala de estrés laboral organizacional para trabajadores mexicanos*

Organización Internacional del Trabajo (2008). *Sensibilizando sobre el Estrés Laboral en los Países en Desarrollo. Un riesgo moderno en un ambiente de trabajo tradicional. Consejos para empleados y representantes de los Trabajadores*. Recuperado de http://apps.who.int/iris/bitstream/10665/43770/1/9789243591650_spa.pdf

Organización mundial de la salud. (2004). *La organización del trabajo y el estrés. Serie protección de la salud de los trabajadores n°3*. Recuperado de: http://www.who.int/occupational_health/publications/pwh3sp.pdf

Organización Internacional del Trabajo (2010). *Informe sobre el trabajo en el mundo 2010: ¿De una crisis a la siguiente?* México: Instituto Internacional De Estudios Laborales.

Paredes, S. y Centeno, N. (2011). *Estrés en el personal de enfermería y su influencia en el ámbito laboral en el servicio de cirugía del hospital provincial general docente Riobamba*. (Tesina). Universidad nacional de Chimborazo. Ecuador. Recuperado de: <http://dspace.unach.edu.ec/bitstream/51000/252/1/UNACH-EC-%20ENFER-2011-0003.pdf>

Palma, S. (2004). *Diagnostico Organizacional*. Lima, Perú: Editorial Universidad Ricardo Palma.

Palma, S. (2004). Escala clima laboral CL - SPC: manual. Cartolan. Recuperado de: https://www.academia.edu/7596386/ESCALA_CLIMA_LABORAL_CL_SPC_Manual_1o_Edici%C3%B3n

Quispe, H. y Coronado, C. (2014). Diagnóstico del clima organizacional, para incrementar el nivel de satisfacción de los trabajadores de la empresa agropecuaria Chimú SRL, Trujillo - 2014 <http://repositorio.upao.edu.pe/handle/upaorep/714>

Ramos, V y Jordão, F. (2014). *Género y Estrés Laboral: Semejanzas y Diferencias de Acuerdo a Factores de Riesgo y Mecanismos de Coping*. *Revista Psicologia Organizações e Trabalho*, 14(2), pp. 218-229. Recuperado de:

http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1984-66572014000200008

Reyes, T., Díaz, J., Gonzales, P., Guevara, N., Charcape, E., & Cora, C. (2006). // *Compendio de investigaciones 2005-2006*. Callao: CICP.

Rivera, I (2016). Influencia del clima organizacional en la satisfacción laboral del personal asistencial del Centro Quirúrgico, en el Hospital “Félix Mayorca Soto” de Tarma, 2015 Para optar el Título Profesional de Especialista en Enfermería En Centro Quirúrgico

Rodríguez, A., Zarco, V. y González, J. (2009). *Psicología del trabajo*. Madrid: Psicología Pirámide.

Suárez, A. (2013). Adaptación de la escala de estrés laboral de la OIT-OMS en trabajadores de 25 a 35 años de edad de un contact center de Lima. *Revista PsiqueMag*. Vol. 2 N° 1, 2013 pp. 33 -50. Recuperado de: <http://blog.ucvlima.edu.pe/index.php/psiquemag/article/viewFile/8/8>.

Temple, I. (2011). *Mejorar el ambiente laboral pasa a ser una necesidad empresarial* [Archivo de video]. Recuperado de: <http://elcomercio.pe/economia/1338226/noticia-mejorar-ambiente-laboral-pasa-necesidad-empresarial>

Torres, D. (2015). *Satisfacción Laboral y su relación con el Estrés Ocupacional en enfermeras del sector de salud pública*. (Tesis de Licenciatura). Pontificia Universidad Católica del Perú. Recuperado de: http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/123456789/6559/TORRES_ORE_DIANA_SATISFACCION_LABORAL.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Toro, F. (1992). Qué es desempeño ocupacional. En Autor (Ed.). *Desempeño y Productividad, Contribuciones de la psicología ocupacional* (pp. 25-33). Medellín, Colombia: Cincel.

ANEXOS

ANEXO 1:

ESCALA DE ESTRÉS LABORAL DE LA OIT

Nombre: _____ Edad: _____
Área: _____ Cargo: _____

Fecha: _____

INSTRUCCIONES:

Indicar con qué frecuencia la condición descrita es una fuente actual de estrés para usted, anotando el número que mejor la describa.

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

N	ITEMS	RESPUESTA
1	El que no comprenda las metas y misión de la empresa me causa estrés	
2	El rendirle informes a mis superiores y a mis subordinados me estresa	
3	El que no esté en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo me produce estrés	
4	El que el equipo disponible para llevar a cabo mi trabajo sea limitado me estresa	
5	El que mi supervisor no dé la cara por mí ante los jefes me estresa	
6	El que mi supervisor no me respete me estresa	
7	El que no sea parte de un equipo de trabajo que colabore estrechamente me causa estrés	
8	El que mi equipo de trabajo no me respalde en mis metas me causa estrés	
9	El que mi equipo de trabajo no tenga prestigio ni valor dentro de la empresa me causa estrés	
10	El que la forma en que trabaja la organización no sea clara me estresa	
11	El que las políticas generales de la gerencia impidan mi buen desempeño me estresa	
12	El que las personas que están a mi nivel dentro de la organización tengamos poco control sobre el trabajo me causa estrés	
13	El que mi supervisor no se preocupe por mi bienestar me estresa	
14	El no tener el conocimiento técnico para competir dentro de la organización me estresa	

15	El no tener derecho a un espacio privado en mi trabajo me estresa	
16	El que se maneje mucho papeleo dentro de la empresa me causa estrés	
17	El que mi supervisor no tenga confianza en el desempeño de mi trabajo me causa estrés	
18	El que mi equipo de trabajo se encuentre desorganizado me estresa	
19	El que mi equipo no me brinde protección en relación con las injustas demandas de trabajo que me hacen los jefes me causa estrés	
20	La organización carece de dirección y objetivo me causa estrés	
21	El que mi equipo de trabajo me presione demasiado me causa estrés	
22	El que tenga que trabajar con miembros de otros departamentos me estresa	
23	El que mi equipo de trabajo no me brinde ayuda técnica cuando lo necesito me causa estrés	
24	El que no respeten a mis superiores, a mí y a los que están debajo de mí, me causa estrés	
25	El no contar con la tecnología adecuada para hacer un trabajo de calidad me causa estrés	

ANEXO 2:**ESCALA DE CLIMA LABORAL CL – SPC DE SONIA PALMA****ESCALA DE OPINIONES CL – SPC**

Nombre: _____ Edad: _____

Área: _____ Cargo: _____

Fecha: _____

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

N	Proposiciones	Ninguno o Nunca	Poco	Regular o Algo	Mucho	Todo o Siempre
1	Existen oportunidades de progresar en la institución					
2	Se siente compromiso con el éxito en la organización					
3	El supervisor brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan					
4	Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo					
5	Los compañeros de trabajo cooperan entre si					
6	El jefe se interesa por el éxito de sus empleados					
7	Cada trabajador asegura sus niveles de logro en el trabajo					
8	En la organización, se mejoran continuamente los métodos de trabajo					
9	En mi oficina, la información fluye adecuadamente					
10	Los objetivos de trabajo son retadores					

N	Proposiciones	Ninguno o Nunca	Poco	Regular o Algo	Mucho	Todo o Siempre
11	Se participa en definir los objetivos y las acciones para lograrlo					
12	Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la organización					
13	La evaluación que se hace del trabajo, ayuda a mejorar la tarea					
14	En los grupos de trabajo existe una relación armoniosa					
15	Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de su responsabilidad					
16	Se valora los altos niveles de desempeño					
17	Los trabajadores están comprometidos con la organización					
18	Se recibe la preparación necesaria para realizar el trabajo					
19	Existen suficientes canales de comunicación					
20	El grupo con el que trabajo funciona como un equipo bien integrado					
21	Los supervisores expresan reconocimiento por los logros					
22	En la oficina se hacen mejor las cosas cada día					
23	Las responsabilidades del puesto están claramente definidas					
24	Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía					
25	Se cuenta con la oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que se puede					
26	Las actividades en las que se trabaja permiten aprender y desarrollarse					
27	Cumplir con las tareas diarias en el trabajo permite el desarrollo del personal					
28	Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades					
29	En la institución se afrontan y superan los obstáculos					

N	Proposiciones	Ninguno o Nunca	Poco	Regular o Algo	Mucho	Todo o Siempre
30	Existe buena administración de los recursos					
31	Los jefes promueven la capacitación que se necesita					
32	Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante					
33	Existen normas y procedimientos como guías de trabajo					
34	La institución fomenta y promueve la comunicación interna					
35	La remuneración es atractiva en comparación con la de otras organizaciones					
36	La empresa promueve el desarrollo personal					
37	Los productos y/o servicios de la organización son motivo de orgullo del personal					
38	Los objetivos del trabajo están claramente definidos					
39	El supervisor escucha los planteamientos que se le hacen					
40	Los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la institución					
41	Se promueve la generación de ideas creativas o innovadoras					
42	Hay clara definición de visión, misión y valores en la institución					
43	El trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos					
44	Existe colaboración entre el personal de las diversas oficinas					
45	Se dispone de tecnología que facilita el trabajo					
46	Se reconocen los logros en el trabajo					
47	La organización es una buena opción para alcanzar calidad de vida laboral					
48	Existe un trato justo en la empresa					
49	Se conocen los avances en otras áreas de la organización					

50	La remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros					
----	---	--	--	--	--	--

ANEXO 3:

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Alumno:

.....
Con el debido respeto me presento a usted, mi nombre es **Peter Steve Guardamino Calero**, Estudiante de psicología de la Universidad César Vallejo – Lima. En la actualidad me encuentro realizando una investigación sobre **Estrés laboral y clima organizacional en el personal del Hospital Distrital de Chancay- 2017**; y para ello quisiera contar con su valiosa colaboración. El proceso consiste en la aplicación de dos pruebas psicológicas: **Escala de estrés laboral de la OIT** y **Escala de Clima Laboral CL-SPC**. De aceptar participar en la investigación, afirmo haber sido informado de todos los procedimientos de la investigación. En caso tenga alguna duda con respecto a algunas preguntas se me explicará cada una de ellas.
Gracias por su colaboración.

Atte. Peter Steve Guardamino Calero
ESTUDIANTE DE LA EAP DE PSICOLOGÍA
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Yo.....
..... con número de DNI: acepto participar en la investigación **Estrés laboral y clima organizacional en el personal del hospital distrital de Chancay- 2017** del señor Peter Steve Guardamino Calero.

Día:/...../.....

Firma

ANEXO 4:

Matriz de consistencia

TÍTULO	PROBLEMA	HIPÓTESIS	OBJETIVOS	METODO	INSTRUMENTO
"Estrés laboral y clima organizacional en el personal del hospital distrital de Chancay - 2017"	General	General	General	Tipo y diseño	Estrés Laboral.
	¿Qué relación existe entre el estrés laboral y clima organizacional en el personal	Existe correlación inversa y significativa entre estrés laboral y clima organizacional en el personal del Hospital distrital de Chancay, 2017.	Determinar la correlación entre estrés laboral y clima organizacional en el personal del Hospital distrital de Chancay, 2017.	Enfoque Cuantitativo descriptivo, correlacional, Diseño no experimental – Transaccional.	Escala de estrés laboral de la OIT
		Específicos	Específicos	Población - muestra	
		Existe correlación inversa y significativa entre estrés laboral y las dimensiones de clima organizacional en el personal	Determinar la correlación entre estrés laboral y las dimensiones de clima organizacional en el personal	610 personas. (Personal)	
		Muestra = 203			

	del Hospital distrital de Chancay, 2017?	del Hospital distrital de Chancay. 2017.	del Hospital distrital de Chancay, 2017.		
			Determinar el nivel predominante de estrés laboral en el personal del Hospital distrital de Chancay, 2017.	Estadísticos	Clima Organizacional
			Determinar el nivel predominante de clima organizacional en el personal del Hospital distrital de Chancay, 2017.	<ul style="list-style-type: none"> ● Descriptiva ● Inferencial 	<p>Escala de Clima Laboral CL-SPC</p>

ANEXO 5:

Validación de Instrumentos
ESCALA DE ESTRÉS LABORAL DE LA OIT

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg./Lic.: PASACHE FANO, ANA MARIA

DNI: 10030106

Especialidad del validador:

- ¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Firma del Experto Informante.
Especialidad

Gobierno Regional Lima
Dirección Regional de Salud
HOSPITAL CHANCAY Y SPS.
Lic. Ana Maria Pasache Fano
C.Ps.º 15521
JEFE DEL SERVICIO DE PSICOLOGIA

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg./Lic.: MERY KARINA MACHCO MANSILLA

DNI: 40669314

Especialidad del validador: Psicóloga Especialista en Terapia Cognitivo Conductual

- ¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Firma del Experto Informante.
Especialidad

 GOBIERNO REGIONAL DE LIMA
DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD
HOSPITAL DE CHANCA Y SRS
.....
Mery K. Machco Mansilla
PSICOLOGA
C.P.S.P.: 15832

C.P.S.P.: Firma

Observaciones: Ninguna

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Psic. Paula Pigni Rodríguez

DNI: 07634441

Especialidad del validador: Psicología

- ¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Firma del Experto Informante.
Especialidad



C.Ps.P. Firma
18744

14 de abril del 2017

Observaciones (precisar si hay suficiencia): EXISTE SUFICIENCIA ITEMS

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

Apellidos y nombres del juez validador. Mg: Mateo Mario Salazar Avalos DNI: 06204017

Especialidad del validador: PSICOLOGIA - TEMATICO

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

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

25 de junio del 2016



Firma del Experto Informante.

MATEO SALAZAR AVALOS
Psicólogo
C.Ps.P 1455

Observaciones: _____

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Edwin Eugenio Casteo Chirinos

DNI: 08072390

Especialidad del validador: _____

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

Firma del Experto Informante.
Especialidad



Firma
C. Ps. P.
1024

CLIMA LABORAL
ESCALA DE OPINIONES CL – SPC

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg./Lic.: PASACHE FANO, ANA MARIA

DNI: 10030106

Especialidad del validador:

- ¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Firma del Experto Informante.
Especialidad


Gobierno Regional Lima
Dirección Regional de Salud
HOSPITAL CHIRIQUAY Y SPS
Lic. Ana Maria Pasache Fano
C.Ps. 10030
JEFE DEL SERVICIO DE PSICOLOGIA

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg./Lic.: MERY KARINA MACHCO MANSILLA

DNI: 40669314

Especialidad del validador: Psicóloga Especialista en Terapia Cognitivo Conductual

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

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Firma del Experto Informante.

Especialidad



Mery K. Machco Mansilla
PSICOLOGA

C.Ps.P. Firma

Observaciones: Ninguna

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Psic. Paula Pigni Rodríguez

DNI: 07634441

Especialidad del validador: Psicología

- ¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Firma del Experto Informante.
Especialidad



C.Ps.P. Firma
18744

14 de abril del 2017

Observaciones (precisar si hay suficiencia): EXISTE SUFICIENCIA ITEMS

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

Apellidos y nombres del juez validador. Mg: Mateo Mario Salazar Avalos DNI: 06204017

Especialidad del validador: PSICOLOGIA - TEMATICO

- ¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

25 de junio del 2016



Firma del Experto Informante.

MATEO SALAZAR AVALO
Psicólogo
C.Ps.P 1455

Observaciones: _____

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Edwin Eugenio Casteo Chirinos

DNI: 08072390

Especialidad del validador: _____

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Firma del Experto Informante.
Especialidad



Firma
C.Ps.P.
1024

ANEXO 6:



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

"Año de la Diversificación Productiva y del Fortalecimiento de la Educación"

Los Olivos, 18 de junio de 2015

CARTA N° 154-2015/UCV-L-DA-SLD-PSI/DE

Señor Doctor
VICTOR VIRU TANG
Director General del Hospital Distrital de Chancay
Av. Sucre S/N - Chancay
Presente.-



De nuestra consideración:

*Es grato dirigirme a usted, para expresarle mi cordial saludo y a la vez solicitar la autorización para el Sr. **GUARDAMINO CALERO PETER STEVE**, estudiante de la Carrera de Psicología, quien desea realizar su trabajo de investigación sobre: "**ESTRÉS Y CLIMA ORGANIZACIONAL EN TRABAJADORES DEL HOSPITAL DE CHANCAY**", agradecemos por antelación le brinde las facilidades del caso, en la entidad que está bajo su Dirección.*

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



Atentamente,

Mg. Taniht Cubas Romero
Directora

Escuela Profesional de Psicología

CAMPUS LIMA NORTE
Av. Alfredo Mendiola 6232,
Panamericana Norte, Los Olivos.
Tel.: (+511) 202 4342



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

"Año del Buen Servicio al Ciudadano"

Los Olivos, 13 de Octubre de 2017

CARTA N° 568-2017/EP/PSI UCV LN

Señor Doctor
VICTOR VIRU TANG
Director General
Hospital Distrital de Chancay
Av. Sucre S/N – Chancay



Presente -


De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para expresarle mi cordial salud y a la vez solicitar la autorización para el Sr. **GUARDAMINO CALERO PETER STEVE**, estudiante de la Carrera de Psicología, quien desea realizar su trabajo de investigación sobre: **"ESTRÉS LABORAL Y CLIMA ORGANIZACIONAL EN EL PERSONAL DEL HOSPITAL DISTRITAL DE CHANCAY 2017"**, agradecemos por antelación le brinde las facilidades del caso, en la entidad que esté bajo su Dirección.

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

Atentamente,




Leniht L. Cubas Romero
Directora de Escuela
Profesional de Psicología
Filial Lima – Campus Lima Norte

TCR/CCP

UCV.EDU.PE



"Año de la Consolidación del Mar de Grau"

CONSTANCIA

El que suscribe, Jefe de la Unidad de Apoyo a la Docencia e Investigación del HOSPITAL DE CHANCAY Y SBS, Dr. ORTIZ SOUZA HUGO ANIBAL

HACE CONSTAR:

Que, el Sr. PETER STEVE GUARDAMINO CALERO, con DNI N° 47196156, estudiante de la Universidad Cesar Vallejo - Escuela Académico Profesional de Psicología, ha realizado encuestas referente a la ejecución del trabajo de Investigación Titledo "ESTRÉS LABORAL Y CLIMA ORGANIZACIONAL EN EL PERSONAL DEL HOSPITAL DISTRITAL DE CHANCAY - 2017", en el Hospital de Chancay.

Se expide la presente a solicitud del interesado, para los fines que estime pertinentes.

Chancay, 28 de abril del 2017


HUGO ANIBAL ORTIZ SOUZA
DNI N° 47196156 - FOLIO N° 19072
JEFE DE LA UNIDAD DE APOYO A LA
DOCENCIA E INVESTIGACION

Co. Adjunto



GOBIERNO REGIONAL DE LIMA

HOSPITAL CHANCAY Y SERVICIOS BÁSICOS DE SALUD



"Año de la Diversificación Productiva y del Fortalecimiento de la Educación"

REGISTRO N° 4712

MEMORANDO N° 045-UE. H.CH.SBS-U.APOYO.DOC.e.INV.2015

A : Unidades, Departamentos y Servicios
DE : Dr. HUGO ANIBAL ORTIZ SOUZA
Jefe de la Unidad de Apoyo a la Docencia e Investigación
ASUNTO : FACILIDADES PARA EJECUCION DE TRABAJO DE
INVESTIGACION
FECHA : Chancay, 23 de junio del 2015

Medio el presente saludo a usted cordialmente y a la vez solicitar se brinde las facilidades del caso al alumno PETER STEVE GUARDAMINO CALERO, estudiante de la carrera de Psicología de la Universidad Cesar Vallejo; para la ejecución del trabajo de Investigación Titulado "ESTRÉS LABORAL Y CLIMA ORGANIZACIONAL EN EL PERSONAL DEL HOSPITAL DISTRITAL DE CHANCAY - 2016", el mismo que consiste en la realización de encuestas.

Sin otro particular, me despido de usted.

Atentamente;


GOBIERNO REGIONAL LIMA
SERVICIOS REGIONALES DE SALUD
HOSPITAL CHANCAY Y SBS
DR. HUGO ANIBAL ORTIZ SOUZA
CMP. N° 20768 - RNE. N° 13572
JEFE DE LA UNIDAD DE APOYO A LA
DOCENCIA E INVESTIGACION

Cc: Archivo



**ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD
DE TESIS**

Código : F06-PP-PR-02.02
Versión : 07
Fecha : 31-03-2017
Página : 6 de 18

Yo, Mg. César Raúl Manrique Tapia, docente de la Facultad Humanidades y Escuela Profesional Psicología de la Universidad César Vallejo Lima Norte, revisor de la tesis titulada:

"Estrés laboral y clima organizacional en el personal del Hospital Distrital de Chancay- 2017", del estudiante GUARDAMINO CALERO, Peter Steve; constato que la investigación tiene un índice de similitud de 13% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El suscrito analizó dicho reporte y concluyó 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.

Lima, 25 de julio de 2017

Mg. César Raúl Manrique Tapia


DNI: 09227908



Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Representante de la Dirección / Vicerrectorado de Investigación y Calidad	Aprobó	Rectorado
---------	----------------------------	--------	---	--------	-----------

Feedback Studio - Google Chrome
 ev.turnitin.com/app/carta/es/?u=10512782225a+1&lang=es&o=901314455

feedback studio Estrés laboral y clima organizacional en el personal del Hospi...



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE HUMANIDADES
 ESCUELA ACADÉMICA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

**"Estrés laboral y clima organizacional en el personal del Hospital
 Distrital de Chancay- 2017"**

**TESIS PARA OPTAR TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO
 EN PSICOLOGÍA**

AUTOR:
 GUARDAMINO CALERO, Peter Steve

Resumen de coincidencias ✕

13 %

Se están viendo fuentes estándar

Ver fuentes en inglés (Beta)

Coincidencias

1	www.ceasip.org.pe <small>Fuente de Internet</small>	3 % >
2	Entregado a Universida... <small>Trabajo del estudiante</small>	1 % >
3	www.bdigital.unal.edu... <small>Fuente de Internet</small>	1 % >
4	repositorio.upao.edu.pe <small>Fuente de Internet</small>	1 % >
5	Entregado a Universida... <small>Trabajo del estudiante</small>	1 % >
6	repositorio.upb.edu.co <small>Fuente de Internet</small>	1 % >

Página: 1 de 46 Número de palabras: 10633 Text-only Report High Resolution Activado

13:57
9/08/2019



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Centro de Recursos para el Aprendizaje y la Investigación (CRAI)
"César Acuña Peralta"

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LAS TESIS

1. DATOS PERSONALES

Apellidos y Nombres:

Guardamino Calero, Peter Steve

D.N.I. : 47166156

Domicilio : Jr. Risso 513, Dpto 301 - Lince

Teléfono : Fijo : Móvil : 972061878

E-mail : piter_steven@hotmail.com

2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:

Tesis de Pregrado

Facultad : Humanidades

Escuela : Psicología

Carrera : Psicología

Título : Licenciado en Psicología

Tesis de Post Grado

Maestría

Doctorado

Grado :

Mención :

3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:

Guardamino Calero, Peter Steve

Título de la tesis:

Estrés laboral y Clima Organizacional en el personal del Hospital Distrital de
Chancay - 2017

Año de publicación : 2017

4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN VERSIÓN ELECTRÓNICA:

A través del presente documento,

Si autorizo a publicar en texto completo mi tesis.



No autorizo a publicar en texto completo mi tesis.



Firma : 

Fecha : 09/09/2019



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR LA PRESENTE, EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL
ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE LA ESCUELA DE PSICOLOGÍA*

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:
Guardamino Calero Pizar Sierra

INFORME TITULADO:

Estrés Laboral y Clima Organizacional en el personal del Hospital Distrital de Chancay,
2017.


PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

Licenciada en Psicología

SUSTENTADO EN FECHA: 19/10/2017

NOTA O MENCIÓN: 11




Xosro Quiroz Frazzetta Joel
DNI 32990613
CEN.P 29721

*El presente documento tiene carácter de visto bueno para el trabajo de investigación en cumplimiento con los estándares establecidos por el equipo de investigación de la E.P de Psicología. Carece de validez para otro tipo de uso.

Versión: 06/02/2019