



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**Clima y estrés laboral en colaboradores del Departamento de
Enfermería de un Instituto de salud mental, Lima Norte 2021**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Licenciada en Psicología

AUTORAS:

Br. ORTIZ FERNANDEZ, Jenifer Roxana (ORCID: 0000-0003-3878-9126)

Br. VILLANUEVA RIVAS, Grecia del Pilar (ORCID: 0000-0002-2230-1133)

ASESOR:

Dr. DE LA CRUZ VALDIVIANO, Carlos Bacilio (ORCID: 0000-0002-8181-7957)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Desarrollo Organizacional

LIMA - PERÚ

2021

Dedicatoria

Jenifer:

Dedico este trabajo a mi madre,
por ser mi roca y quien me
impulsó a lograr mis objetivos.
A mi padre, abuelos y tíos que
me guían desde el cielo en
cada paso que doy. A mi novia
por su apoyo incondicional.

Grecia:

Este trabajo va dedicado a mi
madre, por estar siempre para
mí apoyándome y a mi novio
por motivarme cada día a
seguir cumpliendo mis metas.

Agradecimiento

A Dios, por guiarnos a cumplir satisfactoriamente esta etapa de nuestras vidas, a nuestras familias por apoyarnos en el cumplimiento de nuestros objetivos y por confiar en nosotras. Agradecemos también a todos aquellos que nos brindaron su apoyo llenando los cuestionarios y resolviendo nuestras dudas, pues entendemos los difíciles momentos que atravesamos como país ante una pandemia mundial. Gracias por darse un tiempo para apoyarnos.

Índice de contenido

Carátula.....	1
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenido	iv
Índice de tablas	5
Resumen.....	6
Abstract.....	7
I. INTRODUCCIÓN	8
II. MARCO TEÓRICO	12
III. METODOLOGÍA.....	25
3.1. Tipo y diseño de investigación	25
3.2. Variables y operacionalización	25
3.3. Población, muestra, muestreo y unidades de análisis	27
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	29
3.5. Procedimientos	33
3.6. Método de análisis de datos	34
3.7. Aspectos éticos	34
IV. RESULTADOS	36
V. DISCUSIÓN	40
VI. CONCLUSIONES.....	44
VII. RECOMENDACIONES.....	45
REFERENCIAS.....	46
ANEXOS	51

Índice de tablas

Tabla 1 Análisis de bondad de ajuste a la distribución normal de las variables generales.....	36
Tabla 2 Relación entre clima y estrés laboral en los colaboradores del departamento de enfermería de un Instituto de Salud Mental, Lima Norte 2021. (n=120).....	37
Tabla 3 Relación entre el clima laboral y las dimensiones de estrés laboral en los colaboradores del departamento de enfermería de un Instituto de Salud Mental, Lima Norte 2021 (n=120)	37
Tabla 4 Relación entre el estrés laboral y las dimensiones de clima laboral en los colaboradores del departamento de enfermería de un Instituto de Salud Mental, Lima Norte 2021	38
Tabla 5 Niveles del clima y estrés laboral en los colaboradores del departamento de enfermería de un Instituto de Salud Mental, Lima Norte 2021. (n=120).....	38
Tabla 6 Clima laboral según el sexo, edad y modalidad de trabajo, de los colaboradores del departamento de enfermería de un Instituto de Salud Mental, Lima Norte 2021. (n=120).....	39
Tabla 7 Estrés laboral según el sexo, edad y modalidad de trabajo, de los colaboradores del departamento de enfermería de un Instituto de Salud Mental, Lima Norte 2021	39

Resumen

Esta investigación ha tenido como principal finalidad determinar la relación entre clima y estrés laboral en colaboradores del Departamento de Enfermería de un Instituto de Salud Mental en Lima Norte durante el año 2021. Se empleó un enfoque cuantitativo, con diseño no experimental, de corte transversal, tipo descriptivo - correlacional. La muestra estuvo conformada por 120 trabajadores entre enfermeras(os) y técnicos de enfermería, se recolectaron los datos a través de los siguientes instrumentos: La Escala de Estrés laboral de la OIT-OMS, adaptada en Perú por Ángela Suarez en el año 2013 y la Escala de Clima Laboral CL-SPC elaborada por Sonia Palma en el año 2004. Los resultados obtenidos muestran que el clima laboral se correlaciona de manera significativa con el estrés laboral ($p < .05$), con un valor de $Rho = -.468$, lo cual indica una correlación moderada inversa. Es decir, cuanto mayor son las puntuaciones del clima laboral, menores son los del estrés laboral y viceversa.

Palabras clave: Estrés laboral, clima laboral, trabajadores de un Instituto de salud

Abstract

The main purpose of this research was to determine the relationship between climate and work stress in collaborators of the Nursing Department of an Institute of Mental Health in North Lima during the year 2021. A quantitative approach was used, with a non-experimental, cross-sectional design descriptive type - correlational. The sample consisted of 120 workers, including nurses and nursing technicians, data was collected through the following instruments: The ILO-WHO Work Stress Scale, adapted in Peru by Angela Suarez in 2013 and the CL-SPC Work Climate Scale prepared by Sonia Palma in 2004. The results obtained show that the work environment correlates significantly with work stress ($p < .05$), with a value of $Rho = -.468$, which indicates a moderate inverse correlation. That is, the higher the work climate scores, the lower the work stress scores and vice versa.

Keywords: work stress, work climate, workers of a health institute

I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad existe creciente competencia global entre empresas y/u organizaciones, por ello éstas necesitan encontrar una herramienta adicional que les ayude a mejorar sus servicios o productos, permitiéndoles mantenerse vigentes en un mercado que se ha vuelto muy competitivo. Uno de los pilares más importantes que permite esta productividad y competitividad es el capital humano. Según Brito y Jiménez (2009) está demostrado que aquellos trabajadores que se encuentran a gusto con las condiciones laborales presentes en su entorno pueden tener un desempeño mucho más eficaz y eficiente en su trabajo. De esa forma, podrán obtener mejores resultados para lograr sus objetivos organizacionales. Sin embargo, mientras más exitosa y competente busca ser una empresa, más presión recae sobre sus trabajadores, lo que puede terminar desencadenando en estrés laboral. Para Llopis y Foss (2016) todas las personas llegan a sentir cierto grado de estrés laboral, ya que pasan por lo menos un tercio de sus vidas en sus centros de trabajo.

La Organización Mundial de la Salud (2004) publicó un artículo titulado “La organización del trabajo y el estrés”, en el que refiere que aquellos trabajadores con niveles considerables de estrés, suelen estar desmotivados, tienden a enfermarse más rápido y como resultado, se tornan menos productivos. Sin embargo, de acuerdo a Marulanda (2007) existen entidades gubernamentales como la Unión Europea y organizaciones internacionales que se han preocupado en implementar estrategias para ayudar en la prevención y control del estrés, ya que son demasiados los colaboradores que han presentado estrés laboral y jamás han sido asistidos por las entidades promotoras de salud.

Por su parte, Rekha (2016) refiere que el país con mayor porcentaje de trabajadores con estrés laboral es Estados Unidos, pues presentan mayor sobrecarga laboral y el costo de vida en el país es muy alto.

De acuerdo con las cifras de la OMS; Sudamérica, también presenta cifras significativas de estrés laboral, como es el caso de Argentina con el 65 % de colaboradores que perciben su salud mental en riesgo y deteriorada, padecen de síntomas físicos y psicológicos, como el sentir agotamiento, decaimiento del

ánimo y ansiedad, los cuales están también vinculados con el clima dentro de su trabajo.

Como señala Barquinero (2014) en el Perú el 70% de trabajadores de entidades privadas y/o públicas han manifestado estrés, sin embargo, son pocas las organizaciones que intentan buscar una solución a dicho problema. En cuanto a la relación de estrés laboral según género, Ramos & Jordão (2014) refieren que las mujeres son el sexo más propenso a padecer de estrés laboral, concluyeron que, a diferencia de los hombres, el estresor externo que más aflige a las mujeres, es el hecho de tener que desempeñar sus actividades laborales y su rol en el hogar al mismo tiempo, en cambio, a los hombres más los aflige el estrés por obtener reconocimiento laboral. Se conoce que las empresas por lo general no pueden proteger a sus trabajadores del estrés que pueda surgir fuera de sus oficinas, pero sí pueden resguardarlos de los estresores que surgen dentro de su centro laboral. Pues un trabajador estresado, no sólo se perjudica a sí mismo, sino también a la empresa, por ello es sumamente importante que los empleadores comiencen a prestar más atención a este problema para generar un adecuado clima laboral.

La Organización Internacional del Trabajo (2000) afirma que un trabajador satisfecho va a generar sentimientos de confianza, aumento de la motivación, capacidad para desempeñarse mejor en el trabajo, satisfacción y la mejora de su salud. Lamentablemente, hoy en día se ha sumado un estresor más para la salud mental de la población mundial, pues hemos sido golpeados por la pandemia del coronavirus (COVID-19). Para Lozano (2020) las cifras de infección y muertes se han incrementado desproporcionadamente, afectando la calidad de vida del ser humano. Sin embargo, la población no sólo se vio afectada a nivel de sanidad, sino además en su economía, sus trabajos y vidas personales.

El personal de salud ha sido muy herido ante esta pandemia pues se ha visto obligado a enfrentarse diariamente a una carga laboral demandante, exponiéndose a situaciones estresantes relacionadas al temor de un alto riesgo de contagio. Las organizaciones públicas y privadas tomaron la decisión de enviar

a un grupo de sus colaboradores considerados vulnerables ante el COVID-19, como una forma de protegerlos de sufrir consecuencias graves en caso se contagiasen mientras laboraban en la empresa. Sin embargo, esta acción ha hecho que los trabajadores que sí deben asistir a sus centros laborales sientan más la presión del trabajo al tener que cubrir todos los objetivos de su organización con un grupo reducido de colaboradores. Por otro lado, los trabajadores que laboraron desde casa también se vieron expuestos a situaciones estresantes desencadenadas por el aislamiento social.

Según Adriaenssen et al. (2015) la profesión de enfermería es considerada una de las ocupaciones más exigentes y estresantes. Por ello, en esta investigación nos hemos enfocado en los colaboradores del Departamento de Enfermería de un Instituto de Salud Mental de Lima Norte, constituido por enfermeras(os) y auxiliares de enfermería que, sin descanso, siguieron atendiendo de forma presencial en los servicios de Emergencia y Hospitalización, y el grupo vulnerable que ha continuado laborando desde casa, ambos grupos con temor a contraer el virus, sometidos a gran presión y enfrentando día a día nuevas exigencias laborales y personales a las que han debido adaptarse rápidamente, desencadenando posible inestabilidad en el clima laboral.

Para Duarte et al. (2021) los estudios realizados a enfermeras con modalidad de trabajo presencial, muestran que tienen más probabilidades de experimentar sintomatología como la depresión, cuadros de ansiedad y angustia, además de insomnio y estrés causados por la pandemia que atravesamos, si le sumamos a eso los horarios de trabajo agotadores, el fallecimiento de pacientes, el aislamiento social, además del miedo al riesgo de infectarse y contagiar a sus familias. Por ello, es importante priorizar la salud mental de los profesionales, generando estrategias que protejan la salud de quienes están dándolo todo y luchando contra el Covid-19. Además, para Loi et al. (2006) el que un trabajador sienta el apoyo de su empresa u organización, tendrá un impacto positivo, pues será más fácil poder retenerlos en la empresa.

Teniendo en cuenta lo relatado anteriormente, se formuló la siguiente interrogante ¿Cómo se relaciona el clima y estrés laboral en los colaboradores del Departamento de Enfermería de un Instituto de Salud mental, Lima Norte 2021?

Nuestra investigación se justificó de manera práctica, ya que los resultados ayudaron a que la Institución pueda concientizar y posteriormente elaborar un plan estratégico de mejora que servirá para implementar soluciones que sean más consistentes y definidas, promoviendo un clima laboral óptimo en los colaboradores y reduciendo los niveles de estrés. Del mismo modo, está justificado porque el clima laboral y el estrés son los problemas que van cobrando cada vez más importancia y repercute en las organizaciones. En cuanto a la justificación social, el trabajo ayudó a comprender que toda organización que cuente con una mejor administración y gestión tiene más probabilidad de seguir creciendo, generando más puestos de trabajo, además de contar con colaboradores más motivados y comprometidos a cumplir sus objetivos organizacionales de forma eficiente y eficaz. La justificación metodológica permitió medir la problemática de otras organizaciones a través de nuestros instrumentos que cuentan con validez y fiabilidad, ya que están adaptadas en nuestro país, tiene un uso accesible y permite analizar la problemática en otros contextos.

El objetivo general de nuestro estudio fue: Determinar la relación entre clima y estrés laboral en los colaboradores del Departamento de Enfermería de un Instituto de Salud Mental, Lima Norte 2021. Entre nuestros objetivos específicos estuvieron: Determinar la relación entre el clima laboral y las dimensiones de estrés laboral, determinar la relación entre el estrés laboral y las dimensiones de clima laboral, identificar el nivel predominante del clima laboral, en general y por dimensiones, identificar el nivel predominante del estrés laboral, en general y por dimensiones, describir el clima laboral según sexo, edad y modalidad de trabajo, describir el estrés laboral según el sexo, edad y modalidad de trabajo. Finalmente, como Hipótesis general se formuló que el clima y el estrés laboral se relacionan de manera significativa e inversa en los colaboradores del Departamento de Enfermería de un Instituto de Salud Mental, Lima Norte 2021.

II. MARCO TEÓRICO

En cuanto a las investigaciones nacionales tenemos a Liñán (2019) quien en su estudio se puso como objetivo principal fundamentar la relación del clima y estrés laboral en las profesionales de enfermería del centro Hospitalario Hermilio Valdizán. Para dicho estudio utilizó un enfoque básico-descriptivo, no experimental. Se tuvo una población de 90 enfermeras, de las cuales en el muestreo quedaron 55. Se aplicaron dos encuestas, una de clima organizacional y la otra de Maslach Burnout Inventory (MBI), la prueba de correlación de Rho de Spearman dio -0.720 así que de esa forma se concluyó que existe relación inversa entre el clima y estrés laboral en las enfermeras del nosocomio.

Así también Díaz, et al. (2019) realizaron un trabajo de investigación para establecer el grado de conexión existente en las variables de estrés y clima organizacional en trabajadores de un Hospital en la ciudad de Chiclayo, evaluando para ello a 30 técnicos. Ellos obtuvieron como resultado que dichas variables se relacionan de forma inversa y significativa, con un valor $-0,653$, es así que concluyeron que a mejor clima laboral será menor el nivel estrés que manifiestan las personas que laboran en dicha institución.

Ccahuana (2019) realizó una investigación para resolver la conexión entre estrés y clima laboral en una institución educativa de Lima Centro, para lo cual contó con 25 docentes. Con ello, estableció la presencia de una correlación inversa y moderada, apoyándose en el coeficiente de correlación de Spearman con valor $(-0,650)$, de esa forma se estableció que, a mayor estrés laboral, se obtendrán niveles negativos para el clima.

En Cusco, Chuquimallco (2018) buscó observar la relación entre clima y estrés laboral en una Institución Educativa. Para ello trabajó con 80 docentes y los resultados obtenidos en su investigación fueron los siguientes: Nivel de confianza alta y de significancia baja, de acuerdo con su prueba Tau-c de Kendall para estadísticos no paramétricos que arrojó un valor de correlación $(-0,549)$ confirmándose que existe relación entre las dos variables.

Guardamino (2017) en su estudio se propuso determinar la relación entre las variables de clima y estrés organizacional en un centro Hospitalario de Chancay. El método empleado fue dado bajo un enfoque cuantitativo, descriptivo y correlacional. Se utilizó un muestreo de 203 trabajadores de dicho centro, utilizando una Escala de estrés y clima laboral, obteniéndose como resultado una relación inversa alta entre las variables y significativa, con un valor de rho = -0,829.

Montoya (2017) ejecutó un trabajo de investigación cuyo fin fue buscar la relación existente entre estrés y clima organizacional en el personal de una empresa privada ubicada en el distrito de Lince. Dicha investigación contó con un diseño no experimental de corte transversal. La muestra la compusieron 200 colaboradores, los cuales fueron encuestados respectivamente, además se trabajó con el coeficiente de correlación de Spearman ($r = -0,706$), obteniendo como resultado una relación inversamente proporcional entre el clima organizacional y estrés laboral.

A nivel Internacional, en Colombia, Arce et al (2020) ejecutaron una investigación con el objetivo primordial de examinar el vínculo entre las variables de estrés laboral y los factores de riesgo psicosociales intralaborales notables en el personal de una ONG, tuvieron como muestra 35 trabajadores del centro y observaron que los trabajadores tenían alto nivel de estrés, así mismo, identificaron una relación positiva en los factores de riesgo y estrés laboral dentro de la empresa mediante el factor de correlación de Pearson reconociendo una valía significativa de $p < 0,05$. Por lo tanto, se concluyó que, a mayor nivel de riesgo psicosocial en la institución, se incrementa el nivel de estrés en los trabajadores.

Así mismo, Pilligua y Arteaga (2019) en su investigación cuya finalidad era evaluar el clima y rendimiento laboral de una empresa, contaron con una población de 87 trabajadores. Tuvo un tipo de investigación descriptiva, con técnicas cualitativas. Se obtuvo como resultado un clima laboral desfavorable, detectando inconvenientes en la organización como la falta de lugares cómodos, la sobre exigencia por parte de sus jefes por lograr los objetivos

organizacionales. Por tanto, se concluyó que las empresas deben brindar principal interés en originar entornos laborales idóneos para sus jornaleros, de esta manera sus niveles de productividad serán los más óptimos.

León (2017) determinó la conexión entre clima y estrés laboral en trabajadores de un centro de salud en Colombia, la población estuvo formada por un total de 54 personas. Fue un estudio Descriptivo – Correlacional, se utilizaron encuestas, además se obtuvieron los resultados mediante la prueba de correlación de Pearson con valor de 0,739 a un nivel de significancia de 0.01. De esta manera, se observó una correlación positiva débil, estadísticamente significativa. Se concluyó que mientras más asciendan los valores del clima organizacional, los valores de estrés laboral se incrementan también.

Ibarvo, et al. (2017) dieron a conocer una investigación en México, con el objetivo principal de definir la correlación entre clima organizacional y el nivel de estrés presente en el personal de un juzgado, 198 personas colaboraron con dicho estudio. Consiguiendo como resultado una conexión inversa entre el clima dentro de la empresa y el nivel de estrés, empleándose el coeficiente de correlación de Pearson que tuvo un valor de -0.6057. Como conclusión, se constata que a menor clima organizacional mayor será el nivel de estrés en los empleados.

En Chile, Soto et. al (2018) con su estudio de estrés laboral en madres académicas, buscó conocer la conexión entre las condiciones de trabajo y estrés laboral. La muestra estuvo a cargo de 61 madres estudiantes de una Universidad, se estableció una relación inversa significativa con un coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0,621 ($p < 0,001$). Concluyendo que a mejor condición de trabajo tengan las académicas, menor será el nivel de estrés laboral.

En España, Merino et. al (2018) quienes con su investigación buscaron evaluar la relación entre el burnout y los riesgos psicosociales en un Hospital de larga y mediana estancia. Encontraron que sí existe correlación entre ambas

variables; ya que las personas con buena satisfacción laboral, optimismo y autoeficacia, hacen frente de manera óptima el estrés y tienen menor vulnerabilidad a los riesgos del entorno y el burnout.

De igual manera, se obtuvo apoyo teórico a través de una amplia revisión bibliográfica que ayude a enriquecer esta investigación, en la que se encontró: Que el estrés es un derivado del verbo latino “stringere”, que significa provocar “tensión” y durante el siglo XIX empezó a utilizarse en el área de la medicina, al principio en la fisiología, luego en el campo de la endocrinología refiriéndose inicialmente al “estrés fisiológico”.

Selye (1956), considerado por muchos como el padre de la investigación sobre el estrés, en su obra publicada “El estrés de la vida”, otorga la definición de estrés como la respuesta no específica del cuerpo ante una demanda, ya sea del exterior o del interior de uno mismo. Todavía se reconoce hoy como el más simple y la mejor definición fisiológica de lo que sucede dentro de nuestros cuerpos cuando estamos fuera de nuestra zona de confort.

La OMS (2010) se refiere al estrés como el conjunto de reacciones fisiológicas que hacen que el organismo esté listo para la acción. Es decir, que ante determinado peligro que el organismo percibe de su entorno, se produce una serie de procesos fisiológicos y psicológicos que ponen en alerta al individuo y se prepara para responder a dicha demanda. Cuando la respuesta resulta ser insuficiente o exagerada, se producen síntomas psicológicos de diferente intensidad, como las somatizaciones. Si éstas no se logran controlar pueden dar como consecuencia diversos tipos de enfermedades, hasta algunas que pueden ser graves. En ciertas ocasiones, la persona puede presentar estos síntomas durante mucho tiempo y, aun así, estos síntomas pueden pasar inadvertidos a la persona afectada.

Según Naranjo (2016) refiere al estrés como una condición puede ser física o psicológica que perturba el estado normal del cuerpo, además puede generar

enfermedades o notables cambios en la persona, llegando a producirles angustia y preocupación en su lugar de trabajo.

De acuerdo con la OIT (2008) existen pocas investigaciones en Latinoamérica sobre el tema de estrés laboral, a su vez refiere que tampoco hay muchos instrumentos que faciliten su estudio. Por tal motivo, recomienda que se produzcan más trabajos de investigación con el fin de prestar mayor atención a la problemática y conocer los orígenes y efectos de la misma, así se podrá conocer de forma puntual el nivel de estrés laboral que pueden desarrollar los colaboradores de una empresa y/u organización determinada.

Kano, et al. (2009) refieren que el estrés laboral puede ser físico o psicológico y se produce cuando hay un desequilibrio entre la organización del entorno laboral y los recursos de afrontamiento que los empleadores poseen. Es decir, si los colaboradores no tienen los recursos suficientes no podrán hacer frente de forma adecuada a los retos que se les presenten. Además, Ranjbar y Mantegh (2018) mencionan que el ambiente laboral y el estrés logran causar una serie de enfermedades en las personas, muchas de ellas psicósomáticas, pero en ciertos casos consiguen acelerar el desarrollo de enfermedades mentales. Si esto sucede, una persona que sufre de alguna enfermedad mental permanecerá incapacitada, creando desafíos al individuo, la comunidad, y a la organización a la que pertenece. Por ello, el estrés en el lugar de trabajo es un problema sumamente importante, ya que puede conducir a diversos problemas de salud ya sean mentales o físicos (Salminen et al., 2003).

Suarez (2013) menciona que hoy en día el estrés laboral es un problema que no sólo se produce a nivel nacional, sino también internacional, y sigue aumentando como consecuencia del ambiente voluble que existe en un mundo que busca ser más innovador en su ámbito organizacional, se puede notar mayor evidencia de ello en países desarrollados y en personas que se encuentran sometidas a situaciones estresantes relacionadas con su trabajo, los individuos pueden presentar ansiedad, angustia, depresión, sensación de desgano, preocupación, produciendo desbalances en su desarrollo laboral.

Así también, Imani y Mokhtari (2018) determinan que el estrés laboral tiene efectos negativos los cuales pueden dañar la salud física y mental de los trabajadores trayendo como consecuencia un bajo rendimiento, sin embargo, un nivel de estrés equilibrado conlleva a un mejor desempeño. Si dejamos que el estrés perdure por más tiempo, traerá como consecuencia agotamiento en la persona, ésta se irá consumiendo progresivamente y la consecuencia de este estado producirá disminución de la energía tanto física, emocional y de capacidades. Como se sabe la capacidad del sujeto es uno de los componentes básicos para aumentar la productividad, esta a su vez también es función de la capacidad y el conocimiento del puesto, por lo que es necesario e importante centrar la atención en el estrés antes que, en el trabajo, porque una persona con estrés será una persona menos productiva (Talebi, 2020).

Existen diversas teorías sobre el estrés, una de las más conocidas es la de Selye (1974), quien menciona y afirma que el estrés se vuelve una capacidad del individuo para afrontar y adaptarse a consecuencias que trae consigo dicha enfermedad. Él pudo observar pacientes que presentaban trastornos de tipo físico que no eran consecuencia de su padecimiento y pacientes con otras enfermedades que mostraban síntomas idénticos. Dedujo que se podía deber al esfuerzo del organismo por combatir el estrés que le causaba el estar enfermo, así que llamó a esta serie de síntomas como “El Síndrome General de adaptación” y fue dividido en tres fases: La primera conocida como la fase de alarma, la segunda es la fase de resistencia y la tercera bajo el nombre de fase de agotamiento. La primera fase se basa en la reacción que experimenta un organismo cuando se siente expuesto a estímulos con los que no se siente familiarizado, éstas reacciones son conocidas como lucha o huida y dan como consecuencia el aumento de presión arterial, frecuencias cardíacas y respiratorias o la dilatación de pupilas. Se produce de forma temporal y no resulta perjudicial para la persona. La segunda fase se produce una vez que el organismo intenta adaptarse al contexto que viene generándole estrés, obteniendo de esta forma una mejoría notoria, en la que los síntomas que se producían en la fase primera fase se desvanecen. Sin embargo, si la reacción de la fase de resistencia se extiende considerablemente con el tiempo, termina

convirtiéndose en la fase tres de agotamiento, en la que los mecanismos de adaptación no producen mejoría, por ende, los síntomas de la fase de alarma vuelven a aparecer y aquellos trastornos fisiológicos o psicológicos reaparecen y se suelen volver crónicos, pudiendo ocasionar la muerte de la persona.

Otra teoría planteada por Carlson (2010) refiere que el estrés que se extiende en el tiempo puede llegar a ser dañino para el organismo y así perjudicar la salud, ocasionando incluso lesiones cerebrales. Esto se debe a que el organismo produce niveles excesivos de glucocorticoides o también porque la tensión arterial asciende como resultado de la adrenalina y la noradrenalina, lo cual resulta dañino para el organismo y puede terminar dañando el desempeño del sistema inmunológico. Por ello, determinó que existe relación directa entre el estrés y el sistema inmunológico.

Por otro lado, Kiecolt y Cols (1987) efectuaron diversas pruebas de laboratorio en las que pudieron observar y descubrir que las personas que cuidaban a pacientes con enfermedad de Alzheimer, al pasar por circunstancias estresantes que derivan de la enfermedad, resultaron tener sistemas inmunológicos mucho más frágiles y con mayor vulnerabilidad.

De acuerdo con Lazarus y Folkman (2013) quienes en su teoría de la interacción del modelo cognitivo – transaccional se refirieron al estrés como una relación que se origina entre la persona y su entorno, pero que el individuo percibe como una relación que escapa de su control y recursos, y que además lo hace sentirse en riesgo, poniendo en peligro su salud. Para los autores, el que se produzca o no una señal estresante entre el sujeto y su medio ambiente va a depender fundamentalmente de dos procedimientos que se relacionan entre sí: El primero es la evaluación que realiza el individuo de la situación, reconociendo las exigencias que ésta puede presentar y como se relacionan con su bienestar personal, y dependiendo de cómo califique su nivel de importancia, es decir, si le es positiva, irrelevante o estresante. El segundo procedimiento se enfoca en la evaluación de la persona sobre sus propios recursos para afrontar aquella

situación que le genera estrés, teniendo en cuenta sus capacidades para afrontarlo.

Entre los factores de estrés laboral tenemos los factores psicosociales, los cuales para la OIT (1986) son mecanismos que por una parte se producen de la interacción entre el entorno laboral, las condiciones que mantiene la organización y la satisfacción que le producen al colaborador, y, por otra parte, se originan de acuerdo a las capacidades que presenta el trabajador, sus requerimientos, su cultura y como se sienten en el ámbito personal o laboral. Estos componentes pueden influenciar directamente en su salud, desempeño laboral y la satisfacción del colaborador con su entorno a través de cómo percibe sus experiencias. Por tal motivo, los factores psicosociales que desencadenan el estrés son de suma importancia para tener en cuenta, pues de esa forma se podrá proteger la salud del personal de una empresa y/u organización. También existen los factores intrínsecos al empleo, de acuerdo con Newell (2002) los estudios de investigación han confirmado que hay empleos con más posibilidades de generar estrés que otros.

Shaw y Riskind (1983) a través del “cuestionario de análisis de puesto”, identificaron cinco factores intrínsecos que generaban estrés en el trabajador, éstos eran: La toma de decisiones, el cambio constante de información con otras personas, el control excesivo de los materiales, las carentes tareas estructuradas y las condiciones físicas que perjudican al trabajador. Si estos componentes se dan de forma habitual en el trabajo, existen más probabilidades de experimentar estrés.

Hace aproximadamente cien años atrás, alrededor de 1924 muchas personas comenzaron a preguntarse por los componentes que lograsen aportar al bienestar productivo en las instituciones u organizaciones. Desde esa fecha y por cerca de diez años la labor investigadora sobre el clima laboral se centró principalmente en la Western Electric, analizando el proceder de los empleados frente a circunstancias aproximadamente similares.

Si bien es inexacto el tiempo en el que se comenzó a hablar claramente de clima laboral, los orígenes de dicho término que vienen desde una perspectiva psicológica, fueron encontrados poco después en las investigaciones de Lewin et al. (1939). Posteriormente, Fleishman (1953) reanuda la explicación desde la psicología y hace referencia sobre el concepto de clima, ligándolo al liderazgo desde un criterio académico.

La falta de precisión hizo que existiera una variedad de términos, como Salgado et al. (1996) quien lo llamó clima organizacional o como Tordera et al. (2007) quien le llamó clima psicológico, sin dejar de lado el término de clima laboral como un concepto coincidente.

Temple (2011) nos dice que el clima laboral es un factor clave de desarrollo humano en las instituciones y está alcanzando cada vez mayor interés e importancia, porque las cabezas directivas se han dado cuenta que un óptimo clima es primordial para el buen desempeño de sus colaboradores y la prevención de riesgos en la salud mental. Si las personas perciben un ambiente favorable, optimizan su desempeño hasta en un 40%; lo cual, beneficia la productividad en las empresas o instituciones.

Por su parte, Schneider y Barbera (2014) mencionan que un ambiente será beneficioso y manejable en la organización si se gestiona de manera adecuada la estrategia de servicio, el apoyo mutuo, formación, reconocimientos e incentivos; pero a su vez exista protección y compromiso basada en el cliente. Así también Road and Ashill (2010) señalan que la manera en cómo se gestiona la calidad del servicio será decisivo para generar un ambiente laboral basado en compromiso, de esa manera el sentir del personal hacia la organización será de consideración, lo cual tendrá un impacto sobre el rendimiento del servicio.

Se conoce que desde tiempos pasados el trabajo reiterativo y con poco valor añadido han sido cada vez más frecuentes en las empresas aun cuando la principal fuente de ingreso es su capital humano, ya que son sus trabajadores, quienes son capaces de poner su esfuerzo y capacidad al servicio de las

empresas. Y así como las empresas piden compromiso y lealtad con ellos, a su vez los empleados piden compromiso con ellos también y la facilidad de poder desarrollarse como profesionales. Para Johnson (2015) el compromiso que poseen los trabajadores con sus empresas está asociado a la relación que puedan tener los empleados con sus compañeros o superiores, así también a la lealtad que perciban de su empresa y cuan identificados se sientan con ella.

Por ello, Palma (2004) señaló que el clima laboral es la percepción que tienen los trabajadores del entorno en el cual se desenvuelven y donde cuentan con la oportunidad de involucrarse con sus labores, el desarrollo personal, acceso a referencias relacionadas con el trabajo en coordinación con sus compañeros y condiciones laborales que simplifiquen la tarea.

Además, Méndez (2006) menciona que debe considerarse que el conocimiento de clima laboral brinda retroalimentación respecto a los procesos que disponen los comportamientos en las organizaciones, lo cual ayuda a insertar variedad en las actitudes y conductas que manifiestan los trabajadores.

Poco después, García (2007) informa que el clima laboral está relacionado con la motivación de los integrantes. Si la motivación de los mismos es alta, el clima podrá ser favorable y proporcionar ambientes de satisfacción, animación, interés y colaboración entre los trabajadores. En cambio, si la motivación de los empleados es baja, por sentir frustración o por sucesos que impidan la satisfacción de las necesidades, el clima organizacional podría deteriorarse.

Lewin (1951) nos habla sobre lo importante que es el clima, pues refiere que el comportamiento de las personas puede ser afectado por el “campo” psicológico o el entorno en el que éstas se desenvuelven. Y concluye, que el clima laboral es transcendental para poder llegar a comprender cualquier otro objetivo que tenga una empresa u organización, ya que un buen clima promueve la ética laboral, la lealtad y la productividad de empleados (Permarupan et al., 2013)

De acuerdo con James y Jones (1974), el concepto de clima laboral no puede comprenderse sin estar ligado estrictamente al clima psicológico, el cual está conectado con las conductas y motivaciones de las personas; por lo tanto, podemos llegar a la conclusión que dichos autores se refieren al comportamiento objetivo de cada individuo.

Uribe et al. (2015), se refieren al clima organizacional como una serie de características percibidas por los colaboradores para poder describir y diferenciar a una empresa u organización de otra y el cómo lo perciben, influencia a su vez en el comportamiento del resto de personas. Así también, Esparragoza et al. (2014) mencionan al clima laboral como una orientación de mayor estructura conforme avanza el tiempo, ya que se integran conceptos más ricos en variantes y alcance en relación a la interacción con la relación en el espacio.

Por su parte, Litwin y Stringer (1968) según su mirada global y dinámica, piensa en las organizaciones como espacios culturales y ambientales; los cuales son psicológicamente importantes para cada integrante de su equipo, donde todos los comportamientos que se produzcan a nivel individual, grupal y organizacional interactúan e influyen entre sí.

Patterson et al. (2005) define al clima laboral indicando que es una variable que se desarrolla en el contexto organizacional y en el comportamiento que muestran los colaboradores del colectivo laboral, pretendiendo justificar las sensaciones que los trabajadores experimentan al desarrollar sus actividades en su entorno laboral.

Por nuestra parte, después de haber revisado literatura sobre conceptos, teorías y enfoques de diferentes fuentes y autores llegamos a la conclusión de que el clima laboral es la descripción de como los integrantes de una organización perciben y sienten el entorno o lugar de trabajo donde se desenvuelven.

Por ello podemos señalar al clima laboral como un claro influenciador en el comportamiento de los individuos, afectando en su productividad, eficiencia y a sus propios centros laborales.

Lewin et al. (1939) basaron sus estudios en procesos sociales ocurridos en grupos de niños integrantes de un campamento de verano, encontrando que las conductas de las personas en un grupo no dependían solamente de sus características personales, sino que estaban ligadas también con el clima social al que pertenecían, el cual es percibido por el individuo influyendo en su comportamiento; teniendo en cuenta a los estilos de liderazgo.

Likert (1961) concluyó que el clima laboral, en función de varios estilos de liderazgo, posee resultados significativos dentro del comportamiento de los trabajadores, a su vez en el resultado de la empresa en cuanto a productividad y rentabilidad. Además, propuso dos tipos de clima laboral, los cuales subdividió en dos respectivamente:

- El Clima de Tipo Autoritario: Compuesto por el autoritarismo explotador en el que es característico la falta de confianza hacia sus trabajadores, las decisiones tomadas por los directivos, quienes establecen los objetivos para luego imponerlos a la institución, haciendo que sus empleados trabajen en un ambiente hostil, con amenazas, castigos, temor, en el que esporádicamente son recompensados. El autoritarismo explotador posee un ambiente estable y fortuito donde la dirección se comunica con sus empleados únicamente a través de instrucciones específicas. El otro tipo de clima autoritario es el autoritarismo paternalista, en el que la dirección ofrece confianza y respaldo condescendiente con sus trabajadores. Además, utilizan recompensas y castigos ocasionalmente para incentivar a sus empleados. En este caso la directiva trabaja con las necesidades sociales de sus colaboradores, pero con la impresión de laborar en un ambiente estable.

- El clima de Tipo Participativo: Subdividido en el Consultivo: Donde la dirección se desenvuelve hacia un clima participativo otorgándoles confianza a sus trabajadores, si hay decisiones importantes que tomar son hechas por la directiva, sus trabajadores sólo toman decisiones simples. La comunicación es descendiente, y las recompensas, o castigos son ocasionales, usadas para incentivar y satisfacer las necesidades del personal. En conclusión, es un ambiente dinámico donde se trabaja mediante objetivos por alcanzar. La otra subdivisión es la Participación en grupo: En este caso la directiva les otorga suma confianza a trabajadores, las decisiones están dispersas por toda la organización, se produce una comunicación lateral, en la que los empleados se sienten a gusto trabajando motivados por la relación de confianza y amistad que se les ha brindado. Como resumen, todos los empleados forman parte de un equipo con el propósito de conseguir objetivos en común bajo una forma de planificación estratégica.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación

De acuerdo a Ñaupas et al. (2018) es básica-descriptiva pues busca describir la información recaudada sobre las características del estudio necesarias para probar las hipótesis respectivas. Además, es correlacional pues estudia la relación entre las dos variables de esta investigación en un periodo establecido, con el propósito de conocer y analizar el nivel de relación y asociación que hay entre las variables.

Con un enfoque cuantitativo, pues emplea la recolección y análisis de datos para dar respuesta a las preguntas de investigación y probar las hipótesis formuladas (Hernández y Mendoza, 2018).

Diseño de investigación

Es no experimental, ya que las variables no son manipuladas adrede, como lo refiere Hernández & Mendoza (2018) se trata de estudios en el que la variable independiente no se manipula intencionalmente para así poder observar su efecto sobre la otra variable, es decir, el objetivo es ver y analizar fenómenos de la forma en que se dan en su ambiente habitual.

Es de corte transversal o transeccional, ya que recolectan datos en una sola ocasión, en un tiempo único (Liu, 2008 y Tucker, 2004)

3.2. Variables y operacionalización

Variable 1: Clima Laboral

Definición conceptual

Palma (2004) refiere que el clima laboral es la apreciación que posee el colaborador sobre su medio de trabajo, y que va en relación a sus posibilidades de realización personal dentro de la empresa, el involucramiento con las tareas que se le asignan, el cómo es supervisado, la facilidad para

acceder a información que se encuentre vinculada con su trabajo en coordinación con sus colegas y las condiciones organizacionales que puedan facilitarle sus funciones.

Definición operacional

Se determinó a través de los puntajes que se obtuvieron gracias a la Escala de Clima Laboral CL-SPC, compuesto por cinco dimensiones, con un total de cincuenta ítems. Las cuales son: Autorrealización, involucramiento Laboral, supervisión, comunicación y condiciones laborales.

Indicadores

La autorrealización tiene como indicador la posibilidad de desarrollo personal y profesional en la empresa. El involucramiento laboral tiene como indicador el compromiso con la organización. La supervisión posee como indicador la orientación y apoyo de superiores dentro de las actividades laborales. La comunicación tiene como indicador la existencia de una comunicación asertiva dentro de la empresa. Por último, las condiciones laborales poseen como indicador el reconocimiento de los trabajadores sobre los elementos materiales, económicos y/o psicosociales necesarios cumplir con sus funciones.

Escala de medición

- Ordinal, escala tipo Likert

Variable 2: Estrés laboral

Definición conceptual

OIT (2016) señala que el estrés laboral es la reacción física y emocional a un deterioro producido por inestabilidad en el diseño de trabajo, en la organización o en las relaciones entre trabajadores. Ocurre cuando las exigencias del trabajo se ven excedidas por los recursos o necesidades del colaborador, también cuando los conocimientos y/o habilidades de algún trabajador no se ajustan con las expectativas de la cultura organizativa de una institución y/u organización para enfrentar dichas exigencias

Definición operacional

La medida se obtuvo a través de la Escala de Estrés Laboral de la OIT-OMS en su versión adaptada en Perú, consta de veinticinco ítems divididos en 2 dimensiones: Superiores y Recursos, Organización y Equipo de Trabajo.

Indicadores

La dimensión Superiores y Recursos tiene como indicador la relación que el empleado mantiene con sus jefes o altos directivos y las capacidades para un buen desempeño laboral. En cuanto a la dimensión Organización y Equipo de Trabajo posee como indicador la planificación y coordinación dentro de la institución; además de la unión y compromiso dentro de la empresa.

Escala de medición

- Ordinal, escala tipo Likert

3.3. Población, muestra, muestreo y unidades de análisis

Población

La población de nuestro estudio está conformada por trabajadores del Departamento de Enfermería de un Instituto de Salud Mental ubicado en Lima Norte, en el distrito de SMP. Teniendo un total de 173 colaboradores entre enfermeras(os) y auxiliares de enfermería distribuidos en los servicios de Emergencia, Hospitalización y Consulta Externa.

Según Ñaupas et al. (2018) la población puede definirse como el total de las unidades de investigación, las cuales poseen las cualidades solicitadas para que sean consideradas.

Muestra

Según Hernández & Mendoza (2018) refiere que es un subgrupo de la población o universo que poseen rasgos o características en común. Además, Morales (2012) considera que una muestra a partir de 113 sujetos en adelante

es consistente en estudio de correlación. Por ello, esta investigación tiene como muestra a 120 trabajadores del Departamento de Enfermería de un Instituto de Salud Mental en Lima Norte.

Criterios de inclusión:

- Trabajadores mayores de 18 años
- Trabajadores que hayan firmado el consentimiento informado
- Trabajadores que pertenezcan al Departamento de Enfermería
- Trabajadores que se encuentren haciendo trabajo presencial o remoto

Criterios de exclusión:

- Trabajadores que no cumplan con las edades establecidas
- Trabajadores que se nieguen o no terminen de llenar los cuestionarios
- Trabajadores que no pertenezcan al Departamento de Enfermería.

La fórmula empleada para determinar la muestra:

$$n = \frac{Z^2(p)(q)}{E^2 + \frac{(Z^2)(pq)}{N}}$$

- En el que:
- n = tamaño de la muestra
- Z = nivel de confianza
- p = variabilidad positiva
- q = variabilidad negativa
- E = precisión o error
- N = tamaño de la población

Muestreo

Según Hernández y Mendoza (2018) es probabilístico, de tipo aleatorio simple pues todos los sujetos que conforman la población, poseen la misma oportunidad de verse incluidos en la muestra.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnicas

Se utilizó la encuesta, ya que ésta permite conseguir y elaborar datos rápidamente y de forma eficaz.

De acuerdo con García (1993), la encuesta es considerada una técnica que emplea una serie de procedimientos estandarizados de investigación. Éstos son recogidos para luego analizar un conjunto de datos de la muestra de una población, de la cual se intenta describir, predecir, analizar o explicar un grupo de características.

Instrumentos

Variable 1: Clima laboral

Descripción del instrumento

El cuestionario de Clima Laboral de Sonia Palma, es una escala compuesta por 50 ítems reactivos de tipo Likert, los cuales componen cinco dimensiones: Autorrealización, Involucramiento laboral, Supervisión, Comunicación y Condiciones laborales.

Este instrumento permite valorar una percepción global y específica del clima laboral en una organización y/o empresa. La percepción específica va relacionada a sus 5 dimensiones. La calificación se obtiene a través de la suma de las puntuaciones de cada respuesta que se pueden contestar marcando del 1 al 5, donde Ninguno o nunca = 1, poco =2, regular o algo = 3, mucho = 4 y todo o siempre = 5. La suma de todos estos puntos se encuentra en un rango de 50 puntos como mínimo y 250 puntos como máximo.

Todos los reactivos son de puntaje directo, tomándose como criterio que a mayor puntuación es más favorable la percepción del ambiente de trabajo y ante puntuaciones es indicador de un clima adverso. El nivel de clima laboral se obtiene del puntaje global que cuenta con el siguiente baremos:

Un nivel de clima “bajo” cuando el puntaje obtenido va desde los 50 puntos hasta 117; un nivel “medio” de clima laboral cuando el rango de puntuación va desde 118 a 183 y un nivel “alto” cuando los puntajes van desde los 184 a los 250 puntos.

A partir de sus resultados se pueden identificar las percepciones de los colaboradores permitiendo de forma objetiva precisar las fortalezas y debilidades que deberán tomarse en cuenta para propiciar una cultura participativa, así como para retroalimentar los hallazgos positivos del comportamiento organizacional.

Propiedades psicométricas originales

Para determinar la confiabilidad se usó el método de Alfa de Cronbach y Split Half de Guttman teniendo como resultado correlaciones de 0,97 y 0,90 respectivamente, lo cual permite tener un instrumento confiable. Para la versión de 66 ítems se usó el test de KMO en el cual se obtuvo un resultado de 0.980 el cual permite que el instrumento pueda ser adecuado a un análisis factorial. Al realizarse el análisis factorial usando el método de Varimax, se determinaron 50 ítems para la versión final, donde se obtuvo correlaciones positivas y significativas, dando como válido al instrumento.

Propiedades psicométricas en la muestra de estudio

La confiabilidad se obtuvo a través del coeficiente de correlación Alfa de Cronbach con un valor de 0.966 indicando de esa manera que existe una adecuada confiabilidad. En cuanto a la correlación dimensión-test de Pearson los valores oscilan entre 0.927 y 0.962 con significancia $p < 0.01$. De igual manera, se ejecutó el índice de adecuación muestral de KMO cuyo valor fue 0.922 y el valor de la prueba de esfericidad dio 4999.64 con un valor estadísticamente significativo ($p < 0.01$), de esa forma se señala que es factible realizar un análisis exploratorio para lograr la validez de constructo del instrumento (ver anexo 9)

Variable 2: Estrés Laboral

Descripción del instrumento

La Escala de Estrés Laboral de la OIT-OMS fue sustentada originalmente por Ivancevich & Matteson y adaptada en Perú en el año 2013 por la Psicóloga Ángela Suarez.

Está compuesta por 25 ítems de tipo Likert, que buscan medir el nivel de estrés laboral y además permiten valorar los estresores laborales enfocándose en sus dos dimensiones: La primera denominada Superiores y Recursos, que mide la relación entre los colaboradores y sus jefes inmediatos, la estructura de jerarquías, los recursos básicos, los materiales, el ambiente en el que se desarrollan, etc. Y luego está la segunda dimensión conocida como Organización y Trabajo en Equipo, la cual mide la manera en que se organizan los puestos de trabajo y como son gestionados, así también, mide el apoyo que los colaboradores reciben de su equipo de trabajo y como entre ellos cooperan para poder tener un personal unido que pueda llegar a cumplir los objetivos de la empresa.

La escala posee siete opciones de respuestas las cuales oscilan desde uno a siete puntos. Se otorga un punto si la persona marca que la situación que se le presenta “nunca es fuente de estrés”, dos puntos si “raras veces es fuente de estrés”, tres puntos si la “ocasionalmente es fuente de estrés”, cuatro puntos si “algunas veces es fuente de estrés”, cinco puntos si “frecuentemente es fuente de estrés”, seis puntos si “generalmente es fuente de estrés” y finalmente siete puntos cuando marcan que “siempre es fuente de estrés”.

Todos los reactivos son de puntaje directo y en cuanto al puntaje global para hallar el nivel de estrés laboral, se logra sumando las respuestas directas de los 25 ítems, con un baremos que considera el nivel de estrés “Bajo” ante una puntuación de 26 a 102; nivel “Medio” si tiene un puntaje de 103 a 128 puntos y nivel “Alto” si su puntuación oscila entre 129 a 157.

Propiedades psicométricas originales

La validez y confiabilidad se alcanzaron mediante los resultados de la versión adaptada por Medina et al. (2007) en México, al no hallarse evidencia del instrumento original. Se ejecutó la prueba KMO cuyo valor fue 0,915 e indicó un nivel adecuado de los ítems para continuar con el análisis. Además, su esfericidad tuvo un valor de 2581,93 para 276 grados de libertad y reportó 0,00 de significancia; lo que hizo pertinente el análisis factorial confirmatorio. La confiabilidad del instrumento fue conseguida a través del coeficiente de correlación Alpha de Cronbach, alcanzando un valor de 0.9218. De tal forma, se encontró una alta adecuación del instrumento para la población de estudio. También se hallaron diferencias importantes en los niveles de estrés reportadas por sexo, siendo las mujeres el sector con mayor nivel de estrés. Por último, se determinó que la escala es un instrumento válido y confiable para medir el estrés organizacional.

Propiedades Psicométricas Peruanas

La adaptación de la Escala de Estrés Laboral fue dada con una muestra de doscientos tres colaboradores entre asesores telefónicos, ochenta y nueve del área de Atención al Cliente y ciento catorce del área de Ventas de un Centro de contacto ubicado en Lima. Los resultados de las propiedades psicométricas fueron las siguientes: Confiabilidad por el método de consistencia interna (Alfa de Cronbach = 0.972) y la validez de constructo y contenido. Por último, se desarrollaron los baremos en la muestra total.

La validación se ejecutó bajo la supervisión de cinco jueces expertos y para conseguir los resultados, se determinó la H_0 y la H_a .

H_0 : Los jueces que calificaron con 'Válido y Por Mejorar' es igual a la de los jueces que calificaron con 'No Válido'. En conclusión, no hay concordancia entre los jueces, ya que la proporción es de 50% 'Valido y Por Mejorar' y el otro 50% 'No Válido'. Indicando que la probabilidad de éxito es de 0,50.

Ha: la proporción de los jueces es diferente de 0,50, lo que significa que hay concordancia entre los jueces expertos.

Propiedades Psicométricas en la muestra

La confiabilidad se obtuvo a través del coeficiente de correlación Alfa de Cronbach con un valor de 0.949 indicando de esa manera que existe una adecuada confiabilidad. En cuanto a la correlación dimensión-test de Pearson los valores oscilan entre 0.977 y 0.986 con significancia $p < 0.01$. De igual manera, se ejecutó el índice de adecuación muestral de KMO cuyo valor fue 0.949 y el valor de la prueba de esfericidad dio 2394.995 con un valor estadísticamente significativo ($p < 0.01$), de esa forma se señala que es factible realizar un análisis exploratorio para lograr la validez de constructo del instrumento (ver anexo 9)

3.5. Procedimientos

Para realizar este trabajo de investigación, se tuvo que solicitar autorización al Instituto de Salud mental de Lima Norte para que nos permitieran acceder a evaluar a sus colaboradores, se hizo entrega de nuestra carta de presentación dirigida de la Universidad al director del Instituto de Salud, presentándonos ante él. Una vez con el permiso, se obtuvo información de los trabajadores para poder contactarlos ya que muchos de ellos se encuentran en trabajo remoto debido a las circunstancias de la pandemia mundial del Covid-19.

Se enviaron emails con las dos pruebas virtuales y el consentimiento informado, así les era más fácil de contestar en sus tiempos libres. Posteriormente, se enviaron también los cuestionarios a través de formularios de "Google Form" para brindarles más facilidades al personal.

Se les informó a los trabajadores que pueden responder las pruebas si realmente lo desean y que no se preocupen por su información personal pues se llevarán a cabo de forma anónima. Por otro lado, se descartaron las escalas

que no cumplieron con los requerimientos necesarios como: constantes omisiones de respuestas.

3.6. Método de análisis de datos

Para este estudio se ha elaborado un análisis estadístico con la información recaudada mediante la aplicación de los instrumentos psicológicos a nuestra muestra y para analizar y procesar la data se ha recurrido al programa estadístico SPSS versión 25.

Se aplicó la prueba de normalidad Kolmogórov-Smirnov (K-S) con el fin de establecer la distribución de los datos, para los análisis de correlación entre las puntuaciones generales de nuestras variables se utilizó al coeficiente Rho de Spearman, así mismo para analizar la relación de la variable estrés laboral con las dimensiones de clima laboral, sólo para evaluar la relación entre la variable de clima laboral y una de las dimensiones de estrés, se usó como insumo al coeficiente r de Pearson, de esa forma se pudieron confirmar o rechazar las hipótesis.

Por último, empleamos la prueba U de Mann-Whitney para demostrar las similitudes entre las variables clima y estrés laboral con las variables socio-laborales.

3.7. Aspectos éticos

Para la adecuada realización ética de este estudio se pidieron los permisos correspondientes al director del Instituto de Salud Mental para acceder a nuestra población, con el objetivo de aplicar las encuestas a los colaboradores y poder observar y analizar los resultados de la muestra del estudio. De igual manera se pidió permiso a los autores de los instrumentos utilizados, a los cuales se les hizo el pago que solicitaron para poder hacer uso de sus pruebas, adjuntamos la foto de los vouchers en el anexo 6.

Además, se envió una ficha de consentimiento informado a cada trabajador para validar su participación voluntaria. Finalmente, se informó sobre la privacidad de su información, la cual se conservó de forma anónima, se les comunicó también la importancia y el objetivo de su participación para este estudio, como del procedimiento para aplicar los instrumentos.

IV. RESULTADOS

Tabla 1

Análisis de bondad de ajuste a la distribución normal de las variables generales

Variables	Dimensiones	Kolmogorov-Smirnov		
		Estadístico	gl	p
Clima laboral	Realización personal	,075	120	,090
	Involucramiento laboral	,086	120	,028
	Supervisión	,071	120	,200
	Comunicación	,068	120	,200
	Condiciones laborales	,064	120	,200
	General	,051	120	,200
Estrés laboral	Superiores y recursos	,123	120	,000
	Organización y trabajo en equipo	,078	120	,067
	General	,098	120	,007

Con el fin de determinar si la distribución de los datos se ajusta o no a la curva normal, se ejecutó la prueba de Kolmogorov-Smirnov. Con respecto a la variable *clima laboral*, sólo la dimensión *Involucramiento laboral*, no se ajusta a la distribución normal ($p < .05$; se rechaza H_0 : Se ajusta a la distribución normal; se acepta H_1 : No se ajusta a la distribución normal). En lo que respeta a la variable *estrés laboral*, las puntuaciones generales y la dimensión *Superiores y recursos*, no se ajustan a la distribución normal. ($p < .05$; se rechaza H_0 : Se ajusta a la distribución normal; se acepta H_1 : No se ajusta a la distribución normal).

Para los análisis de correlación entre las dos puntuaciones generales, se empleará la prueba de significancia estadística no paramétrica que usa como insumo al coeficiente *Rho de Spearman*, así mismo, para analizar la relación entre el *estrés laboral* y las dimensiones de *clima laboral*. Sólo para evaluar la relación entre el *clima laboral* y la dimensión *Organización y trabajo en equipo* del *estrés laboral*, se empleará la prueba de significancia estadística que usa como insumo al coeficiente *r de Pearson*, dado que ambos se ajustan a la distribución normal.

Tabla 2

Relación entre clima y estrés laboral en los colaboradores del departamento de enfermería de un Instituto de Salud Mental, Lima Norte 2021. (n=120)

		Estrés laboral	Tamaño del efecto (p)
Clima laboral	Rho	-.468	.219
	Sig.	.000	

El valor de significancia estadística muestra que el clima laboral se correlaciona de manera significativa con el estrés laboral ($p < .05$), la asociación describe una pendiente negativa, lo cual indica una correlación inversa, es decir, cuanto mayores son las puntuaciones del clima laboral, menores son los del estrés laboral. Esta interpretación se da sobre un tamaño del efecto mediano (.219), es decir, las variables comparten el 21.9% de variabilidad.

Tabla 3

Relación entre el clima laboral y las dimensiones de estrés laboral en los colaboradores del departamento de enfermería de un Instituto de Salud Mental, Lima Norte 2021 (n=120)

Dimensiones de estrés laboral		Clima laboral	Tamaño del efecto (p)
Superiores y recursos	Rho	-.417	.174
	p	.000	
Organización y trabajo en equipo	r	-.457	.209
	p	.000	

El valor de significancia estadística muestra que el clima laboral se correlaciona de manera significativa con las dimensiones del estrés laboral ($p < .05$). La asociación de puntuaciones describe pendientes negativas, lo cual indica la existencia de correlaciones inversas, es decir, cuanto mayores son las puntuaciones del clima laboral, menores son las puntuaciones de las dimensiones de estrés laboral. Esta interpretación se da sobre un tamaño del efecto mediano. El clima laboral comparte el 17.4% de la variabilidad con la dimensión *superiores y recursos*, y el 20.9% con Organización y trabajo en equipo.

Tabla 4

Relación entre el estrés laboral y las dimensiones de clima laboral en los colaboradores del departamento de enfermería de un Instituto de Salud Mental, Lima Norte 2021

Dimensiones de clima laboral		Estrés laboral	Tamaño del efecto (ρ)
Realización personal	Rho	-.312**	.097
	p	.001	
Involucramiento laboral	Rho	-.367**	.135
	p	.000	
Supervisión	Rho	-.335**	.112
	p	.000	
Comunicación	Rho	-.435**	.189
	p	.000	
Condiciones laborales	Rho	-.520**	.270
	p	.000	

El valor de significancia estadística muestra que el estrés laboral se correlaciona de manera significativa con las dimensiones del clima laboral ($p < .05$). La asociación de puntuaciones describe pendientes negativas, lo cual indica la existencia de correlaciones inversas, es decir, cuanto mayores son las puntuaciones de las dimensiones de clima laboral, menores son las puntuaciones de estrés laboral. Esta interpretación se da sobre un tamaño del efecto mediano a excepción de la dimensión *condiciones laborales* cuyo tamaño del efecto es grande; por tanto, el mayor porcentaje de variabilidad compartida, se presente entre esta dimensión y el estrés laboral (27.0%); en todos los otros casos, la está entre el 10 y 20%.

Tabla 5

Niveles del clima y estrés laboral en los colaboradores del departamento de enfermería de un Instituto de Salud Mental, Lima Norte 2021. (n=120)

Niveles	Clima laboral		Estrés laboral	
	f	%	f	%
Bajo	19	15,8	58	48,3
Medio	36	30,0	48	40,0
Alto	65	54,2	14	11,7

Predomina el nivel alto de clima laboral, con el 54.2%, seguido por el nivel medio, representado por cerca de la tercera parte de los evaluados (30.0%), sólo el 15.8%, percibió el clima laboral en un nivel bajo.

Predomina el nivel bajo de estrés laboral, con el 48.3%, seguido por el nivel medio, representado por el 40.0% (2 de cada 5 colaboradores), sólo el 11.7%, presentó niveles altos de estrés laboral

Tabla 6

Clima laboral según el sexo, edad y modalidad de trabajo, de los colaboradores del departamento de enfermería de un Instituto de Salud Mental, Lima Norte 2021. (n=120)

Variables	Categoría	Normalidad		N	Rango promedio	Media	Prueba
		KS	p				
Sexo	Hombre	.062	.200	78	62.42	--	U de Mann Whitney U=1488; Sig.=.409
	Mujer	.140	.037	42	56.93	--	
Edad	Hasta 35	.070	.200	41	--	145.32	ANOVA de un factor F=.269; Sig.=.000
	36 a 50	.097	.200	43	--	151.07	
	50 a más	.125	.166	36	--	150.03	
Modalidad de trabajo	Presencial	.134	.200	22	--	150.8	t de Student - independientes t=.833; gl=118; Sig.=.777
	Remoto	.053	.200	98	--	148.3	

Las puntuaciones de clima laboral se diferencian significativamente según la edad ($p < .05$, se rechaza H_0 : No diferencias; se acepta H_1 : Sí diferencias), mas no con el sexo ($p < .05$) ni con la modalidad de trabajo ($p < .05$). Los que tienen de 36 a más años, tienden a percibir mejor el clima, comparados con los de menos edad.

Tabla 7

Estrés laboral según el sexo, edad y modalidad de trabajo, de los colaboradores del departamento de enfermería de un Instituto de Salud Mental, Lima Norte 2021

Variables	Categoría	Kolmogorov-Smirnov		N	Rango promedio	Prueba
		KS	p			
Sexo	Hombre	.087	.200	78	64.30	U de Mann Whitney U=1341.5; Sig.=.103
	Mujer	.137	.047	42	53.44	
Edad	Hasta 35	.157	.013	41	61.79	H de Kruskal Wallis $X^2=2.012$; gl=2; Sig.=.366
	De 35 a 50	.096	.200	43	54.86	
	De 50 a más	.130	.131	36	65.76	
Modalidad de trabajo	Presencial	.255	.001	22	59.16	U de Mann Whitney U=1048.5; Sig.=.841
	Remoto	.070	.200	98	60.80	

Las puntuaciones de estrés laboral no se diferencian significativamente según las variables socio-laborales ($p > .05$, se acepta H_0 : No diferencias; se rechaza H_1 : Sí diferencias).

V. DISCUSIÓN

La presente investigación fue realizada bajo un enfoque cuantitativo, en una muestra de 120 colaboradores del Departamento de Enfermería de un Instituto de salud mental en Lima Norte, se utilizó una estadística descriptiva – correlacional, antes de demostrar las hipótesis, además se usó la Prueba de normalidad de Kolmogórov-Smirnov, con lo que se definió el uso del coeficiente Rho se Spearman para encontrar las correlaciones.

Se obtuvo como resultado del objetivo general la contrastación de la hipótesis donde se evidencia que existe una correlación inversa y significativa de grado moderado entre el estrés laboral y clima laboral en colaboradores del Departamento de Enfermería de un Instituto de salud mental en Lima Norte ($p < 0.05$). Esta relación entre las variables mencionadas coincide con lo encontrado por Liñan (2019) donde utilizaron una muestra de 55 enfermeras y obtuvieron como resultado una relación inversa entre el clima organizacional y el estrés laboral, indicando que cuanto mayor sea el clima organizacional, menores serán los niveles de estrés laboral, estos resultados similares tienen el mismo grupo poblacional.

De igual manera estos resultados son parecidos a los obtenidos por Díaz et al. (2019), donde se concluye que existe una relación inversa y significativa entre el estrés laboral y clima organizacional en técnicos del hospital solidaridad en Chiclayo, de tal manera que a mayor nivel de clima organizacional es menor el nivel de estrés laboral que manifiestan los colaboradores. Estos estudios difieren con la investigación internacional que se realizó en el país de Colombia donde Blanco (2017) obtuvo una correlación directa y significativa en una muestra de 54 trabajadores de salud, esto se puede evidenciar dado que son realidades y culturas distintas, donde a mayor clima laboral, mayor son los cuadros de estrés en estos trabajadores de salud.

En relación a la variable estrés laboral, se encontró que los colaboradores del Departamento de Enfermería de un Instituto de salud mental en Lima Norte

presentan un nivel bajo, de igual manera en la investigación de Ccahuana (2019), donde se trabajó con una muestra de docentes de una Institución Educativa, en la cual se evidencia un nivel de estrés adecuado, se observó que tanto en el personal de enfermería como el personal docente suelen afrontar de manera adecuada ciertos conflictos. En la investigación de Liñán (2019) se encuentran niveles promedios de estrés en las enfermeras de su muestra. Contrastando los antecedentes con la actual investigación.

Con respecto a la variable clima laboral, los colaboradores del Departamento de Enfermería presentan un nivel alto representado por el 54.2% de su personal. Es decir, que a pesar de la pandemia mundial ocasionada por el COVID-19, el clima laboral no se ha visto afectado. En la investigación de Díaz et al. (2019), el personal técnico obtiene un nivel regular, encontrándose un adecuado ambiente por la mayoría de trabajadores.

Según Temple (2011), indica que el clima laboral es un factor vital en el desarrollo humano de las empresas e instituciones y día a día tienen una mayor importancia, donde un adecuado clima fomentará un desempeño laboral óptimo y tendrá una prevención de riesgos en la salud mental. Si los colaboradores perciben un ambiente favorable, optimizarán su desempeño, lo cual beneficia la productividad de la institución.

Por otro lado, en la presente investigación se encontró una correlación inversa y significativa entre la variable de clima laboral y las dimensiones de estrés laboral y viceversa. Es decir que, a mayor puntuación de clima laboral, menores serán las puntuaciones en las dimensiones de estrés. Y a mayores puntuaciones de estrés laboral, menos serán las puntuaciones de las dimensiones de clima laboral. Esto indica que el ambiente laboral en los colaboradores influye con respecto a su desempeño en el trabajo. Se puede evidenciar también en la investigación de Díaz et al. (2019), donde la dimensión influencia de liderazgo se correlaciona de manera inversa y significativa con la dimensión de supervisión, así mismo, la dimensión clima organizacional de

estrés se correlaciona de manera inversa y significativa con la dimensión comunicación de la variable clima organizacional.

Asimismo, se evidencia que existen diferencias significativas entre el clima laboral según la edad, más no con el sexo ni con la modalidad de trabajo. En cuanto a la variable de estrés laboral no se encuentran diferencias significativas. Es decir, sólo hay diferencia en la percepción del Clima laboral por los trabajadores que tienen de 36 años más, los cuales perciben mejor el clima. Hans Selye (1974) refiere que el estrés se vuelve una capacidad del individuo para afrontar y adaptarse a consecuencias que trae consigo alguna enfermedad, esto concuerda con los resultados obtenidos dado que tanto el estrés como el clima laboral no se rigen por el sexo de los individuos, sino por factores propios de cada persona y como pueden afrontar diversos conflictos que se le presenten en su vida.

Palma (2004) indica que el clima laboral es la percepción que tienen los trabajadores del ambiente en el cual se desempeñan y donde cuentan con la oportunidad de desenvolverse de manera personal y laboral, siendo estas condiciones intrapersonales e interpersonales, por ende, al estar en una situación de pandemia por el covid-19, esta situación de clima laboral se ha sabido sobrellevar exitosamente, dado que a pesar de las limitaciones que han enfrentado los trabajadores estando algunos en trabajo presencial y otros en trabajo remoto, han podido mantener un clima laboral positivo.

Como conclusión, en la presente investigación, se ha confirmado que existe una correlación inversa significativa de grado moderado entre el clima y estrés laboral en los colaboradores del Departamento de Enfermería de una Institución de salud mental en Lima Norte, lo que nos muestra lo importante que es el cuidado del clima y ambiente laboral en este tipo de población, dado que constantemente están expuestos a situaciones de riesgo y en peligro de contagio de diversas enfermedades, por ello las empresas y/u organizaciones deberían brindarles la debida protección y comodidad dentro de su trabajo con el objetivo de ofrecerles una mejor calidad de vida laboral.

Para Brito y Jiménez (2009) si un colaborador está a gusto con sus condiciones laborales, este empleador puede tener un desempeño eficaz y eficiente en su trabajo, siendo el manejo del estrés un factor importante en el desempeño de sus labores día a día, estos resultados deben dar apertura para realizar otras investigaciones con este tipo de población y variables, dado que por la coyuntura actual a nivel nacional e internacional por la pandemia del covid-19 pueden verse afectados.

VI. CONCLUSIONES

PRIMERA. Respecto a la hipótesis general se comprobó que existe una correlación moderada inversa y significativa ($p < 0.05$) ($Rho = -.468$), entre las variables de clima laboral y estrés laboral. Es decir, que cuanto más favorable sea el clima laboral, menor será el grado de estrés laboral.

SEGUNGA. Se evidenció una correlación inversa y significativa ($p < 0.05$) entre la variable de clima laboral y las dimensiones de estrés laboral. La asociación de puntuaciones describe pendientes negativas, lo cual indica que cuanto mayores son las puntuaciones del clima laboral, menores son las puntuaciones de las dimensiones de estrés laboral.

TERCERA. Se comprobó una correlación inversa y significativa ($p < 0.05$) entre la variable de estrés laboral y las dimensiones del clima laboral con correlaciones que oscilan desde ($Rho = -.312$ a $-.520$) Es decir, cuanto mayores son las puntuaciones del estrés laboral, menores son las puntuaciones de las dimensiones de clima laboral.

CUARTA. Con respecto a la variable estrés laboral se comprobó que predomina el nivel bajo, lo que implica que, a pesar de los estresores laborales presentes, los colaboradores del Departamento de Enfermería no se han visto afectados. En cuanto a la variable de clima laboral predomina el nivel alto, mostrando que el entorno laboral en el que se desenvuelven los colaboradores es percibido como favorable.

QUINTA. Se comprobó que existen diferencias significativas en el clima laboral según la edad, pues se evidenció que los colaboradores con 36 años a más perciben un clima laboral más favorable comparados con los de menor edad. No se evidencian diferencias significativas según sexo, ni modalidad de trabajo.

VII. RECOMENDACIONES

1. Dado que se obtuvo una correlación moderada inversa y significativa en las variables estrés y clima laboral, se recomienda a los directivos, no bajar la guardia y seguir promoviendo un adecuado clima y ambiente laboral, ya que de esa forma se optimizará la productividad del servicio, generando un ambiente saludable y cálido para los profesionales.
2. Es importante contar con una muestra significativa y variada para futuras investigaciones, abarcando otras ciudades y provincias, ello podría permitir que los resultados expliquen una mayor cantidad de casos y contextos.
3. Se sugiere integrar campañas y talleres de prevención para minimizar los niveles de estrés laboral y optimizar el desempeño organizacional.
4. Se recomienda al área de Recursos Humanos, la incorporación de un Psicólogo(a) que pueda tratar a los colaboradores cuando lo requieran o el empleador lo considere necesario, ya que de esa forma se podrá evitar un incremento de estrés laboral, optimizando la productividad del servicio, generando un ambiente saludable y cálido para los profesionales.
5. Hacer uso de incentivos ya sean de reconocimiento en las labores, salariales, compensación de días libres, entre otros, para tener a los colaboradores motivados y comprometidos con su Institución.

REFERENCIAS

- Duarte, M., Silva, D. y Bagatini, M. (2021). Nursing and mental health: a reflection in the midst of the coronavirus pandemic. *Revista Gaúcha de Enfermagem*, 42(SPE).
- Lozano, A. (2020). Impacto de la epidemia del Coronavirus (COVID-19) en la salud mental del personal de salud y en la población general de China. *Revista de Neuro-Psiquiatría*, 83(1), 51-56.
- Talebi, N. (2020). *The Effectiveness of Aerobic Exercise Interventions and Stress Coping skills Training on the Reduction of Job Stress among Employees of the Organization*. Daneshvar Raftar.
- Arce, R., Rubio, K., Cuadro, H., Fonseca, R., León, M. y Rodríguez, P. (2020). Relación entre el nivel de estrés laboral y los factores de riesgos psicosociales intralaborales en trabajadores de una fundación de niños con discapacidad ubicado en el departamento del Atlántico/Colombia. *Revista de la Asociación Española de Especialistas en Medicina del Trabajo*, 29(1).
- Liñan, S. (2019). *Clima organizacional y estrés laboral del personal profesional de enfermería del hospital Hermilio Valdizan, 2019*. [Tesis maestría, Universidad Cesar Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/41704>
- Dávila, F., Villegas, S., y García, W. (2019). Estrés laboral y clima organizacional en colaboradores del hospital Solidaridad, Chiclayo. *UCV-HACER. Revista de Investigación y Cultura*, 8(1), 31-40.
- Ccahuana, G. (2019). *Estrés laboral y clima organizacional en la institución educativa N 56435 de Miraflores-Espinar*. [Tesis Fin de Grado, Universidad Cesar Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/34369>
- Pilligua, C., y Arteaga, F. (2019). El clima laboral como factor clave en el rendimiento productivo de las empresas. *Estudio caso: Hardepex Cía. Ltda. Cuadernos Latinoamericanos de Administración*, 15(28).
- Chuquimallco, J. (2018). *Estrés laboral y clima organizacional en la Institución Educativa "Ciencias"-Cusco*. [Tesis maestría, Universidad Cesar Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/43880>

- Lagos, R., Valentina, A., Retamal, S., e Ignacia, M. (2018). Relación entre las condiciones de trabajo y estrés laboral en madres académicas de la Universidad del Bío-Bío, sede Chillán-Concepción. [Tesis Fin de Grado, Universidad del Bío-Bío]. <http://repobib.ubiobio.cl/jspui/handle/123456789/2653>
- Merino, M., Carrera, F., Arriba, N., Martínez, A., Vázquez, P., Vargas, A., y Fikri-Benbrahim, N. (2018). Burnout y factores de riesgo psicosocial en el personal de un hospital de larga estancia. *Cadernos de Saúde Pública*, 34, e00189217.
- Ñaupas H., Valdivia M., Palacios J. y Romero H. (2018). *Metodología de la investigación cuantitativa-cualitativa y redacción de la tesis*. Ediciones de la U. <https://corladancash.com/wp-content/uploads/2020/01/Metodologia-de-la-inv-cuanti-y-cuali-Humberto-Naupas-Paitan.pdf>
- Sampieri, R. H. (2018). *Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. McGraw Hill México.
- Fernandez, C. (2015) El análisis de la realidad social: Métodos y Técnicas de investigación. *Reis. Revista Española de Investigaciones sociológicas*, 4, 141-70.
- Imani K. y Mokhtari A. (2018), *Investigating the Effects of Job Stress among Flight Care Staff*, *Health Quarterly*, 4(9): 129-140.
- Ranjbar M. y Mantegh A. (2018), *The Effect of Emotional Intelligence and Job Stress on Organizational Commitment of Shiraz Education Managers in the academic year 2017*. Quarterly
- Guardamino, P. (2017). *Estrés laboral y clima organizacional en el personal del Hospital Distrital de Chancay-2017*. [Tesis Fin de Grado, Universidad Cesar Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/3270>
- Montoya, E. (2017). *Clima organizacional y estrés laboral en los trabajadores de la empresa Manpower Lince, Lima 2017*. [Tesis Fin de Grado, Universidad Cesar Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/8532>

- León, L. (2017). Clima organizacional y estrés laboral en instituciones del sector público de salud binacional. *Consensus (Santiago). Consensus Revista de Investigación científica*, 1(1)
- Ibarvo, V., Portillo, M., y Nuñez, A. (2017). *Estudio del clima organizacional y el nivel de estrés de los trabajadores de los juzgados familiares tradicionales de la ciudad de Chihuahua, México*. Anfeca. <http://congreso.investiga.fca.unam.mx/docs/xxii/docs/3.01.pdf>
- Rekha, S. (2016). *Management of Stress at Workplace. Global Journal of management and business research: a administration and management*. 6(16). https://globaljournals.org/GJM BR_Volume16/1-Management-of-Stress-atWorkplace.pdf
- Llopis, O., y Foss, N. (2016). Understanding the climate–knowledge sharing relation: The moderating roles of intrinsic motivation and job autonomy. *European Management Journal*, 34(2), 135-144.
- Johnson, R. (2015). Police organizational commitment: The influence of supervisor feedback and support. *Crime & Delinquency*, 61(9), 1155-1180.
- Adriaenssens, J., De Gucht, V., y Maes, S. (2015). Causes and consequences of occupational stress in emergency nurses, a longitudinal study. *Journal of nursing management*, 23(3), 346-358.
- Barquinero, A. (2014). *70% de trabajadores sufre estrés laboral. Diario La República*. Recuperado de <http://larepublica.pe/25-04-2014/70-de-trabajadoressufre-estres-laboral>.
- Schneider, B. y Barbera, K. (2014). *Introduction: The Oxford handbook of organizational climate and culture*. Oxford Library of Psychology.
- Paitán, H., Mejía, E., Ramírez, E. y Paucar, A. (2014). *Metodología de la investigación cuantitativa-cualitativa y redacción de la tesis*. Ediciones de la U.
- 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).

- Esparragoza, D., Bejarano, C. y Díaz, D. (2014). Diferencias del clima laboral entre empleados contratados por outsourcing y empleados directos: evidencia empírica de la zona norte de Colombia. *Universidad & Empresa*, 16(26).
- Permarupan, P., Saufi, R., Kasim, R. y Balakrishnan, B. (2013). The impact of organizational climate on employee's work passion and organizational commitment. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 107, 88-95.
- Suarez, 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. *PsiqueMag*, 2(1).
- Morales, P. (2012). *Tamaño necesario de la muestra: ¿Cuántos sujetos necesitamos?* Madrid: Universidad Pontificia Comillas.
- Rod, M. y Ashill, N. (2010). *Management commitment to service quality and service recovery performance. International Journal of Pharmaceutical and Healthcare Marketing*. Emerald.
- Arrondo, V. (2009). El tamaño de la muestra.
- Brito, Y. y Jiménez, J. (2009). Evaluación del clima organizacional universitario. Caso: Facultad de Ingeniería-Universidad de Carabobo. Ingeniería Industrial. *Actualidad y Nuevas Tendencias*, 1(2), 72-80.
- Pereira, M. (2009). Una revisión teórica sobre el estrés y algunos aspectos relevantes de éste en el ámbito educativo. *Revista educación*, 33(2), 171-190.
- Marulanda, I. (2007). *Estrés laboral-enemigo silencioso de la salud mental y la satisfacción con la vida*. Bogotá-Universidad de Los Andes, Facultad de Ciencias Sociales, Departamento de Psicología, CESO, Ediciones Uniandes-2007.
- Loi, R., Hang-Yue, N. y Foley, S. (2006). Linking employees' justice perceptions to organizational commitment and intention to leave: The mediating role of perceived organizational support. *Journal of occupational and Organizational Psychology*, 79(1), 101-120.

- Méndez, C. (2006). Clima organizacional en Colombia el IMCOC: Un método de análisis para su intervención. Universidad del Rosario. <http://repository.urosario.edu.co/handle/10336/914>
- Palma, S. (2004). *Escala clima laboral CL-SPC*. Lima: Cartolan.
- Griffiths, A., Leka, S., y Cox, T. (2004). *La organización del trabajo y el estrés: estrategias sistemáticas de solución de problemas para empleadores, personal directivo y representantes sindicales*. Organización Mundial de la Salud.
- Salminen, S., Kivimäki, M., Elovainio, M., y Vahtera, J. (2003). Stress factors predicting injuries of hospital personnel. *American journal of industrial medicine*, 44(1), 32-36.
- Goncalves, A. (2000). Fundamentos del clima organizacional. Sociedad Salgado, J. F., Remeseiro, C., & Iglesias, M. (1996). Clima organizacional y satisfacción laboral en una PYME. *Psicothema*, 8(2), 329-335.
- Kiecolt-Glaser, J., Glaser, R., Shuttleworth, E., Dyer, C., Ogrocki, P., y Speicher, C. (1987). Chronic stress and immunity in family caregivers of Alzheimer's disease victims. *Psychosomatic medicine*, 49(5), 523-535.
- Shaw, J., y Riskind, J. (1983). Predicting job stress using data from the Position Analysis Questionnaire. *Journal of Applied Psychology*, 68(2), 253.
- Litwin, G., & Stinger, H. (1978). *Clima organizacional*. Simon y Schuster. Nueva York.
- James, L. R., & Jones, A. P. (1974). Organizational climate: A review of theory and research. *Psychological bulletin*, 81(12), 1096.
- Likert, R. (1961). New patterns of management.
- Selye, H. (1956). The stress of life. Fleishman, E. A. (1953). Leadership climate, human relations training, and supervisory behavior. *Personnel psychology*, 6(2), 205-222.
- Lewin, K., Lippitt, R., y White, R. (1939). Patterns of aggressive behavior in experimentally created "social climates". *The Journal of social psychology*, 10(2), 269-299.

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia de la tesis

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA	POBLACION Y MUESTRA	TECNICAS E INSTRUMENTOS
<p>PROBLEMA GENERAL</p> <p>¿Cómo es la relación entre clima y estrés laboral en los colaboradores del Dpto. de Enfermería de un instituto de salud mental, Lima Norte 2021?</p>	<p>OBJETIVO GENERAL</p> <p>Determinar la relación entre clima y estrés laboral en los colaboradores del Dpto. de Enfermería de un Instituto de salud mental Lima Norte, 2021.</p> <p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</p> <p>Determinar la relación entre el clima laboral y las dimensiones de estrés laboral en los colaboradores del Dpto. de Enfermería de un Instituto de salud mental Lima Norte, 2021.</p> <p>Determinar la relación entre el estrés laboral y las dimensiones de clima laboral en los colaboradores del Dpto. de Enfermería de un Instituto de salud mental Lima Norte, 2021.</p>	<p>HIPÓTESIS GENERAL</p> <p>Existe relación inversa y significativa entre el clima y estrés laboral en los colaboradores del Dpto. de Enfermería de un Instituto de salud mental Lima Norte, 2021.</p>	<p>VARIABLE 1: CLIMA LABORAL</p> <p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Autorrealización - Involucramiento laboral - Supervisión - Comunicación - Condiciones laborales 	<p>TIPO DE INVESTIGACIÓN</p> <p>Básica-Descriptiva y correlacional, porque buscará describir y relacionar cada una de las variables que son Estrés laboral y Clima laboral (Hernández y Mendoza, 2018 p.92)</p> <p>DISEÑO DE INVESTIGACIÓN</p> <p>No experimental de tipo transversal, porque la investigación se realiza sin manipular deliberadamente la variable y porque se recolectaron los datos en un solo momento y en un tiempo único (Hernández, y Mendoza 2018, p.p.152, 154).</p>	<p>POBLACION</p> <p>La población es de 173 colaboradores del Dpto. de Enfermería de un Instituto de salud mental Lima Norte.</p> <p>MUESTRA</p> <p>Fórmula para determinar la muestra.</p> $n = \frac{N\sigma^2 Z^2}{(N-1)e^2 + \sigma^2 Z^2}$ <p>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. S2 = 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.</p>	<p>ESTRÉS LABORAL</p> <p>Escala de Estrés laboral de la OIT-OMS (2013)</p> <p>CLIMA LABORAL</p> <p>Escala de Clima Laboral CL-SPC (2004)</p>

<p>PROBLEMA GENERAL</p> <p>¿Cómo es la relación entre clima y estrés laboral en los colaboradores del Dpto. de Enfermería de un instituto de salud mental, Lima Norte 2021?</p>	<p>Identificar el nivel predominante del clima laboral, en general y por dimensiones en los colaboradores del Dpto. de Enfermería de un Instituto de salud mental Lima Norte, 2021.</p> <p>Identificar el nivel predominante del estrés laboral en los colaboradores del Dpto. de Enfermería de un Instituto de salud mental Lima Norte, 2021.</p> <p>Describir el clima laboral según sexo, edad y modalidad de trabajo en los colaboradores del Dpto. de Enfermería de un Instituto de salud mental Lima Norte, 2021.</p> <p>Describir el estrés laboral según sexo, edad y modalidad de trabajo en los colaboradores del Dpto. de Enfermería de un Instituto de salud mental Lima Norte, 2021.</p>	<p>HIPÓTESIS ESPECÍFICAS</p> <p>El clima laboral y las dimensiones de estrés laboral se relacionan de manera significativa e inversa laboral en los colaboradores del Dpto. de Enfermería de un Instituto de salud mental Lima Norte, 2021.</p> <p>El estrés laboral y las dimensiones de clima laboral se relacionan de manera significativa e inversa laboral en los colaboradores del Dpto. de Enfermería de un Instituto de salud mental Lima Norte, 2021.</p>	<p>VARIABLE 2: ESTRÉS LABORAL</p> <p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Superiores y recursos - Organización y Equipo de trabajo 	<p>ENFOQUE DE INVESTIGACIÓN</p> <p>Cuantitativo, porque permite examinar los datos de una manera numérica especialmente con el uso de técnicas estadísticas (Hernández y Mendoza, 2018)</p>	<p>MUESTRA</p> <p>Según Hernández & Mendoza (2018) “es un subgrupo de la población o universo que poseen rasgos en común” (p. 175)</p> <p>Esta investigación tiene como muestra a 120 trabajadores del Departamento de Enfermería de un Instituto de Salud Mental en Lima Norte.</p>	<p>ESTRÉS LABORAL</p> <p>Escala de Estrés laboral de la OIT-OMS (2013)</p> <p>CLIMA LABORAL</p> <p>Escala de Clima Laboral CL-SPC (2004)</p>
--	---	---	---	--	---	--

Anexo 2. Matriz de operacionalización de variables

VAR.	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
CLIMA LABORAL	Palma (2004) refiere que el clima laboral es la percepción que posee el colaborador sobre su ambiente de trabajo, y que va en relación a sus posibilidades de realización personal dentro de la empresa, el involucramiento con las tareas que se le asignan, el cómo es supervisado, la facilidad para acceder a información que se encuentre vinculada con su trabajo en coordinación con sus compañeros y las condiciones organizacionales que puedan facilitarle sus funciones.	Definición operacional: Se determinó a través de los puntajes que se obtuvieron gracias a la Escala de Clima Laboral CL-SPC, compuesto por cinco dimensiones, con un total de cincuenta ítems.	• Autorrealización	Facilidad de desarrollo personal y profesional	Ordinal, escala tipo Likert
			• Involucramiento laboral	Compromiso con la organización	
			• Supervisión	Apoyo de superiores	
			• Comunicación	Asertividad al expresarse	
			• Condiciones laborales	Satisfacción con elementos de trabajo	
ESTRÉS LABORAL	OIT (2016) señala que el estrés laboral es la respuesta física y emocional a un daño producido por inestabilidad en el diseño de trabajo, en la organización o en las relaciones entre trabajadores. Ocurre cuando las exigencias del trabajo se ven excedidas por los recursos o necesidades del colaborador, también cuando los conocimientos y/o habilidades de algún trabajador no se ajustan con las expectativas de la cultura organizativa de una empresa y/u organización para enfrentar dichas exigencias.	La medida se obtuvo a través de la Escala de Estrés Laboral de la OIT-OMS en su versión adaptada en Perú, consta de veinticinco ítems divididos en 2 dimensiones.	• Superiores y Recursos	Relación del empleado con la directiva	Ordinal, escala tipo Likert
			• Organización y Equipo de Trabajo	Planificación y coordinación en la organización	

Anexo 3. Instrumento de recolección de datos

ESCALA DE CLIMA LABORAL CL-SPC

Por Sonia Palma - 2004

A continuación, encontrará proposiciones sobre aspectos relacionados con las características del ambiente de trabajo que usted recuenta. 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) solo una alternativa, la que mejor refleje su punto de vista al respecto. Conteste todas las proposiciones. No hay respuestas buenas ni malas.

		Ninguno o Nunca	Poco	Regular o Algo	Mucho	Todo o Siempre
		1	2	3	4	5
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 con el trabajo.					
4	Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo.					
5	Los compañeros de trabajo cooperan entre sí.					
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.					
11	Se participa 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 el desarrollo del personal.					
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 Organización, se afrontan y superan los obstáculos.					
30	Existe una 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 Organización fomenta y promueve la comunicación.					
35	La remuneración es atractiva en comparación con la de otras organizaciones.					
36	La Organización promueve el desarrollo del 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 Organización.					
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 reconoce 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 Organización.					
49	Se conocen los avances en otras áreas de la Organización.					
50	La remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros.					

ESCALA DE ESTRÉS LABORAL DE LA OIT **adaptada por Ángela Suarez - 2013**

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	

INSTRUMENTO VERSIÓN VIRTUAL EN “GOOGLE FORM”

Url: <https://forms.gle/G8ZpN8cGParvDXMCA>

The image shows two screenshots of a Google Form. The top screenshot is titled "Escala de Estrés Laboral" and contains three text input fields for "Nombre y Apellido", "Edad", and "Ocupación", each with a red asterisk indicating it is mandatory. Below the form is a Windows taskbar with icons for various applications. The bottom screenshot is titled "Escala de Clima Laboral" and contains three Likert scale questions. Each question has five radio button options labeled "Nunca", "1", "2", "3", "4", "5", and "Siempre". The first question is "1. Existen oportunidades de progresar en la Institución.", the second is "2. Siente compromiso con el éxito de la Institución.", and the third is "3. El supervisor brinda su apoyo para superar los obstáculos que se presentan en el trabajo." The second screenshot also shows the same Windows taskbar.

Escala de Estrés Laboral

Antes de comenzar, agradecería llenar brevemente su información personal. Recuerde que los resultados serán recopilados de forma grupal y su identidad no será revelada bajo ninguna circunstancia. Gracias por participar en este estudio.

***Obligatorio**

Nombre y Apellido *

Tu respuesta

Edad *

Tu respuesta

Ocupación *

Tu respuesta

Escala de Clima Laboral

A continuación escoja la respuesta que más se acerque a su punto de vista.

1. Existen oportunidades de progresar en la Institución. *

1 2 3 4 5

Nunca Siempre

2. Siente compromiso con el éxito de la Institución. *

1 2 3 4 5

Nunca Siempre

3. El supervisor brinda su apoyo para superar los obstáculos que se presentan en el trabajo. *

1 2 3 4 5

Anexo 4. Ficha Sociodemográfica



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FICHA SOCIODEMOGRAFICA
EDAD:
SEXO:
OCUPACION:
MODALIDAD DE TRABAJO:

Anexo 5. Cartas de Presentación de la Escuela



“Año de la universalización de la salud”

Los Olivos, 10 de febrero de 2021

CARTA INV.N°1911 -2021/EP/PSI. UCV LIMA-LN

Sr.

Humberto Castillo Martell
Director General
I.N.S.M “H.D--HM”

Jr. Eloy Espinoza 709, Urb. Palao, San Martín de Porres, Lima, Perú

Presente.-

De nuestra consideración:

Es grato dirigirnos a usted, para expresarle nuestro cordial saludo y a la vez solicitar autorización para las Srtas. Ortiz Fernandez, Jenifer Roxana con DNI N° 73832965, con código de matrícula N° 7002559095 y Villanueva Rivas, Grecia del Pilar con DNI N°73187600, con código de matrícula N° 7002559106, estudiantes de la carrera de psicología, quienes desean realizar su trabajo de investigación para optar el título de licenciadas en Psicología titulado: “Clima y Estrés laboral en colaboradores del Departamento de Enfermería de un Instituto de Salud Mental, Lima Norte 2021” Este trabajo de investigación tiene fines académicos, sin fines de lucro alguno, donde se realizara una investigación.

Agradecemos por antelación le brinde las facilidades del caso proporcionando una carta de autorización para el uso del instrumento en mención, para sólo fines académicos, y así prosiga con el desarrollo del proyecto de investigación.

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

Atentamente,

Mg. Sandra Patricia Céspedes Vargas Machuca
Coordinadora de la Escuela de Psicología
Filial Lima - Campus Lima Norte

Anexo 6. Autorización de Instrumentos

SONIA PALMA CARRILLO
C.Ps.P. 106
spalma50@hotmail.com

CONSENTIMIENTO USO INSTRUMENTO DE EVALUACION

Autorización exclusiva a: Jenifer Roxana Ortiz Fernández – DNI 73832965
Institución: Universidad Cesar Vallejo – Ate, Lima
Motivo: Tesis: “Clima y Estrés Laboral en colaboradores del Departamento de Enfermería de un Instituto de Salud Mental. Lima, Norte - 2021”
Coautora: Grecia del Pilar Villanueva Rivas
Instrumento autorizado: Escala Clima Laboral CL-SPC
Muestra de investigación: 120 colaboradores del Departamento de Enfermería de un Instituto de Salud Mental de Lima.
Asesor: Dr. Carlos Bacilio De la Cruz Valdiviano.

La presente autorización es para uso de la solicitante como coautora de la tesis en referencia y se extiende por única vez para los propósitos específicos en el análisis de las variables mencionadas en dicho trabajo académico. La solicitante ha cumplido con los requisitos solicitados para usar la Escala de Clima Laboral CL-SPC; y es de su conocimiento que el análisis, calificación e interpretación de datos es de su entera responsabilidad.

Febrero 8, 2021



Sonia Palma Carrillo, PhD

La trasgresión de los términos del uso del instrumento incluyendo facilitación a personas no autorizadas es sujeto a acciones legales pertinentes.

Váucher del pago de la Escala de Clima Laboral CL-SPC

#RegalaSalud  56 % 3:07 p.m.

← **Transferencias a terceros** 

1 — 2 — 3

 La transferencia se ha realizado correctamente.

Cuenta de origen
Cuentas De Ahorro
[Redacted]

Monto
\$ 20.00

Cuenta de destino
PALMA CARRILLO SONIA PETRUSKA
[Redacted]

Constancia Transferencia
Grecia del Pilar Villanueva Rivas

Número de operación
38596955



← **Transferencias a terceros** 



La transferencia se ha realizado correctamente.

Cuenta de origen
Cuentas De Ahorro

 0

Monto

\$ 20.00

Cuenta de destino
PALMA CARRILLO SONIA PETRUSKA



Constancia Transferencia
Jenifer Roxana Ortiz Fernandez

Número de operación
38533287



Anexo 7. Autorización de Instrumentos (ESTRÉS LABORAL)

Psicología al alcance de tus Manos



CONSENTIMIENTO INFORMADO

DE LA APLICACIÓN DE LA ESCALA DE ESTRÉS LABORAL DE LA OIT – OMS

EMPRESA: I.N.S.M "H.D - H.M"

FECHA: 05 DE ENERO DEL 2021

CARGO: _____

Yo JENIFER ROXANA CRUZ FERNANDEZ identificado con DNI 73832965 certifico que he recibido información completa y clara sobre el objetivo, alcance y manejo de la aplicación de la Escala de estrés Laboral de la OIT – OMS que me van a aplicar, además de todo lo relacionado con el Art. 56 de la Ley 29783 Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo y el art. 33 inciso C del Decreto Supremo 005-2012-TR de la Ley 29783.

Por lo anterior, doy mi autorización.

De otro lado, autorizo a la firma contratada para que por medio del profesional en Psicología Especialista en Salud y Seguridad en el Trabajo sea el único responsable de evaluar, medir y dar recomendaciones para la empresa y trabajadores respecto al tema, bajo estricta confidencialidad y custodia de la información, según lo establecido en la ley.



FIRMA DEL TRABAJADOR


Psicoplus - Jenifer Ortiz - 73832965

PsicoPlus- Perú
902290374

Anexo 8. Consentimiento Informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Nos es grato presentarnos ante usted, como bachilleres de la carrera profesional de Psicología de la Universidad Cesar Vallejo: Somos Jenifer Ortiz Fernández y Grecia Villanueva Rivas, nos encontramos realizando un trabajo de investigación para obtener el título de Licenciadas En Psicología y sería realmente grato contar con su valiosa colaboración. Dicho proceso consiste en la aplicación de dos pruebas psicológicas y debe estar de acuerdo llenando este consentimiento informado de modo voluntario:

Yo, Elisa Herrera Huamán identificado(a) con el número de DNI 06048254 indico que se me explicó y fui seleccionado(a) para participar en el trabajo de Investigación: "CLIMA Y ESTRÉS LABORAL EN TRABAJADORES DE UN INSTITUTO DE SALUD MENTAL DE LIMA-NORTE". Mis resultados serán recopilados junto con los de los demás participantes y mi identidad no será revelada bajo ninguna circunstancia. Mi participación es voluntaria y puedo retirarme del estudio en cualquier momento, sin que ello me perjudique.

Por lo expuesto, acepto formar parte de la investigación.

Firma del trabajador

Lima, 14 de enero de 2021

En caso de dudas e inquietudes referentes a la investigación, puede escribir al correo electrónico del investigador, jeniferortiz.of@gmail.com / greciapvr92@gmail.com

Anexo 9. Validez y Confiabilidad

PROPIEDADES PSICOMÉTRICAS DE LA ESCALA DE CLIMA LABORAL

Fiabilidad

Tabla 8

Estimación de consistencia interna de la escala

Dimensiones	Nº de ítems	Alpha
Clima Laboral	50	,966
Autorrealización	10	,961
Involucramiento laboral	10	,960
Supervisión	10	,956
Comunicación	10	,952
Condiciones Laborales	10	,960

Validez

Tabla 9

Correlaciones sub test – test de la escala

Dimensiones	Clima laboral	
	r	p
Autorrealización	,928*	,000
Involucramiento laboral	,932**	,000
Supervisión	,944**	,000
Comunicación	,962**	,000
Condiciones laborales	,927**	,000

Tabla 10

Prueba de KMO y Bartlett

Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		,922
Prueba de esfericidad de Bartlett	Aprox. Chi-cuadrado	4999,640
	gl	1225
	Sig.	,000

PROPIEDADES PSICOMÉTRICAS DE LA ESCALA DE ESTRÉS LABORAL

Fiabilidad

Tabla 11

Estimación de consistencia interna de la escala

Dimensiones	Nº de ítems	Alpha
Estrés Laboral	25	,949
Superiores y Recursos	11	,928
Organización y Equipo de trabajo	14	,928

Validez

Tabla 12

Correlaciones sub test – test de la escala

Dimensiones	Estrés laboral	
	r	p
Superiores y Recursos	,977**	,000
Organización y Equipo de trabajo	,986**	,000

Tabla 13

Prueba de KMO y Bartlett

Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		,949
Prueba de esfericidad de Bartlett	Aprox. Chi-cuadrado	2394,995
	gl	300
	Sig.	,000

Anexo 10. Base de datos de la muestra

ID	Sexo	Edad	Edad_rc	Servicio	Tra bajo	P1	P6	P11	P16	P21	P26	P31	P36	P41	P46	C	P7	P12	P17	P22	P27	P32	P37	P42	P47	C	P3	P8	P13	P18	P23	P28	P33	P38	P43	P48
1	11	1	30	1.00	2	1	2	2	3	2	2	2	2	2	22	3	2	2	2	2	3	2	2	2	22	2	3	3	2	2	3	2	2	3	2	
2	90	1	31	1.00	1	1	3	3	4	2	2	4	2	3	3	2	28	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	1	3	2	2	1	1	1	
3	80	1	32	1.00	2	1	2	3	3	3	2	3	3	3	2	27	3	4	3	3	4	3	4	3	33	2	3	3	3	3	4	3	3	4	3	
4	39	1	33	1.00	2	1	2	3	3	2	3	3	4	3	3	29	5	5	3	4	3	3	4	4	4	3	38	4	3	4	3	4	4	4	3	
5	3	1	33	1.00	2	1	2	3	5	3	2	1	1	1	1	21	4	2	2	4	3	2	2	5	1	2	27	4	1	1	1	2	2	2	3	
6	13	1	50	2.00	2	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
7	85	2	40	2.00	2	1	3	5	5	4	4	4	4	3	4	40	5	4	5	4	3	4	4	4	3	4	40	5	5	5	4	4	5	4	4	
8	33	1	58	3.00	2	1	5	5	4	5	3	5	4	4	5	4	44	5	5	5	4	4	5	4	5	4	46	3	5	5	4	4	5	3	3	
9	7	1	58	3.00	2	1	2	3	3	3	3	3	4	3	2	29	3	3	4	3	2	3	3	2	3	29	2	2	4	2	4	3	3	3		
10	30	1	58	3.00	2	1	4	3	2	3	2	4	4	3	2	30	5	4	3	3	4	2	4	4	2	4	35	2	3	2	3	3	5	2	2	
11	34	1	60	3.00	2	1	4	3	4	3	4	4	4	4	4	38	5	4	3	4	3	4	5	3	4	39	4	3	3	4	4	4	4	3	3	
12	10	1	60	3.00	1	1	3	3	2	2	2	4	3	3	2	26	5	3	4	4	3	4	4	3	3	4	37	1	3	3	2	5	3	3	3	
13	91	1	62	3.00	3	1	5	2	4	2	2	5	2	2	2	28	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	19	2	2	2	3	1	2	2	2	
14	2	1	62	3.00	2	1	3	2	3	2	2	3	2	2	2	23	4	4	2	2	3	3	4	2	3	2	29	3	3	3	3	3	3	3	2	
15	8	1	63	3.00	3	1	1	2	2	4	1	2	1	1	1	16	5	2	3	4	1	4	4	4	3	4	34	3	1	4	3	5	2	4	4	
16	6	1	63	3.00	2	1	3	2	2	3	2	3	2	2	2	23	4	3	2	3	2	3	3	2	2	26	2	2	2	3	2	2	2	2	2	
17	82	1	63	3.00	2	1	3	1	1	1	3	3	1	1	1	18	4	1	1	1	1	1	3	1	3	17	2	3	1	3	1	1	1	3	3	
18	1	1	65	3.00	1	1	3	2	4	2	2	4	3	3	3	29	4	4	2	3	3	4	4	4	4	3	35	3	2	4	3	3	4	3	3	
19	36	1	67	3.00	2	1	4	3	3	3	3	4	3	4	4	34	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	35	1	4	3	4	4	4	4	3	
20	32	1	68	3.00	1	1	2	2	2	2	3	2	3	3	2	23	3	4	2	3	3	2	4	3	3	30	3	2	2	3	2	2	2	2	2	

21	84	2	61	3.00	1	1	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	39	3	4	4	5	3	3	3	3	3	4	35	3	4	4	5	4	4	3
22	103	2	67	3.00	1	1	4	4	4	3	2	4	2	4	3	3	33	4	5	3	5	3	4	5	4	4	5	42	4	3	5	3	5	3	4
23	114	1	24	1.00	1	2	4	4	3	3	3	3	3	3	3	32	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	31	4	3	3	3	3	3	4	
24	115	1	25	1.00	2	2	4	3	3	3	2	3	2	3	3	3	29	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	30	4	3	3	2	2	4	4
25	18	1	26	1.00	2	2	2	3	2	4	5	4	3	2	2	1	28	4	2	4	3	3	5	4	2	3	2	32	4	3	3	2	4	4	3
26	109	1	26	1.00	2	2	3	2	2	2	4	3	3	3	3	1	26	2	3	3	3	3	4	4	3	3	2	30	2	3	5	2	3	4	4
27	120	1	26	1.00		2	1	2	2	1	2	3	2	2	2	1	18	2	2	2	3	3	3	2	2	1	1	21	2	2	3	1	1	2	2
28	61	1	27	1.00	1	2	4	4	3	3	3	3	2	3	3	3	31	3	4	3	4	3	3	3	3	3	32	4	3	3	4	3	2	3	
29	95	1	27	1.00	3	2	2	5	3	2	4	5	3	5	5	3	37	5	3	5	3	3	5	4	5	5	4	42	3	4	4	1	3	4	5
30	24	1	28	1.00	1	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5	5	5	5	5	5	5
31	112	1	29	1.00	1	2	5	1	2	2	1	2	3	2	2	2	22	3	2	3	3	3	2	3	3	2	2	26	3	1	3	2	3	3	4
32	56	1	30	1.00	1	2	3	2	3	3	1	3	4	3	3	3	28	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	36	3	3	4	4	5	3	3
33	101	1	30	1.00	2	2	2	5	4	4	4	4	3	3	4	4	37	3	4	4	4	4	4	4	4	5	3	39	3	3	5	4	4	4	5
34	113	1	30	1.00	1	2	3	2	3	1	1	2	2	1	1	1	17	3	5	2	2	2	2	2	2	1	1	22	3	3	2	2	3	2	2
35	25	1	30	1.00	2	2	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	23	1	4	2	3	3	3	2	2	2	2	24	3	2	3	2	3	3	2
36	78	1	30	1.00	1	2	3	2	3	3	3	4	3	3	2	2	28	5	5	3	3	1	3	4	2	2	4	32	4	3	4	5	2	3	3
37	108	1	31	1.00	2	2	1	1	2	2	2	4	2	2	2	1	19	2	1	1	1	1	3	3	3	3	1	19	2	1	2	1	3	2	2
38	102	1	32	1.00	3	2	3	4	4	2	2	3	4	4	4	2	32	3	5	3	3	3	4	4	2	3	4	34	3	2	3	2	3	4	3
39	31	1	32	1.00	2	2	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	32	4	2	2	2	4	3	4	2	3	4	30	4	2	4	3	4	3	3
40	37	1	33	1.00	2	2	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	30	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	31	4	2	3	3	4	3	3

41	92	1	33	1.00	1	2	3	1	3	3	1	3	2	4	2	1	23	2	1	3	2	2	1	3	2	2	2	20	2	2	5	2	3	4	3
42	15	1	33	1.00	3	2	2	3	1	1	2	2	1	2	1	1	16	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20	3	2	2	2	2	2	2
43	96	1	34	1.00	1	2	3	2	2	3	2	3	3	2	3	2	25	4	5	2	2	2	2	2	2	2	25	3	3	2	3	3	2	3	
44	105	1	35	1.00	2	2	3	3	2	5	4	4	4	3	3	3	34	3	3	3	5	4	5	3	4	4	3	37	3	2	3	5	3	4	4
45	5	1	35	1.00	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	21	3	3	3	1	1	3	3	2	2	2	23	3	2	3	1	2	2	1
46	116	2	24	1.00	2	2	3	3	2	3	3	4	4	3	4	3	32	4	4	4	4	3	4	5	5	3	2	38	4	4	4	3	5	3	5
47	45	2	26	1.00	2	2	4	2	4	4	4	5	5	4	4	3	39	3	5	2	5	5	4	4	3	2	4	37	2	2	4	5	5	5	5
48	23	2	27	1.00	4	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5	5	5	5	5	5	5	
49	47	2	27	1.00	2	2	2	3	2	2	3	2	3	3	2	3	25	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	28	3	3	3	2	3	3	3
50	41	2	28	1.00	2	2	4	5	5	2	4	5	3	4	4	4	40	4	3	3	3	3	5	4	4	4	4	37	3	2	1	3	5	1	1
51	53	2	30	1.00	1	2	5	4	4	4	3	4	3	3	4	3	37	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	42	4	4	4	4	4	4	4
52	88	2	30	1.00	3	2	2	1	2	2	1	2	2	1	1	1	15	1	2	2	2	1	1	2	2	2	2	17	1	2	2	4	2	2	2
53	100	2	32	1.00	1	2	3	5	3	5	5	5	2	3	5	5	41	4	4	4	4	4	4	5	4	3	3	39	5	4	5	2	5	5	2
54	110	2	32	1.00	3	2	3	2	2	3	1	1	1	2	1	2	18	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	22	2	1	1	1	2	1	1
55	119	2	32	1.00	1	2	3	2	2	3	2	2	2	3	3	3	25	2	1	2	2	1	1	2	2	1	1	15	2	2	2	1	2	1	2
56	26	2	33	1.00	5	2	3	3	2	2	2	2	1	2	2	2	21	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	22	2	2	2	2	2	2	2
57	48	2	33	1.00	2	2	2	3	3	2	1	1	1	1	3	2	19	2	2	4	3	2	1	1	1	3	1	20	2	2	3	3	2	2	2
58	49	2	33	1.00	1	2	4	1	3	2	1	3	1	3	2	1	21	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	36	3	4	5	2	3	3	1
59	43	1	36	2.00	2	2	3	4	4	5	3	4	5	4	5	3	40	4	5	5	5	4	4	5	4	5	4	45	5	5	5	3	5	4	5
60	40	1	36	2.00	1	2	4	3	3	3	3	4	3	3	5	3	34	4	3	3	3	3	4	5	4	5	3	37	3	3	4	3	5	4	5

61	64	1	38	2.00	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	22	3	3	3	3	3	3	2	2	2	27	2	2	2	3	4	2	3			
62	117	1	39	2.00	1	2	4	5	3	5	5	5	4	3	5	5	44	5	5	4	2	2	5	5	3	2	4	37	5	5	3	4	5	5	3	
63	75	1	40	2.00	1	2	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	48	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	49	2	5	5	5	5	3	3	
64	9	1	40	2.00	3	2	3	3	4	3	2	3	2	2	2	2	26	3	2	4	3	3	3	4	3	2	5	32	3	2	4	3	4	2	3	
65	58	1	40	2.00	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	24	3	3	3	4	3	2	3	2	2	2	27	2	3	4	3	4	3	2	
66	86	1	42	2.00	1	2	3	2	4	3	1	3	2	2	3	2	25	4	3	2	5	2	4	3	2	3	3	31	2	3	3	3	3	3	2	
67	51	1	42	2.00	3	2	2	2	3	2	3	3	3	4	4	3	29	2	5	5	4	4	5	4	5	5	5	44	2	2	3	2	3	3	5	
68	54	1	42	2.00	1	2	1	1	1	1	1	3	3	1	2	1	15	2	4	2	1	1	4	3	1	1	1	20	1	2	1	2	2	3	2	
69	42	1	42	2.00	2	2	3	5	4	4	5	4	5	4	4	3	41	4	4	5	3	5	4	4	4	4	3	40	4	5	4	4	4	3	4	
70	28	1	43	2.00	2	2	4	1	3	1	1	3	1	2	3	2	21	4	1	2	2	2	4	3	2	3	2	25	2	2	4	2	1	3	4	
71	99	1	43	2.00	2	2	3	4	3	2	3	4	1	2	4	3	29	3	4	4	3	3	4	4	2	3	3	33	5	2	3	1	3	4	2	
72	35	1	45	2.00	1	2	5	3	3	2	2	3	2	3	2	2	27	5	4	5	3	3	5	5	4	4	4	42	2	2	4	3	2	2	3	
73	60	1	46	2.00	1	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	26	4	4	3	4	5	5	2	3	2	5	37	3	2	4	3	3	2	3	
74	72	1	46	2.00	3	2	2	4	4	5	4	4	4	4	3	4	38	2	3	4	4	3	5	5	4	4	4	38	5	3	4	4	5	4	4	
75	77	1	46	2.00	1	2	5	2	4	5	2	5	3	3	5	4	38	5	3	5	5	4	4	5	5	5	3	44	2	2	4	4	5	5	5	
76	98	1	46	2.00	1	2	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	41	4	5	4	4	3	4	4	3	5	3	39	4	4	4	3	3	3	3	
77	107	1	48	2.00	2	2	5	5	4	1	5	5	5	5	3	5	43	5	1	4	2	5	4	5	5	4	5	40	5	3	5	2	5	2	5	
78	69	1	49	2.00	3	2	1	1	2	1	2	3	2	1	3	1	17	2	3	4	2	2	3	3	2	2	1	24	2	2	3	3	1	2	1	
79	111	1	49	2.00	1	2	2	3	4	3	3	3	3	3	4	3	31	2	3	4	1	1	1	3	2	3	2	22	3	2	2	1	1	1	2	
80	74	2	36	2.00	1	2	3	3	4	3	2	4	4	3	4	3	33	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	39	4	4	4	4	5	4	5

81	2	37	2.00	3	2	2	2	2	2	1	2	1	1	2	1	16	3	5	1	2	2	5	2	1	1	2	24	2	2	2	5	2	5	2	2	1
82	2	38	2.00	2	2	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	34	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	3	4	3	3	3	3
83	2	39	2.00	5	2	4	1	1	1	1	2	1	2	2	2	17	2	2	1	2	1	3	4	2	2	5	24	3	1	2	1	4	2	4	2	2
84	2	39	2.00	1	2	3	2	1	1	1	4	1	2	1	1	17	1	2	1	2	2	1	1	2	1	2	15	2	2	1	3	4	1	2	2	3
85	2	39	2.00	4	2	3	3	2	2	3	4	4	3	5	5	34	4	3	4	4	2	3	4	4	5	5	38	5	3	5	5	4	2	4	4	4
86	2	40	2.00	3	2	2	1	1	3	1	1	1	3	1	2	16	2	2	3	5	1	1	2	1	1	1	19	1	1	2	5	1	1	2	1	2
87	2	41	2.00	4	2	4	4	2	3	3	3	4	3	4	3	33	4	2	3	2	2	4	3	3	3	3	29	3	2	3	3	2	3	3	3	3
88	2	42	2.00	5	2	2	2	2	2	3	3	1	2	1	1	19	2	3	2	2	2	3	4	3	1	2	24	2	3	3	2	3	2	2	3	2
89	2	42	2.00	1	2	2	3	2	2	1	2	2	2	2	2	20	1	1	1	1	2	1	1	2	1	2	13	3	2	3	2	2	3	2	2	2
90	2	42	2.00	1	2	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	36	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	38	4	3	4	4	3	4	4	4	4
91	2	43	2.00	1	2	3	2	2	2	1	3	2	2	3	2	22	3	4	3	3	2	3	4	2	3	3	30	3	2	3	3	3	3	2	2	4
92	2	44	2.00	5	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	23	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	27	4	2	3	2	4	2	3	4	3
93	2	44	2.00	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	22	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	27	3	2	2	2	4	2	3	3	3
94	2	44	2.00	2	2	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	12	4	3	1	2	3	4	5	2	1	1	26	4	1	1	1	3	4	3	2	1
95	2	45	2.00	1	2	3	2	2	2	1	2	2	2	2	2	20	2	3	1	2	1	2	2	2	2	2	19	3	2	2	3	2	1	3	3	3
96	2	45	2.00	2	2	3	4	1	3	4	3	3	2	3	3	29	4	3	4	3	3	3	4	5	2	5	36	3	2	4	4	4	1	4	4	4
97	2	47	2.00	3	2	2	3	2	3	2	1	1	2	1	1	18	3	3	4	2	3	2	2	3	2	1	25	2	2	3	3	4	1	1	2	2
98	2	47	2.00	5	2	2	3	3	2	3	2	5	5	5	5	35	4	2	3	4	4	3	5	5	5	5	40	3	5	5	2	4	2	5	5	5
99	2	47	2.00	2	2	2	2	4	3	3	4	4	3	3	4	32	2	3	4	4	3	4	4	3	4	35	3	3	3	4	4	4	4	4	3	
100	1	51	3.00	2	2	2	2	1	3	3	3	2	3	2	3	24	4	5	3	4	3	3	3	3	3	34	4	2	2	2	2	4	3	3	2	

101	1	51	3.00	5	2	1	1	3	3	3	3	3	1	3	3	24	2	1	3	3	3	3	3	3	3	27	1	1	3	3	3	3	1	3	3	
102	1	52	3.00	1	2	3	4	4	4	4	4	2	4	3	36	4	4	4	4	4	4	3	3	2	36	4	4	4	3	4	2	4	3	4		
103	1	52	3.00	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	12	2	4	2	1	2	1	2	2	1	2	19	1	1	2	2	2	2	2	1	
104	1	53	3.00	5	2	1	2	3	2	1	4	5	5	1	2	26	3	4	4	2	2	4	4	5	1	3	32	3	3	5	3	5	5	5	2	1
105	1	54	3.00	3	2	2	2	3	1	1	3	2	1	3	1	19	3	3	3	3	4	3	1	2	3	3	28	2	2	2	2	3	2	3	2	3
106	1	55	3.00	1	2	2	3	2	2	3	5	2	2	2	1	24	5	4	1	5	2	5	5	4	3	4	38	3	2	3	3	2	3	2	2	2
107	1	56	3.00	3	2	3	3	4	3	3	4	3	3	4	2	32	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	37	4	4	4	3	3	3	4	4	2
108	1	57	3.00	1	2	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	37	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	37	4	4	4	4	3	3	3	3	4
109	1	58	3.00	1	2	3	3	4	3	1	4	2	2	1	2	25	4	3	3	4	1	4	4	3	2	2	30	3	3	4	3	3	2	2	3	2
110	1	59	3.00	3	2	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	25	3	3	3	4	3	2	3	2	2	2	27	2	3	4	3	4	3	3	3	3
111	1	60	3.00	3	2	3	3	5	3	3	4	5	3	5	3	37	4	5	4	5	4	5	5	5	5	3	45	4	5	4	3	5	5	3	5	5
112	1	61	3.00	1	2	5	3	5	4	2	4	4	2	4	4	37	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	45	5	4	5	4	5	5	5	5	4
113	1	63	3.00	1	2	3	3	2	3	2	4	3	3	3	2	28	3	3	3	3	4	4	5	4	3	4	36	3	3	4	4	4	3	4	4	4
114	1	63	3.00	3	2	2	2	2	5	2	2	3	3	4	3	28	4	3	3	5	2	2	2	3	4	2	30	2	2	3	2	3	2	2	2	3
115	2	52	3.00	5	2	2	4	4	4	4	3	3	3	4	3	34	4	3	4	4	4	4	4	4	3	38	4	3	4	3	4	3	3	4	3	
116	2	55	3.00	5	2	4	5	3	5	2	1	3	3	3	3	32	3	4	4	4	4	4	4	3	4	2	36	4	4	4	5	1	3	4	5	5
117	2	55	3.00	5	2	2	2	4	2	3	2	3	2	2	2	24	4	2	4	2	4	2	2	3	3	2	28	4	3	4	3	4	4	2	3	2
118	2	57	3.00	1	2	2	3	3	3	2	2	2	2	3	2	24	2	2	2	3	2	3	2	2	3	23	3	2	2	3	2	3	3	2	2	
119	2	59	3.00	3	2	2	2	3	2	2	3	2	3	2	1	22	2	3	2	3	2	3	4	3	3	2	27	3	2	4	2	3	4	2	2	3
120	2	60	3.00	3	2	1	3	3	3	3	3	2	3	3	2	26	2	2	4	3	2	2	3	2	3	2	25	3	3	4	2	4	2	2	2	2

P	C	V	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	Est.DI	VARO	CLIM	CLIMA_r	ESTRÉS	ESTRÉS_r	
50	...	R	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	M2	0002	A	c	S	c		
2	22	.	4	5	4	5	4	4	7	2	5	5	5	50	7	2	6	5	5	5	4	5	5	5	5	7	2	68	.	112	2.00	118	2.00	
2	34	.	1	1	2	1	2	2	1	2	1	1	3	17	2	3	1	2	3	2	6	2	2	1	3	1	2	3	33	.	130	2.00	50	1.00
2	32	.	3	2	1	2	2	3	2	1	2	1	2	21	1	1	2	1	1	2	1	2	1	2	2	2	2	25	.	155	3.00	46	1.00	
3	36	.	2	4	4	4	2	1	2	1	1	2	3	26	2	1	2	2	2	1	1	3	2	2	1	1	3	3	26	.	173	3.00	52	1.00
3	31	.	2	4	3	2	4	1	2	2	1	2	5	28	1	1	5	2	1	2	2	2	2	4	4	2	7	2	37	.	133	2.00	65	1.00
2	29	.	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	24	2	2	3	3	2	2	3	2	3	3	2	3	2	34	.	149	3.00	58	1.00	
2	39	.	2	2	1	1	1	1	2	1	1	1	2	15	1	1	2	1	2	1	1	3	1	1	2	1	1	20	.	203	3.00	35	1.00	
3	42	.	1	1	1	3	2	2	1	1	1	2	2	17	2	1	1	3	2	1	1	1	1	3	2	2	2	1	23	.	215	3.00	40	1.00
2	27	.	1	2	2	2	1	2	1	1	1	2	5	20	2	1	6	2	1	2	2	1	2	6	6	1	2	1	35	.	139	2.00	55	1.00
2	19	.	5	5	3	7	7	7	2	7	7	7	7	64	5	7	3	6	6	7	4	7	4	7	3	5	6	7	77	.	140	2.00	141	3.00
3	33	.	1	4	3	3	2	2	3	2	2	3	3	28	2	2	2	2	3	2	3	3	3	2	2	2	3	3	34	.	185	3.00	62	1.00
3	34	.	4	1	2	4	5	2	1	2	2	3	3	29	1	4	4	3	2	2	1	1	5	3	4	1	1	3	35	.	157	3.00	64	1.00
2	33	.	3	3	1	2	6	4	2	2	6	5	6	40	2	1	5	5	3	6	2	5	2	5	5	2	3	6	52	.	127	2.00	92	2.00
1	24	.	4	3	7	6	7	7	5	5	7	2	6	59	5	3	5	3	5	5	7	7	7	6	6	2	6	6	73	.	125	2.00	132	3.00
1	31	.	1	1	2	4	4	2	2	6	1	1	1	25	4	7	2	6	2	2	1	2	1	4	1	1	2	1	36	.	140	2.00	61	1.00
2	24	.	2	6	4	4	5	2	4	4	4	4	4	43	4	2	4	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	5	59	.	117	2.00	102	2.00
2	20	.	4	5	3	3	5	6	6	5	7	7	6	57	6	4	7	6	6	6	4	7	7	7	7	4	5	7	83	.	88	1.00	140	3.00
2	32	.	5	2	2	7	7	5	3	6	2	6	6	51	5	2	4	4	3	3	4	5	2	5	5	2	6	5	55	.	160	3.00	106	2.00
2	33	.	2	2	4	4	2	1	3	1	1	2	2	24	2	2	5	2	4	2	2	2	4	2	5	2	2	4	40	.	167	3.00	64	1.00
3	27	.	2	4	4	4	5	4	2	3	3	3	3	37	3	5	5	3	3	5	5	3	4	4	4	4	3	4	55	.	129	2.00	92	2.00

4	38	.	3	4	4	3	4	6	5	3	4	4	5	45	7	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	60	.	182	3.00	105	2.00
4	40	.	2	2	2	3	2	2	1	2	2	3	2	23	2	3	3	2	3	2	2	4	3	2	2	3	2	2	35	.	193	3.00	58	1.00
4	34	.	2	2	1	2	4	3	2	3	4	1	2	26	2	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	33	.	162	3.00	59	1.00
3	30	.	3	4	3	4	5	2	3	6	2	3	6	41	3	2	2	2	4	4	2	6	4	3	3	3	4	3	45	.	152	3.00	86	2.00
1	28	.	4	4	3	1	1	1	3	1	2	2	7	29	2	6	5	4	1	2	1	1	1	2	5	7	4	6	47	.	148	3.00	76	2.00
1	15	.	4	3	6	5	3	7	6	7	5	1	7	54	2	4	5	5	6	5	6	7	6	5	1	1	3	3	59	.	135	2.00	113	2.00
1	16	.	7	5	4	4	4	4	4	6	6	7	7	58	4	4	5	5	5	6	6	6	5	6	4	4	5	6	71	.	92	1.00	129	3.00
3	32	.	4	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	16	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	16	.	157	3.00	32	1.00
2	37	.	3	1	6	1	1	1	1	1	1	3	1	20	1	1	1	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	3	19	.	188	3.00	39	1.00
4	49	.	1	2	1	1	1	1	2	1	1	2	1	14	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	26	.	249	3.00	40	1.00
1	14	.	6	6	7	7	7	7	7	6	6	7	5	71	7	6	6	6	6	7	6	5	6	7	6	5	6	6	85	.	109	2.00	156	3.00
3	32	.	2	1	2	1	1	1	1	2	1	2	5	19	1	1	4	3	2	2	4	1	3	3	1	1	2	3	31	.	164	3.00	50	1.00
4	39	.	1	2	3	1	1	2	2	2	2	3	1	20	1	2	2	3	3	1	3	5	2	1	2	4	2	2	33	.	192	3.00	53	1.00
3	24	.	4	4	4	4	6	7	4	1	3	4	4	45	6	3	3	6	3	6	1	3	4	5	3	2	5	3	53	.	106	1.00	98	2.00
1	18	.	4	2	4	2	5	5	4	5	4	6	6	47	5	3	5	6	4	6	4	2	6	6	4	6	5	4	66	.	116	2.00	113	2.00
4	29	.	4	1	7	1	6	6	5	7	5	6	7	55	5	3	5	7	5	5	7	5	7	6	6	1	7	7	76	.	146	3.00	131	3.00
2	17	.	3	6	6	4	6	6	2	3	5	6	2	49	2	6	5	6	6	4	3	7	7	7	6	3	7	7	76	.	100	1.00	125	2.00
3	35	.	2	3	5	3	3	7	4	2	4	2	3	38	4	4	4	4	4	3	5	2	3	2	2	3	2	3	45	.	164	3.00	83	2.00
3	35	.	4	4	4	3	3	6	4	3	3	4	3	41	4	6	5	4	4	5	4	3	4	4	4	2	3	3	55	.	163	3.00	96	2.00
3	29	.	2	2	4	4	2	4	3	2	3	3	5	34	5	4	6	4	3	2	3	3	3	4	4	2	4	4	51	.	152	3.00	85	2.00

3	28	.	3	2	4	6	6	5	4	7	7	4	4	52	4	5	6	5	4	7	3	3	6	6	6	1	6	4	66	.	121	2.00	118	2.00	
2	20	.	2	4	4	2	6	6	4	6	5	5	7	51	4	6	4	5	4	6	4	3	6	7	6	6	6	5	72	.	95	1.00	123	2.00	
4	25	.	5	3	6	5	5	4	5	4	3	4	5	49	4	3	6	4	3	5	4	3	5	5	5	5	4	5	61	.	125	2.00	110	2.00	
3	32	.	3	3	4	3	4	2	4	3	2	2	3	33	7	4	3	5	4	4	3	3	3	3	2	4	2	3	50	.	173	3.00	83	2.00	
2	19	.	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	44	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	2	3	4	49	.	104	1.00	93	2.00	
3	31	.	4	3	3	4	4	5	6	5	6	3	6	49	6	6	5	5	6	5	4	3	7	4	5	3	6	4	69	.	174	3.00	118	2.00	
4	44	.	2	2	2	1	2	1	1	2	2	2	1	18	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	2	17	.	199	3.00	35	1.00	
5	50	.	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	14	1	1	1	1	2	2	1	1	1	2	1	1	1	1	17	.	250	3.00	31	1.00	
2	25	.	2	2	2	3	1	4	2	1	1	2	2	22	2	1	2	1	2	2	1	2	1	2	1	2	4	2	25	.	131	2.00	47	1.00	
3	36	.	1	3	4	2	1	1	2	2	1	2	1	20	1	1	1	1	2	1	1	3	2	1	1	1	1	2	19	.	169	3.00	39	1.00	
3	40	.	1	1	4	1	2	4	1	1	1	1	4	6	26	3	4	2	2	1	4	1	1	4	2	1	1	3	4	33	.	201	3.00	59	1.00
2	16	.	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	77	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	98	.	89	1.00	175	3.00	
2	30	.	5	1	1	4	1	1	3	1	1	2	2	22	1	1	5	7	5	1	1	3	1	1	4	5	1	3	39	.	187	3.00	61	1.00	
1	18	.	4	5	4	6	6	6	6	5	5	5	6	58	6	5	5	7	7	7	3	7	5	5	6	4	6	7	80	.	87	1.00	138	3.00	
1	13	.	5	4	6	7	7	6	5	6	6	4	63	4	5	6	5	5	6	5	6	5	7	5	6	7	6	78	.	83	1.00	141	3.00		
2	22	.	1	1	1	2	1	2	1	1	2	1	2	15	2	2	1	1	2	2	1	1	2	2	1	1	2	1	21	.	106	1.00	36	1.00	
2	27	.	2	2	2	5	3	1	2	1	2	2	3	25	2	2	1	3	2	3	2	3	3	2	2	1	2	2	30	.	120	2.00	55	1.00	
2	30	.	1	2	2	4	4	1	1	1	1	1	1	19	2	1	6	2	4	2	1	1	6	4	2	4	1	6	42	.	146	3.00	61	1.00	
3	42	.	1	2	4	2	1	1	1	6	4	4	3	29	2	2	4	4	1	1	3	4	4	4	4	3	3	4	43	.	215	3.00	72	1.00	
3	34	.	3	3	2	4	2	4	3	7	4	4	2	38	4	3	2	2	1	5	1	6	5	5	2	1	1	6	44	.	176	3.00	82	2.00	

3	29	.	2	2	2	3	2	2	3	1	2	2	3	24	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	32	.	136	2.00	56	1.00	
5	47	.	1	1	1	2	1	1	2	2	1	1	1	14	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	1	1	2	19	.	215	3.00	33	1.00	
3	46	.	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	11	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	14	.	232	3.00	25	1.00	
3	34	.	4	4	3	3	4	2	1	1	2	3	4	31	2	2	4	3	3	3	3	3	3	3	1	2	3	2	37	.	154	3.00	68	1.00
2	30	.	4	4	4	4	3	4	4	4	5	3	4	43	2	3	4	5	4	6	2	4	4	4	4	2	4	4	52	.	137	2.00	95	2.00
3	32	.	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	12	1	2	2	1	1	1	2	1	2	1	2	1	1	3	21	.	147	3.00	33	1.00
3	33	.	2	2	3	4	2	2	3	4	3	4	3	32	2	4	2	2	3	2	2	3	4	2	2	2	2	4	36	.	172	3.00	68	1.00
1	17	.	7	2	2	5	3	6	1	2	7	6	7	48	4	3	7	6	7	2	7	3	7	7	6	2	2	7	70	.	85	1.00	118	2.00
5	40	.	5	4	3	5	3	6	5	7	4	3	7	52	3	5	7	6	3	6	7	3	5	7	3	3	6	7	71	.	197	3.00	123	2.00
1	21	.	6	2	5	6	6	6	2	4	5	6	5	53	6	6	6	6	2	6	5	4	2	6	5	5	5	5	69	.	120	2.00	122	2.00
1	32	.	1	5	2	6	5	7	7	3	6	7	5	54	6	7	7	7	5	5	5	6	7	6	7	7	6	6	87	.	154	3.00	141	3.00
3	30	.	1	1	1	2	2	1	1	3	1	3	3	19	1	3	2	2	3	1	3	3	3	2	2	1	1	3	30	.	149	3.00	49	1.00
1	33	.	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	14	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	16	.	157	3.00	30	1.00
3	39	.	2	2	2	3	1	1	2	1	2	2	2	20	2	2	2	3	2	1	2	1	1	1	2	1	1	1	22	.	194	3.00	42	1.00
1	32	.	2	1	2	1	2	3	4	2	6	4	4	31	5	3	5	3	2	6	1	4	4	4	2	2	5	1	47	.	187	3.00	78	2.00
3	39	.	5	5	4	6	4	6	5	5	5	5	4	54	4	7	7	5	4	4	4	6	5	4	4	4	4	3	65	.	189	3.00	119	2.00
4	35	.	1	2	2	4	5	4	7	1	5	6	1	38	1	4	1	3	5	2	4	4	5	4	5	6	1	2	47	.	200	3.00	85	2.00
1	22	.	2	3	6	6	6	5	6	7	3	6	1	51	1	1	7	6	3	7	3	7	6	6	6	6	3	7	69	.	103	1.00	120	2.00
1	14	.	7	5	6	7	7	7	5	5	6	7	7	69	7	7	7	6	4	3	3	2	7	7	7	3	7	7	77	.	98	1.00	146	3.00
3	33	.	1	2	3	3	3	4	6	3	4	4	4	37	5	4	4	4	4	6	5	4	6	5	3	3	5	4	62	.	185	3.00	99	2.00

3	26	.	1	2	3	4	5	6	7	5	7	2	2	44	6	6	1	1	2	3	4	6	7	7	2	2	3	5	55	.	127	2.00	99	2.00	
5	34	.	2	4	4	4	5	3	3	2	2	2	2	33	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	32	.	176	3.00	65	1.00		
1	20	.	2	2	2	4	4	4	4	6	6	4	6	44	5	5	3	6	3	6	6	6	6	5	6	2	6	3	68	.	86	1.00	112	2.00	
3	26	.	6	5	6	5	6	5	5	5	2	2	5	52	6	6	4	4	5	5	5	5	6	2	2	6	6	6	68	.	150	3.00	120	2.00	
2	22	.	7	6	7	7	7	6	7	6	7	6	5	71	7	7	7	6	7	6	7	7	6	7	6	1	3	6	83	.	115	2.00	154	3.00	
3	30	.	5	1	3	1	1	3	1	2	1	1	7	26	5	5	7	3	6	3	3	7	7	3	4	1	1	5	60	.	143	3.00	86	2.00	
4	32	.	1	1	1	1	2	1	1	3	4	2	6	23	2	4	2	2	2	6	6	2	4	6	5	3	4	7	55	.	164	3.00	78	2.00	
3	37	.	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	12	1	1	2	1	2	1	1	2	2	2	2	2	1	1	21	.	184	3.00	33	1.00	
4	29	.	1	1	1	2	2	1	2	4	2	1	1	18	2	1	1	2	2	2	2	3	2	1	1	2	2	2	25	.	135	2.00	43	1.00	
2	30	.	4	4	4	4	3	4	4	4	3	5	5	44	2	3	4	5	4	6	4	4	4	.	4	4	4	4	52	.	140	2.00	96	2.00	
3	38	.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56	.	204	3.00	100	2.00	
3	44	.	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	2	14	1	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	1	1	1	22	.	215	3.00	36	1.00
5	37	.	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	2	14	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	16	.	168	3.00	30	1.00	
3	26	.	2	2	2	6	6	6	2	2	5	6	6	45	6	6	2	6	2	6	2	2	6	5	2	2	2	2	51	.	136	2.00	96	2.00	
3	35	.	2	1	2	4	2	1	2	2	1	1	2	20	1	4	4	4	4	2	2	4	2	2	4	2	2	4	41	.	174	3.00	61	1.00	
2	33	.	5	1	4	3	5	4	6	2	2	4	3	39	4	4	3	3	3	3	3	2	3	4	3	1	4	3	43	.	164	3.00	82	2.00	
1	24	.	2	2	2	6	3	3	2	2	3	4	6	35	6	6	6	2	5	5	4	1	6	6	4	1	4	4	60	.	132	2.00	95	2.00	
3	25	.	3	2	3	3	2	3	2	2	2	2	3	27	3	4	3	2	2	4	3	3	3	2	3	3	2	2	39	.	124	2.00	66	1.00	
1	22	.	4	2	4	4	6	5	3	7	5	6	7	53	4	6	7	5	5	4	6	7	5	7	5	7	5	6	79	.	122	2.00	132	3.00	
3	26	.	1	4	3	2	1	6	4	2	2	2	2	29	3	2	3	3	2	4	3	3	3	3	4	2	4	1	40	.	131	2.00	69	1.00	

Anexo 11. Sintaxis del Programa usado

SPSS

NPART TESTS

```
/K-S(NORMAL)=CL.d1 CL.d2 CL.d3 CL.d4 CL.d5 Est.DIM1 Est.DIM2 CLIMA  
ESTRÉS  
/MISSING ANALYSIS.
```

CORRELATIONS

```
/VARIABLES=CLIMA ESTRÉS  
/PRINT=TWOTAIL NOSIG  
/STATISTICS DESCRIPTIVES  
/MISSING=PAIRWISE.
```

NONPAR CORR

```
/VARIABLES=CLIMA Est.DIM1  
/PRINT=SPEARMAN TWOTAIL NOSIG  
/MISSING=PAIRWISE.
```

CORRELATIONS

```
/VARIABLES=CLIMA Est.DIM2  
/PRINT=TWOTAIL NOSIG  
/STATISTICS XPROD  
/MISSING=PAIRWISE.
```

NONPAR CORR

```
/VARIABLES=ESTRÉS CL.d1 CL.d2 CL.d3 CL.d4 CL.d5  
/PRINT=SPEARMAN TWOTAIL NOSIG  
/MISSING=PAIRWISE.
```

FRECUENCIAS VARIABLES=CLIMA_rc

```
/BARCHART FREQ  
/ORDER=VARIABLE.
```

FRECUENCIAS VARIABLES=ESTRÉS_rc

```
/BARCHART FREQ  
/ORDER=VARIABLE.
```

NPART TESTS

```
/M-W= CLIMA BY Sexo(1 2)  
/MISSING ANALYSIS.
```

ONEWAY CLIMA BY Edad_rc

```
/STATISTICS HOMOGENEITY  
/PLOT MEANS  
/MISSING ANALYSIS.
```

```
T-TEST GROUPS=Trabajo(1 2)  
/MISSING=ANALYSIS  
/VARIABLES=CLIMA  
/CRITERIA=CI(.95).
```

```
NPAR TESTS  
/M-W= ESTRÉS BY Sexo(1 2)  
/MISSING ANALYSIS.
```

*Nonparametric Tests: Independent Samples.

```
NPTESTS  
/INDEPENDENT TEST (ESTRÉS) GROUP (Edad_rc)  
/MISSING SCOPE=ANALYSIS USERMISSING=EXCLUDE  
/CRITERIA ALPHA=0.05 CILEVEL=95.
```

```
NPAR TESTS  
/M-W= ESTRÉS BY Trabajo(1 2)  
/MISSING ANALYSIS.
```