

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
VICERRECTORADO ACADÉMICO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD



**Estrés laboral y clima laboral en el personal de salud, de una Clínica
Privada, Huacho -2025**

Tesis para obtener el Título Profesional de Licenciado en Enfermería

Autor

Alvarez Carrera Robin Jesús - ORCID. 0009-0002-5844-2058

Asesora

Cano Mejía Jenny Evelyn – ORCID. 0000-0001-5638-972X

Chimbote - Perú

2026

Índice general

Índice general.....	ii
Índice de tablas.....	iii
Índice de figuras.....	iv
Palabras claves.....	v
Línea de investigación.....	v
Constancia de originalidad.....	vi
Título.....	vii
Resumen.....	viii
Abstract.....	ix
Introducción.....	10
Metodología.....	25
Tipo de investigación.....	25
Población.....	26
Muestra.....	26
Técnicas e instrumentos de la investigación.....	26
Procesamiento y análisis de la información.....	28
Resultados.....	29
Análisis y discusión.....	34
Conclusiones.....	38
Recomendaciones.....	39
Referencias bibliográficas.....	41
Anexos.....	46

Índice de tablas

Tabla 1 Relación entre el estrés y el clima laboral.....	29
Tabla 2 Relación entre el estrés laboral y la dimensión cultura organizacional del clima laboral.....	31
Tabla 3 Relación entre el estrés laboral y la dimensión diseño organizacional del clima laboral.....	32
Tabla 4 Relación entre el estrés laboral y la dimensión potencial humano del clima laboral.....	33

Índice de figuras

Figura 1 Relacion entre el estrés laboral y el clima laboral en el personal de salud..	64
Figura 2 Relacion entre el estrés laboral y la dimension cultura organizacional del clima laboral en el personal de salud.....	65
Figura 3 Relacion entre el estrés laboral y la dimension diseño organizacional del clima laboral en el personal de salud.....	66
Figura 4 Relacion entre el estrés laboral y la dimension potencial humano del clima laboral en el personal de salud.....	67

Palabras claves

Estrés, clima laboral

Key words

Stress, work environment

Línea de investigación

Línea de investigación	Desarrollo del cuidado enfermero
Área	Ciencias médicas y de salud
Sub área	Ciencias de la salud
Disciplina	Enfermería

Constancia de originalidad



USP
UNIVERSIDAD SAN PEDRO

VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN

CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD

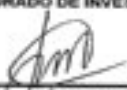
El que suscribe, Vicerrector de Investigación de la Universidad San Pedro:

HACE CONSTAR

Que, de la revisión del trabajo titulado "**Estrés laboral y clima laboral en el personal de salud, de una Clínica Privada, Huacho -2025**" del (a) estudiante: **ALVAREZ CARRERA ROBIN JESUS**, identificado(a) con Código N° **1717100231**, se ha verificado un porcentaje de similitud del **28%**, el cual se encuentra dentro del parámetro establecido por la Universidad San Pedro mediante resolución de Consejo Universitario N° 5037-2019-USP/CU para la obtención de grados y títulos académicos de pre y posgrado, así como proyectos de investigación anual Docente.

Se expide la presente constancia para los fines pertinentes.

Chimbote, 06 de febrero de 2026

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN

Dr. JAVIER MARTÍNEZ CARRIÓN
VICERRECTOR



NOTA: Este documento carece de valor si no tiene adjunta el reporte del Software TURNITIN.

Titulo

Estrés laboral y clima laboral en el personal de salud de una Clínica
Privada, Huacho-2025

Title

Work stress and work climate in the health personnel of a Private Clinic,
Huacho -2025

Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre el estrés laboral y el clima laboral en el personal de salud de una Clínica Privada, Huacho -2025. La metodología se basó en una investigación de enfoque cuantitativo, según su finalidad aplicada, de diseño no experimental y según su alcance correlacional. La población estuvo compuesta por 40 trabajadores de salud. Se usaron como instrumentos el cuestionario de estrés laboral de la OIT-OMS y el cuestionario de clima laboral del MINSA ambos instrumentos validados y confiables. Los resultados evidenciaron una relación negativa inversa muy fuerte y estadísticamente significativa entre el estrés laboral y el clima laboral ($Rho = -0,968$; $p = 0.000$), lo que indica que a mejores condiciones del clima laboral corresponden menores niveles de estrés laboral. Asimismo, se encontraron relaciones negativas muy fuertes entre el estrés laboral y las dimensiones cultura organizacional, diseño organizacional y potencial humano. Se concluye que un clima laboral favorable, caracterizado por una adecuada cultura organizacional, un diseño organizacional sólido y el fortalecimiento del potencial humano, contribuye significativamente a la reducción del estrés laboral en el personal de salud.

Abstract

This research aimed to determine the relationship between work-related stress and work climate among healthcare personnel at a private clinic in Huacho, Peru, in 2025. The methodology was based on a quantitative approach, applied in nature, with a non-experimental design and a correlational scope. The population consisted of 40 healthcare workers. The instruments used were the ILO-WHO Work Stress Questionnaire and the MINSA (2012) Work Climate Questionnaire, both validated and reliable. The results showed a very strong and statistically significant inverse relationship between work-related stress and work climate ($Rho = -0.968$; $p < 0.01$), indicating that better work climate conditions correspond to lower levels of work-related stress. Likewise, very strong negative relationships were found between work-related stress and the dimensions of organizational culture, organizational design, and human potential. It is concluded that a favorable work climate, characterized by an appropriate organizational culture, a sound organizational design, and the strengthening of human potential, significantly contributes to reducing work-related stress among healthcare personnel.

Introducción

La investigación abarca las variables que están presentes en nuestra vida cotidiana, son el estrés y el clima laboral, así pues, el estrés se trata de una respuesta de alerta que nace a partir de la sobrecarga laboral, ansiedad descontrolada y preocupaciones, influyendo negativamente, en el comportamiento, rendimiento en la vida laboral y familiar. Es necesario reconocer que manejar el estrés depende de nuestras decisiones diarias y de cómo afrontamos desafíos y situaciones adversas, ya que puede generar diversas enfermedades mentales. Además, es una respuesta natural del organismo ante estímulos, como el origen de distintas reacciones positivas y negativas (Félix et al., 2018, p.29).

En el trabajo nos relacionamos, destinamos la mayor parte de nuestro tiempo, en donde intercambiamos ideas, temas relacionados a intereses incluso tener discrepancias, que son normales, evolutivas y constructivas; por ello, cuando hablamos de clima laboral significa que se producen interacciones complejas entre los miembros de la institución, dando lugar y resultados hacia objetivos de trabajo general. Sin embargo el equilibrio de un clima laboral es determinante para alcanzar los objetivos organizacionales e individuales, así como también está relacionado con el conjunto de percepciones que las personas comparten sobre su ambiente de trabajo relacionado con las prácticas y procedimientos organizacionales (Olaz y Pilar, 2022, p.31).

Antecedentes y fundamentación científica

Hemos realizado una búsqueda bibliográfica mediante buscadores electrónicos, con la finalidad de seleccionar aquellos antecedentes que tenga similitud con el trabajo propuesto, asimismo, describimos las variables de estudio, comenzamos a realizar el desarrollo de los estudios internacionales, como la investigación de Zeinolabedini, Heidarnia y Shakerinejad (2025) desarrollado en Irán, cuyo objetivo fue identificar las demandas laborales percibidas como estresantes por los trabajadores de salud para ellos se utilizó una metodología cualitativa, descriptiva transversal, con una población de 34 trabajadores sanitarios, entre los resultados encontrados, indicaron que los participantes identificaron seis elementos clave como las demandas laborales percibidas como estresantes, tales como la función de supervisión,

características del rol, la carga de trabajo, la inseguridad laboral, desafíos del servicio al cliente y el contenido percibido del trabajo. Concluyeron que, los cambios organizativos conllevaron a enfrentamientos y mayor carga de trabajo, además la supervisión organizacional en términos de cantidad y calidad y falta de seguridad laboral intensificaron las presiones, dichos factores generaron niveles altos de estrés.

Asimismo en Irán, Bouraghi (2021), cuyo objetivo fue determinar la relación existente entre el clima organizacional percibido y el desempeño de los enfermeros, a través de una metodología descriptiva correlacional, con diseño no experimental, en una población de 112 enfermeras, entre los resultados encontrados, indicaron que el 62% de las enfermeras percibieron un clima positivo y menos de un tercio presentó un nivel de desempeño, el análisis inferencial de las variables en estudio dio un $p=0,048$, concluyó que, hubo una relación significativa entre el clima organizacional percibido y el desempeño para mejorar el desempeño, los gerentes hospitalarios deben mejorar el clima organizacional, centrándose en el apoyo, trabajo en equipo y sistemas de compensación adecuados

En Ecuador, Lucero, Noroña y Vega (2021), cuyo objetivo fue establecer la relación entre el estrés laboral y la autopercepción de salud, a través de una metodología descriptiva correlacional, de diseño no experimental, en una población de 51 trabajadores sanitarios, entre los resultados encontrados, evidenciaron que el personal de enfermería 87,50% mostró mayor exposición a estrés laboral, ante el profesional médico 54,54%, las dimensiones con alto nivel de estrés fueron; clima organizacional 21,57%, influencia del líder 11,76% y escasa cohesión 11,76%, personal de enfermería mostró débil cohesión al trabajo. Concluyeron que, el personal de enfermería mostró mayor estrés laboral y peor autopercepción de salud, a cuenta de la escala cohesión a la labor, problemas con el clima organizacional y el liderazgo, esto pondría en riesgo la salud del mismo.

En México, García Pedro et al. (2020), cuyo objetivo fue determinar el nivel de estrés laboral y los principales estresores, mediante una metodología cuantitativa, descriptiva transversal, diseño no experimental en una población de 126 enfermeros,

entre los resultados encontrados, fueron un nivel de estrés medio 59,5%, estrés bajo 37.3%, en cuanto a los factores estresantes con un 41.3% refiere la carga de trabajo y 18,3% aspectos psicológicos como muerte y sufrimiento. Concluyeron que, el personal de enfermería presento un nivel de estrés laboral medio debido a la carga de trabajo y aspectos psicológicos como muerte y sufrimiento.

En el ámbito nacional en Trujillo, Barrientos (2022), cuyo objetivo fue determinar la relación que existe entre el clima organizacional y el estrés laboral, a través de una metodología descriptiva correlacional, diseño no experimental en una población de 50 enfermeras, de los resultados encontrados, la mayoría presento estrés leve 94,0% y un 6% tuvo estrés moderado, clima organizacional el 84 % tuvo un clima democrático y el 16% clima burocrático. Concluyo que, hubo una relación significativa negativa inversa entre clima organizacional y estrés laboral ($Rho = -0,0337$; $P=0.017$).

En el estudio de Cena (2021), realizado en Huaraz cuyo objetivo fue determinar la relación entre el estrés laboral y clima organizacional, a través de una metodología de tipo aplicada correlacional, diseño no experimental, en una población de 23 participantes, y entre los resultados encontrados, que fueron que el 56,5% tuvieron un estrés laboral de nivel medio, el 39,1% alto y el 4,3% bajo, obtuvo una correlación de $Rho = 0.800$ y $p = 0.000$. Concluyo que, existe una relación negativa muy fuerte entre estrés laboral y clima organizacional.

Por otra parte, en la ciudad de Arequipa, el investigador Bedregal (2022), con el objetivo de determinar la correlación entre el estrés y el clima laboral, a través de una metodología de tipo correlacional, diseño no experimental con una población de 60 enfermeros y enfermeras, entre los resultados encontrados, fueron que el 55% del personal refiere estar a menudo esta estresado y 25% algunas veces se estresan, el clima laboral fue desfavorable en un 46,7% es desfavorable y el 36,7% de nivel medio, con un coeficiente de correlación de Spearman ($\rho=0,86$; $p<0,01$). Concluyo que, el 55% de los enfermeros atestigua a menudo estar estresado y el clima laboral es

desfavorable en el 46,7%. Existe correlación positiva alta entre el estrés y clima laboral: a menor estrés, mejor clima laboral.

En Arequipa, García y Del Rosario (2022), cuyo objetivo fue establecer la influencia del estrés laboral en el clima organizacional, mediante una metodología descriptiva, relacional de corte transversal, diseño no experimental, en una población de 93 trabajadores de salud, entre los resultados encontraron, el 83,9% presentan nivel intermedio de estrés, el 79,6% clima organizacional saludable en cuanto a las dimensiones, cultura organizacional el 87,1% saludable, el 9,7% por mejorar y el 3,2% no saludable, diseño organizacional, el 82,8% saludable, el 14% por mejorar y el 3,2% no saludable y el potencial humano, el 83,9% saludable, el 12,9% por mejorar y el 3,2% no saludable. Concluyeron que, no existe relación entre el estrés laboral y el clima organizacional, en cuanto a las dimensiones cultura organizacional, diseño organizacional y potencial humano fue saludable.

En el estudio de Hurtado Helen et al. (2024), realizado en Puno cuyo objetivo fue determinar la relación entre el estrés laboral y el clima organizacional, a través de una metodología descriptiva correlacional y de corte transversal, de diseño no experimental, en la población de 26 trabajadores de salud, entre los resultados encontraron, un coeficiente de correlación $Rho = -0.729$, $p = 0.000$ entre las variables de estudio, en cuanto a la dimensión de cultura organizacional correlación $Rho = -0.781$; $p = 0.000$, diseño organizacional $Rho = -0.781$; $p = 0.000$ y potencial humano $Rho = -0.850$; $p = 0.000$, concluyeron que, sí existe una relación significativa entre el clima organizacional y el estrés laboral.

En la región norte del país en Chiclayo, Gil (2022), cuyo objetivo fue determinar la relación entre el estrés laboral y el clima organizacional, a través de una metodología básica, cuantitativa, descriptiva correlacional, diseño no experimental, en una población de 70 trabajadores de emergencia, dentro de los principales resultados encontró, 62,9% presentó bajo estrés laboral, el 51,7% un clima organizacional medio, una correlación de Pearson de $r=0.351^{**}$ y un

$p=0,003$. Concluyo que, hubo correlación negativa significativa entre el estrés laboral y el clima organizacional en trabajadores de emergencia, que a medida que disminuye el estrés laboral, mejora el clima organizacional.

En Huancayo, Ccatamayo y Lara (2022), cuyo objetivo fue determinar la relación entre el clima organizacional y la variable estrés laboral, a través de una metodología básica, cuantitativa, descriptiva correlacional, diseño no experimental, en una población de 115 enfermeras, muestra de 76 profesionales, entre los resultados evidenciaron, que el 35.5% reconocen un clima organizacional inadecuado y el 39,4% presentaron un estrés, encontraron un coeficiente de correlación de Pearson moderado negativo de -0.439. Concluyeron que, un clima organizacional inadecuado provoca estrés laboral, así, que la relación entre el clima organizacional y el estrés laboral fue inversa, es decir mayor estrés laboral conlleva un clima organizacional más bajo.

En Andahuaylas, Alcarraz (2022), cuyo objetivo fue determinar la relación entre clima laboral y el estrés laboral, a través de una metodología, cuantitativo, descriptiva correlacional, diseño no experimental, en cuya población fue de 22 trabajadores, entre los resultados encontró, correlación negativa coeficiente $Rho=-,514$ y un sig. de 0,14. Concluyo que, hubo correlación negativa significativa entre el clima laboral y el estrés laboral, que un clima laboral adecuado se asocia con menores niveles de estrés.

En el estudio de Flores (2021), realizado en Bagua que tuvo como objetivo fue determinar la relación entre el estrés laboral y el clima laboral, a través de una metodología, descriptiva correlacional, diseño no experimental, en una población de 104 trabajadores de Micro red, entre otros resultados encontró que 39,4% se hallaban en un nivel moderado de estrés laboral, el nivel de clima laboral halló que 48.1% nivel medio y el 45,2% encuentra en un nivel desfavorable. Concluyo que, hubo una relación negativa e inversa entre el estrés laboral y el clima laboral.

En Lima, Cortijo (2021), cuyo objetivo fue analizar la relación entre el estrés y el clima laboral ,mediante una metodología, básica, descriptiva correlacional , diseño no experimental, en una población de 85 trabajadores de emergencia, entre los resultados en relación, el estrés, el 52,94% se encuentra en un nivel moderado, el 24,71% nivel alto y el 22,35% nivel bajo , y relación al clima laboral, el 54,12% se ubica en un nivel moderado, el 24,71% nivel alto y el 21,18% nivel bajo. Concluyo que, no había relación entre el estrés y el clima laboral.

En el callao, Concha y Aguilar (2020), cuyo objetivo fue conocer la relación entre el estrés laboral y el clima organizacional , a través de una metodología fue cuantitativa, nivel descriptiva correlacional diseño no experimental, en una población de 41 trabajadores de salud, entre los resultados encontraron, el 65,9% de estrés laboral fue de nivel medio, clima organizacional de nivel en mejorar el 58,5% y obtuvieron un valor de $Rho:0.173$ con $p:0.280$.Concluyeron que, no existe correlación entre estrés laboral y clima organizacional.

En el estudio Del Rosario (2022), realizado en Chorrillos cuyo objetivo fue determinar la relación entre el clima laboral y el estrés laboral, a través de una metodología correlacional diseño no experimental, en una población de 103 profesionales de salud, entre los resultados encontró, en lo que refiere a clima laboral, el 31,1% se encontraron en el nivel promedio, en cuanto a la variable estrés, el 45,6% se localizó en el nivel regular ,correlación ($r = -219$, $sig.= .023$).Concluyo que, las variables mostraron una correlación negativa inversa, de bajo nivel de intensidad y estadísticamente significativo, cuando disminuye las puntuaciones del clima laboral, aumentan las puntuaciones de estrés laboral.

Finalmente en Huacho, Guillen y Gutiérrez (2020), cuyo objetivo fue establecer la relación entre el clima organizacional y el estrés laboral, a través de una metodología, tipo aplicada correlacional , de diseño no experimental, en una población de 135 profesionales de salud, entre los resultados encontraron, un valor significativo de .006 también fue inverso y baja mostrando un valor de $-.234$. Concluyeron que, hubo una correlación negativa entre el clima organizacional y el estrés laboral, y las variables presentaron una relación significativa de tipo inversa

y baja, por lo tanto ambas variables si se encuentran en relación a la que, si una variable asciende, la otra desciende.

A continuación, se ha tenido en cuenta la siguiente fundamentación científica que sustenta el trabajo de investigación, caracterizamos las variables de estudio, mediante sus dimensiones e indicadores, iniciamos describiendo la variable estrés laboral, según Paima, Lujan, Corcuera y Chambergó (2019) es un desequilibrio entre las demandas laborales y las condiciones de trabajo o entre el esfuerzo laboral realizado y la recompensa que obtienen por ellas de parte de sus superiores ; este contexto puede ser percibido por el personal laboral como una situación peligrosa o dañina, o valorada como un desafío o reto positivo (p. 12).

La Organización Internacional del Trabajo establece que el estrés laboral son aquellas reacciones de los trabajadores producidos por las exigencias y también de la presión que recibe en su centro de trabajo, y que se presenta cuando no es compatible con el conocimiento y competencias realizadas , por lo que se pone en evaluación sus capacidades frente a eventos laborales (Takamura ,2020, p.15).Por otra parte, para Comisión Europea de Seguridad y Salud en el Trabajo (2021) refiere que el estrés laboral es la respuesta de tipo emocional y también física de manera perjudicial, que surge a causa de los estipulados requisitos que no están asociadas a la capacidad, habilidad y necesidad sostenible del personal (p.16).

Rivera (2018) señala que según Ivancevich y Matteson exponentes del estrés laboral argumentan que son aquellas respuestas de manera adaptativa, lo cual son reguladas por la diferencia personal, es el producto de cada acción o evento que son impuestas por la exigencia de manera específica de cada persona, donde el estrés es considerado más que una respuesta simple, este es interactuado entre el estímulo del ambiente con la respuesta de la persona (p.20).De igual manera para Guardamino (2019) refiere que hay estresores que son consideradas como situaciones, acciones o sucesos que generan un desequilibrio y esto repercute en la percepción cognitiva del trabajador, originando respuesta negativa en la salud y desempeño laboral del trabajador de su centro laboral (p.22).

La Organización Internacional del trabajo y la Organización Mundial de la Salud abordan dos tipos de dimensión estrechamente relacionadas al estrés, que en primer lugar sería la organizacional y la del grupo ambas fundamentadas por los conceptos y bases teóricas de Ivancevich y Mattenson autores destacados en el estrés laboral y ocupacional (Hinojosa, 2019, p. 18).

En la primera dimensión del estrés laboral es la que alude a los estresores organizacionales, refiriéndonos con ello a los que se dan dentro de la propia organización. En concreto, el clima organizacional, es una forma de abordar la caracterización o personalidad de la institución en cuestión. El clima en numerosas ocasiones conlleva a un relajamiento dentro del trabajo o también el de un tenso ambiente que orienta a una crisis, es por lo que el clima tiene efectos de manera diferente en cada persona (Hernández, 2018, p. 28).

La estructura de la organización conlleva a otro agente estresante, existente y procedente de una determinada forma de organización de la estructura ya instaurada, como ser la jerarquía, la comunicación vertical de la organización. La estructura organizacional no hace que algunas personas trabajadoras generen estrés laboral, mientras el territorio organizacional está implicado por el espacio donde tiene lugar la actividades laboral, las personas que trabajan en lugares que no son los suyos originan estrés (Guardamino, 2019, pp. 22-23).

La tecnología es considerada como otro desencadenante de estrés, esto puede ser debido a los recursos limitados que se tiene respecto a las tecnologías, además tiene a su vez como un efecto el aumento de estresores potenciales para restringir el cumplimiento de las personas y el de la gerencia. De acuerdo con Oblitas (2019) menciona que a la tecnología es la forma de como una empresa modifica sus recursos o insumos en deseables productos. Igualmente para Cerrón y Poma (2018) aluden que para ciertos trabajadores la tecnología dentro de una organización es un factor estresor que tiene consecuencia negativa en su conducta y en su salud. Por otro lado, se tiene el indicador de la influencia del líder, el accionar como el estilo y el procedimiento del líder puede ser causa de estrés para algunos trabajadores, esto tiene efecto en la producción y en la satisfacción laboral (Hinojosa, 2019, pp. 23-24).

Los estresores grupales son la segunda dimensión del estrés laboral, elementos que hacen referencia a los pares y otros equipos, esta dimensión está relacionada a dos indicadores la cohesión y el respaldo de grupo, el primer indicador está referida al grado de la fuerza de atracción como de la motivación, lo cual permite una unión grupal, al desplazar a un miembro del grupo esto tiene efecto de estrés en ese miembro (Hernández, 2018, pp. 25-28).

El respaldo de grupo, según Cena (2021) se refiere al apoyo directo que brinda los pares dentro del trabajo y más aún en el sistema sanitario donde la comunicación y coordinación deben ser fluidas para poder gestionar y brindar un servicio y cuidado oportuno y de calidad a los usuarios externos (p.25). Asimismo Díaz (2020) refiere que para el respaldo de grupo forme parte de un estresor es cuando se originan pequeño grado de emociones y opiniones en el grupo. Por eso, existe un mayor estrés cuando hay un respaldo inadecuado o deficiente (p.14).

Por otra parte, según Manosalvas y Nieves (2018) consideran que el clima laboral es considerado como uno de los constructos de los más complicados debido del uso cotidiano, donde se adquiere por diferentes connotaciones debido por el enfoque o postura (p.25). Del mismo modo, Oblitas (2019) nos dice que desde el planes estructural el clima laboral es un conjunto de características que nos define a la organización como diferente de las otras, de igual modo y también afecta en la conducta de la persona que la forman desde el punto de vista de un enfoque subjetivo, el trabajador se forma en la empresa desde la percepción sobre sus necesidades sociales, donde sabrá si se satisface o goza sobre la labor cumplido (p.29).

Quinteros y Sánchez (2019) hacen referencia del enfoque mixto de los autores Litwin y Stringer que argumentan que el clima laboral, responde a la representación mental que realiza la persona con realidad a su contexto, sea este formal o informal dentro de su trabajo, además de las prioridades y expectativas puedan existir en el mismo. (pp. 47-63). Asimismo, Quevedo (2018) defiende que seria la percepción que ha de evaluar la persona en su lugar de trabajo, en el que pasa la mayor parte de su tiempo y el cual puede afectar en su propio desempeño y su productividad laboral (p. 19).

El Ministerio de Salud (2018) establece que el clima laboral como la apreciación del recurso humano sobre las relaciones laborales con los demás miembros, con el ambiente físico, con el propio desempeño ya sea formal e informal, de tal modo; conocedores de la implicancia del clima laboral en el sistema de redes y gestión de las instituciones elabora un documento técnico sobre la dicha variable basado el modelo mixto y el modelo de los autores Pritchard y Karasick, es así como el Ministerio de Salud propone las tres dimensiones siguientes: la cultura organizacional, diseño organizacional y potencial humano (p. 4-14).

La primera dimensión del clima laboral es la cultura organizacional, según el Ministerio de Salud (2018) esto involucra la filosofía, la visión de la institución, metas y objetivos a la cual están comprometidos el recurso humano que labora en una institución, los indicadores que involucran son identidad, conflicto y cooperación y motivación (p. 14). Para Bernal, Pedraza y Sánchez (2018) los indicadores de la cultura organizacional son muy importante y juegan un rol clave tal como se describe a continuación; el indicador identidad, responde a sentir parte del lugar de trabajo e identificado es decir es la percepción del trabajador sobre la pertenencia que siente en la institución; el indicador conflicto es el acontecimiento que se origina por los problemas de los trabajadores y la alta dirección, así como la manera como se solucionan; el indicador cooperación o llamado también de apoyo, es la percepción sobre la existencia del espíritu de ayuda de parte de la alta dirección y de sus allegados; el indicador motivación es cuando la institución brinda oportunidades para el desarrollo de mejorar actividades por medio de un ambiente laboral tolerable y agradable (Ministerio de Salud, 2018, p. 9-12)

La segunda dimensión es el diseño organizacional corresponde a la estructura de la institución y su interrelación interpersonal con el contexto laboral, donde se encuentra los indicadores de estructura, toma de decisiones, comunicación organizacional y remuneración (Oblitas, 2019, p. 24). El indicador estructura, refiere a la percepción del trabajador con la asociación a reglas, a así como los trámites, procedimientos y otras limitaciones; el indicador de toma de decisiones es la autonomía del empleado en es la autonomía del empleado en tomar una decisión sobre

el desarrollo de su trabajo; el indicador de comunicación representa la manera en que las distintas jefaturas, redes se comunican y si el empleado siente comunicación le posibilita ser más eficaz. Otro indicador es la remuneración la cual corresponde si el salario percibido concierne de manera adecuada y están en su relación al trabajo que se realiza (Ministerio de Salud, 2018, p.9-12)

Y la tercera dimensión es el potencial humano, donde el recurso humano constituye el sistema social interno de la institución conformado por el personal de trabajo de diferente carácter y jerarquía conformado por los indicadores, liderazgo, innovación, recompensa y confort (Instituto de Salud Mental, 2019, p.11). Según Puertas, Sotelo y Ramos (2020), afirman que el indicador de liderazgo hace referencia a las acciones y comportamientos que y comportamientos que el líder adopta con la finalidad de motivar, persuadir o estimular al personal y a la organización para alcanzar la visión (p.5). Heifetz (2019) señala que el trabajo del líder es sacar a flote el conflicto y usar como una fuente de creatividad (p. 2). Otro indicador es la recompensa, es referido a la contribución adicional que realiza la empresa por el desempeño a través de premios o sanciones y este último, sí se comete errores. El siguiente indicador es la innovación responde a la iniciativa del equipo para solucionar los problemas de manera creativa y de manera cambiante, el confort no solo responde a como se siente, sino menciona aspectos tangibles como la limpieza de los ambientes (Ministerio de Salud, 2018, p.15-22).

Las variables en estudio tienen una relación y concuerdan a través de la teoría de enfermería de Callista Roy, desarrollo un modelo de adaptación en 1970, menciona que las personas son seres biológicos, psicológicos y sociales en constante interacción con su medio ambiente para su adaptación, consiste en las 4 esferas de la vida, el área fisiológica, de autoimagen, dominio de rol y área de independencia; su modelo proporciona una herramienta muy útil para comprender lo que perciben las enfermeras al interactuar y las intervenciones que realizan para disminuir los mecanismos que generan estrés. La salud es un estado y un proceso de llegar a ser integrado y global, se pueden modificar por los estímulos del medio entre ellas, para la teorista es los estímulos focales, estímulos contextuales, estímulos residuales; Callista Roy describe el mecanismo innato de afrontamiento como un proceso automático. Las enfermeras

pueden encontrar una valoración del comportamiento generadora de estrés de una persona sobre su entorno (Roy, 1970, p. 42-45)

Modo fisiológico de adaptación: se prueba mediante el comportamiento y la respuesta fisiológica de una enfermera; por lo tanto reconoce y maneja sus propias respuestas al estrés.

Modo adaptativo del auto concepto grupal: se enfoca en los aspectos psicológicos y espirituales del ser humano, se basa en la respuesta o percepción del entorno, tienen una visión positiva de sí mismas, tienen una autoestima favorable, tienen recursos suficientes para tratar con personas bajo presión, es posible convertir los factores estresantes en los logros positivos, lo que le ayudara a crecer como persona y equipo.

Modo de adaptación de desempeño de rol: se trata de un modo de adaptación social y se centra en el papel que tiene la persona en la sociedad, la necesidad que se tiene de saber quién es uno mismo con respecto a los demás, para así saber cómo actuar.

El modelo de adaptación se respaldó fundamentalmente en tres bases teóricas y conceptuales para su desarrollo, teoría de la adaptación de Harry Helson, teoría general de sistemas de Ludwig Von Bertalanffy y modelo de la persona como sistema adaptativo. El objetivo principal es el concepto de adaptación de la enfermera y su entorno. Desde esta perspectiva, el enfermero (a) necesita contar con estrategias y pensamiento crítico que le permitan abrir su mente hacia el crecimiento y la madurez tanto del paciente como del propio profesional (Helson, 1964, p. 20-27)

Con relación a la justificación de la investigación el presente estudio permite tener un mayor alcance sobre las variables en estudio reconociendo la importancia del recurso humano en las instituciones de salud y el impacto en la calidad de atención en los usuarios.

La justificación teórica del estudio permite presentar fundamentos conceptuales y teóricos acerca del estrés en el trabajo y el clima laboral, dos factores cruciales para los trabajadores de la salud que están bajo exigencias laborales constantes.

La justificación práctica, se refiere a la implicancia que representa la develación de los resultados y su relación de las misma, la cual permite a los gestores sanitarios en los diversos niveles jerárquicos tener un contexto actualizado de las variables y proponer estrategias que ayuden disminuir el estrés y mejorar el clima laboral permitiendo un entorno satisfactorio y saludable.

La justificación social del estudio tiene un peso social importante porque los problemas ocupacionales, como el estrés laboral y un ambiente de trabajo no saludable, tienen repercusión en el personal de salud, se manifiesta en su trato directo y la ausencia de trabajo, lo que podría perjudicar su propio desempeño laboral y calidad del cuidado que proporciona, teniendo un impacto a nivel social.

La justificación metodológica tiene lugar por que posibilita que la descripción y el desarrollo de la metodología, así como la operacionalización de las dimensiones y variables, se orienten a futuras investigaciones sobre las variables que se están analizando. Por lo tanto, las evidencias conseguidas serán una contribución importante para las futuras investigaciones sobre el tema en cuestión y además servir como antecedente.

La justificación científica se manifiesta en la revelación de los resultados que ha producido el presente estudio, aportando conocimiento a través de la verificación de la hipótesis y revalidando las afirmaciones de estudios previos.

En consideración a la problemática, más del 60% de trabajadores presentan en el país estrés laboral siendo el género femenino quienes presenta mayor vulnerabilidad a padecerlo entre las edades de 25 a 40 años (Riojas,2018,p.1) ,contexto que se agudizo durante la pandemia, donde siete de cada diez peruanos han presentado estrés presentando las sintomatologías dificultades para dormir 55.7%, problemas con el apetito 42.8%, cansancio o falta de energía 44%, falta de concentración 35.5% y pensamientos o ideaciones suicidas 13.1% (Garay,2020,p. 12).Para García y Gil (2018) afirman que el personal de salud casi siempre se encuentra en un estado de estrés laboral debido a la propia coyuntura del servicio ,atención y el clima laboral no es el apropiado en el contexto laboral ya no es saludable generando desequilibrios organizacionales, mala comunicación, débil toma de decisión (p. 11).

Por lo tanto, es de total importancia plantearse la siguiente pregunta: ¿Cuál es la relación entre el estrés laboral y el clima laboral en el personal de salud de una Clínica Privada, Huacho 2025?

De acuerdo con la definición conceptual del estrés laboral: Según Paima et al. (2019) es el desequilibrio entre las demandas laborales y condiciones de trabajo o entre el esfuerzo laboral realizado y la recompensa por parte de la institución; esto puede ser percibido por el personal laboral como una situación amenazante o dañina, o valorada como un desafío o reto positivo (p.12).

Definición operacional de estrés laboral: Se midió según el cuestionario de estrés laboral el cual fue elaborado por Ivancevich y Matteson bajo la supervisión de la OIT y OMS, adaptada a la población peruana por Suarez y validado por el peruano Takamura (2020), consta de 25 ítems con dos dimensiones, además fue sometido a las pruebas de validez y confiabilidad los cuales salieron aceptables y visto en los anexos del trabajo (p.15).

Definición conceptual del clima laboral: El ministerio de Salud (2018) lo expone como la apreciación del recurso humano sanitario sobre las relaciones laborales con los demás miembros, con el ambiente físico, con el propio desempeño informal e formal que tienen implicancia en el trabajo (p. 17).

Definición operacional del clima laboral: Se midió según el cuestionario de clima laboral elaborado por el Comité Técnico de Clima Organizacional del Ministerio de Salud del Estado Peruano consta de 28 ítems con tres dimensiones y 11 indicadores , además fue sometido a las pruebas de validez y confiabilidad los cuales salieron aceptables y visto en los anexos del trabajo.

Se ha determinado dos hipótesis; una de ellas, la hipótesis del investigador y una hipótesis nula, hipótesis alterna.

H_0 : No existe relación significativa entre el estrés y el clima laboral en el personal de salud de una Clínica Privada, Huacho 2025.

H_1 : Existe relación significativa entre el estrés y el clima laboral en el personal de salud de una Clínica Privada, Huacho 2025.

Objetivo general.

Determinar la relación entre el estrés laboral y el clima laboral en el personal de salud de una Clínica Privada, Huacho 2025.

Objetivos específicos.

Establecer la relación entre el estrés laboral y la dimensión cultura organizacional del clima laboral en el personal de salud de una Clínica Privada, Huacho 2025.

Identificar la relación entre el estrés laboral y la dimensión diseño organizacional del clima laboral en el personal de salud de una Clínica Privada, Huacho 2025.

Establecer la relación entre el estrés laboral y la dimensión potencial humano del clima laboral en el personal de salud de una Clínica Privada, Huacho 2025.

Metodología

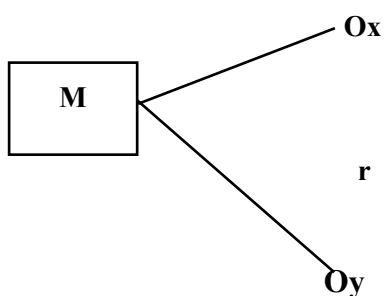
Tipo de investigación

Según su finalidad es de tipo aplicada, dado que, se orienta a generar evidencia, conocimiento que permita proponer soluciones a problemas prácticos (Álvarez, 2020, pág. 3). Según su alcance es relacional y según su enfoque cuantitativo, dado que, la emisión de resultados ha pasado por un proceso medible y cuantificable (Hernández et al. 2018, p.13)

Diseño de estudio

No experimental transeccional correlacional-causal. Es decir, las variables no van a ser sometidas a ninguna manipulación, sino que son observadas y se evalúa la relación entre ellas en un momento determinado (Hernández, Fernández, & Baptista, 2017) (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2018). Tal como, se precede en estudios del mismo corte metodológico en la Universidad San Pedro.

Esquema:



Equivale a:

M : personal de salud de la clínica privada

Ox : observación del estrés laboral

Oy : observación del clima laboral

R : relación.

Población

La población estará compuesta por el total de 40 trabajadores de salud asistencial de una clínica privada de, Huacho 2025

Muestra

Al ser la población pequeña y accesible, la muestra es considerada censal, dado que se trabajará con el total de la población (Mozo & Paquirachi, 2021, pág. 11).

Criterios de inclusión:

- Personal de salud asistencial con un tiempo mayor de tres meses de permanencia en la Clínica.
- Personal de salud asistencial que acepten participar de la investigación.

Criterios de exclusión:

- Que no acepten participar del estudio.
- Personal de salud con contrato eventual.

Técnicas e instrumentos de la investigación

Para la aplicación del presente estudio se solicitó la autorización al Director de la Clínica; una vez obtenida la autorización, se solicitó información al personal de salud sobre el número de trabajadores de área asistencial y la nómina, luego de identificar a la población, se ubicó a cada personal de salud según programación y se les informo de la relevancia y propósito de estudio, quienes aceptaron participar firmaron un consentimiento informado y se prosiguió a aplicar los instrumentos de investigación.

La técnica utilizada fue la encuesta y se recolecto los datos empleando los siguientes instrumentos.

Instrumento 1: Cuestionario de Estrés Laboral OIT – OMS, fue elaborado por Ivancevich y Matteson bajo la supervisión de la OIT en conjunto con la OMS, adapta a la población peruana por Suarez (2013) y validado por el peruano Takamura (2020). El instrumento está compuesto por 25 enunciados que evalúan el estrés en el trabajo. El tipo Likert con siete opciones que van desde “nunca” es fuente de estrés =1, hasta “siempre” es fuente de estrés =7, siendo 25 el puntaje mínimo y 175 el máximo.

Instrumento 2: Cuestionario de clima laboral elaborado por el Comité Técnico de Clima Organizacional del Ministerio de Salud; tiene por objetivo identificar el clima laboral de los profesionales de salud en el ámbito sanitario. Este instrumento consta de 28 enunciados de tipo Likert teniendo una calificación máxima de 4 y una mínima de 1.

Validez y confiabilidad.

1. Experto 1.

Apellidos y Nombres: Hurtado Reyes Rosario María

Profesión: Lic. Enfermería

Especialidad: Centro Quirúrgico

2. Experto 2.

Apellidos y Nombres: Pajuelo Herrera Henry David

Profesión: Lic. Enfermería

Especialidad: Oncología

3. Experto 3.

Apellidos y Nombres: Alva Araujo Sonia Marlene

Profesión: Lic. Enfermería

Los instrumentos fueron analizados por jueces expertos, en lo cual se solicitó la evaluación a 2 licenciadas en enfermería y 1 licenciado en enfermería, donde brindaron sus opiniones y conocimientos sobre el contenido de los instrumentos. Se utilizó una ficha de validación para la evaluación del contenido de los instrumentos. Se realizó una prueba piloto con 10 profesionales de salud ajenos a la muestra final para evaluar la consistencia interna de los instrumentos mediante el coeficiente Alfa de Crombach. El cuestionario Estrés laboral obtuvo un valor de ,514 tras procesar los casos válidos. Por su parte el cuestionario Clima Laboral alcanzó una confiabilidad excelente de ,980. Estos resultados confirman la fiabilidad técnica de ambas herramientas para su aplicación en la investigación.

Procesamiento y análisis de la información

La información recolectada mediante los cuestionarios fue inicialmente registrada y organizada en el programa Microsoft Excel, donde se realizó la codificación de las respuestas, verificación de consistencia de los datos, así como la clasificación y ordenamiento de la base de datos. Posteriormente, la información fue exportada al programa estadístico IBM SPSS versión 25 para su procesamiento y análisis.

En SPSS se efectuó el análisis estadístico descriptivo, mediante la elaboración de tablas de frecuencia, porcentajes, tablas de doble entrada y gráficos, con el propósito de describir los niveles de estrés laboral y clima laboral, así como sus dimensiones. Asimismo, se realizó el análisis estadístico inferencial, aplicando la prueba de correlación Rho de Spearman, debido a la naturaleza ordinal de las variables, con la finalidad de determinar la relación entre el estrés laboral y el clima laboral, y comprobar las hipótesis planteadas en la investigación. Los resultados fueron interpretados considerando un nivel de significancia de 0,05.

Resultados

El presente capítulo expone los hallazgos obtenidos a partir del análisis estadístico de los datos recolectados, en función del objetivo general y los objetivos específicos planteados en la investigación. Se presentan, de manera estructurada y comprensible, los resultados descriptivos y correlacionales que permiten examinar la relación entre el estrés laboral y el clima laboral en el personal de salud de una clínica privada en Huacho durante el año 2025.

Tabla 1

Relación entre el estrés y el clima laboral.

		Clima laboral				
		Alto	Bajo	Medio	Total	
Estrés laboral	Bajo	Recuento	19	0	2	21
		% dentro de Clima	100,0%	0,0%	20,0%	52,5%
		laboral				
	Medio	Recuento	0	11	8	19
		% dentro de Clima	0,0%	100,0%	80,0%	47,5%
		laboral				
Total		Recuento	19	11	10	40
		% dentro de Clima	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
		laboral				
Rho de Spearman (Rho) = - 0,968 ; p= 0.000 (p < 0.01) Altamente Significativo						

La Tabla 1 evidencia una relación inversa, muy fuerte y estadísticamente significativa entre el estrés laboral y el clima laboral, conforme al coeficiente Rho de Spearman = -0,9868 con un valor p = 0,000 (p < 0,01). Este resultado indica que, a medida que disminuye el nivel de estrés laboral, el clima laboral tiende a mejorar, y viceversa. En términos descriptivos, se observa que los trabajadores con estrés laboral bajo se concentran mayoritariamente en un clima laboral alto (100 %), mientras que aquellos

con estrés laboral medio se asocian principalmente a un clima laboral bajo y medio, evidenciando un deterioro del entorno laboral conforme aumenta el estrés. En consecuencia, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa, concluyendo que el estrés laboral influye de manera significativa y negativa en el clima laboral, siendo este un factor determinante en la percepción del ambiente de trabajo.

Tabla 2*Relación entre el estrés laboral y la dimensión cultura organizacional.*

		Cultura Organizacional			
		Alto	Bajo	Medio	Total
Estrés laboral Bajo	Recuento	18	0	3	21
	% dentro de Cultura Organizacional	100,0%	0,0%	25,0%	52,5%
Medio	Recuento	0	10	9	19
	% dentro de Cultura Organizacional	0,0%	100,0%	75,0%	47,5%
Total	Recuento	18	10	12	40
	% dentro de Cultura Organizacional	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
Rho de Spearman (Rho) = - 0,948; p= 0.000 (p < 0.01) Altamente Significativo					

La Tabla 2 muestra la relación entre el estrés laboral y la dimensión cultura organizacional, evidenciándose una asociación inversa marcada entre ambas variables. Se observa que el 100 % de los trabajadores con una cultura organizacional alta presenta niveles bajos de estrés laboral, mientras que el 100 % de aquellos con una cultura organizacional baja se concentra en niveles medios de estrés. Asimismo, en el nivel medio de cultura organizacional, el 75 % de los trabajadores presenta estrés laboral medio y el 25 % estrés bajo. Estos resultados indican que una cultura organizacional favorable se asocia con menores niveles de estrés laboral, lo cual es corroborado por el coeficiente Rho de Spearman = $-0,948$ ($p < 0,01$), que evidencia una relación negativa muy fuerte y estadísticamente significativa entre ambas variables.

Tabla 3*Relación entre el estrés laboral y la dimensión diseño organizacional.*

			Diseño Organizacional			
			Alto	Bajo	Medio	Total
Estrés laboral	Bajo	Recuento	15	0	6	21
		% dentro de Diseño Organizacional	100,0%	0,0%	46,2%	52,5%
	Medio	Recuento	0	12	7	19
		% dentro de Diseño Organizacional	0,0%	100,0%	53,8%	47,5%
Total	Recuento		15	12	13	40
	% dentro de Diseño Organizacional		100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
Rho de Spearman (Rho) = - 0,906; p= 0.000 (p < 0.01) Altamente Significativo						

La Tabla 3 presenta la relación entre el estrés laboral y la dimensión diseño organizacional, evidenciándose una asociación inversa entre ambas variables. Se observa que el 100 % de los trabajadores con un diseño organizacional alto presenta niveles bajos de estrés laboral, mientras que el 100 % de aquellos con un diseño organizacional bajo se concentra en niveles medios de estrés. Asimismo, en el nivel medio de diseño organizacional, el 53,8 % de los trabajadores presenta estrés laboral medio y el 46,2 % estrés bajo. Estos resultados indican que un diseño organizacional adecuado se asocia con menores niveles de estrés laboral, lo cual se confirma con el coeficiente Rho de Spearman = $-0,906$ ($p < 0,01$), evidenciando una relación negativa muy fuerte y estadísticamente significativa entre ambas variables.

Tabla 4*Relación entre el estrés laboral y la dimensión potencial humano.*

			Potencial Humano			
			Alto	Bajo	Medio	Total
Estrés laboral	Bajo	Recuento	9	2	10	21
		% dentro de Potencial Humano	100,0%	10,5%	83,3%	52,5%
	Medio	Recuento	0	17	2	19
		% dentro de Potencial Humano	0,0%	89,5%	16,7%	47,5%
Total		Recuento	9	19	12	40
		% dentro de Potencial Humano	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
Rho de Spearman (Rho) = - 0,952; p= 0.000 (p < 0.01) Altamente Significativo						

La Tabla 4 muestra la relación entre el estrés laboral y la dimensión potencial humano, evidenciándose una asociación inversa muy marcada entre ambas variables. Se observa que el 100 % de los trabajadores con un potencial humano alto presenta niveles bajos de estrés laboral, mientras que el 89,5 % de aquellos con un potencial humano bajo se concentra en niveles medios de estrés, evidenciando condiciones menos favorables para el bienestar laboral. Asimismo, en el nivel medio de potencial humano, el 83,3 % de los trabajadores presenta estrés laboral bajo y el 16,7 % estrés medio. Estos resultados indican que un mayor desarrollo del potencial humano se asocia con menores niveles de estrés laboral, lo cual se confirma con el coeficiente Rho de Spearman = -0,952 (p < 0,01), evidenciando una relación negativa muy fuerte y estadísticamente significativa entre ambas variables.

Análisis y discusión

El objetivo general fue determinar la relación entre el estrés laboral y el clima laboral en el personal de salud de una clínica privada de Huacho, 2025. Los resultados evidenciaron una relación negativa inversa, muy fuerte y estadísticamente significativa entre ambas variables $Rho = -0,968$; $p = 0.000$ lo que indica que a menor nivel de estrés laboral, mejor es la percepción del clima laboral, y viceversa.

Estos resultados concuerdan con lo reportado por Guillen y Gutiérrez (2020), Del Rosario (2022), Flores (2021), Alcarraz (2021) y Barrientos (2022), quienes reportaron correlaciones negativas inversas entre las variables. A su vez, difieren parcialmente con Cortijo (2021) y Concha y Aguilar (2020), quienes reportaron que no existe correlación entre las variables, lo cual podría explicarse por diferencias en contexto institucional y condiciones laborales.

Sin embargo, para la Comisión Europea de Seguridad y Salud en el Trabajo (2021), el estrés laboral es considerado como una respuesta emocional y física perjudicial que surge a partir de requisitos laborales que no están relacionados con la competencia, habilidad o necesidades del trabajador.

La evidencia científica permite exponer que el estrés laboral y el clima laboral en el personal de salud se encuentran afectados y que existe relación en las mismas. De tal manera, es importante que los gestores de las instituciones tomen en consideración. Dado que dicho contexto puede incluso afectar el desempeño laboral del equipo de salud y por ende la calidad de atención de los usuarios.

Respecto al primer objetivo específico, los resultados se evidencian una asociación inversa entre las variables, que el 100% con una cultura organizacional alta presenta niveles bajos de estrés laboral y el 100% una cultura organizacional baja se concentra en niveles medios de estrés, asimismo en el nivel medio de cultura organizacional, el 75% presenta estrés laboral medio y el 25% estrés bajo se encontró $Rho = -0,948$; $p = 0.000$.

Resultados similares presentó Hurtado Helen et al. (2024), quienes encontraron en la dimensión cultura organizacional, correlación negativa y significativa de $Rho = -0.781$; $p = 0.000$.

Sin embargo García y Del Rosario (2022) en su estudio de una metodología descriptivo, relacional de corte transversal, diseño no experimental en una población de 93 trabajadores de la salud, encontraron respecto a la dimensión cultura organizacional, el 87,1% saludable, el 9,7% por mejorar y el 3,2% no saludable.

Para Oblitas (2019), esto muestra como el estrés laboral de alguna manera influye en la cultura organizacional del trabajo sanitario, según el modelo Ivancevich y Mattenson sobre estrés laboral, los estresores de equipo generan mayor estrés, seguido de los estresores organizacionales, donde sale a relucir la falta de cohesión en primera instancia es decir la confianza interpersonal para laborar y sacar adelante las diversas actividades de manera adecuada y no a presión, refieren que el estrés es más que una respuesta simple, es la interacción entre el estímulo del ambiente y la respuesta de la persona.

Desde el enfoque teórico, el modelo de Callista Roy explica que una cultura organizacional positiva facilita procesos de adaptación psicológica y social del profesional, reduciendo la percepción de amenaza laboral. Por tanto, se confirma que la cultura organizacional influye significativamente en el estrés laboral.

En relación con el segundo objetivo específico, los resultados mostraron una asociación inversa entre las variables, el 100% con diseño organizacional alto presenta bajos niveles de estrés, mientras que el 100% con diseño organizacional bajo se concentran en niveles medios de estrés. Asimismo, en el nivel medio de diseño organizacional, el 53,8% presenta estrés laboral medio y el 46,2% estrés bajo se encontró coeficiente Rho de Spearman = $-0,906$; $p= 0.000$.

Resultados similares presentó Hurtado Helen et al. (2024) quienes encontraron en la dimensión diseño organizacional, correlación negativa y significativa de $Rho = -0.781$; $p = 0.000$.

Por otra parte García y Del Rosario (2022) en su estudio de una metodología descriptivo, relacional de corte transversal, diseño no experimental en una población de 93 trabajadores de la salud, encontraron respecto a la dimensión diseño organizacional el 82,8% saludable, el 14% por mejorar y el 3,2% no saludable.

En relación a investigaciones sobre el diseño organizacional con una población de profesionales de salud existe carencia. No obstante, el análisis de ítems refleja la tendencia de un de un diseño por mejorar. Un diseño organizacional favorable, es decir los trabajadores refirieron que en promedio siempre prestan atención sobre los comunicados que hacen sus jefes, se desenvuelven con conocimiento las tareas o funciones que se realiza en la institución.

Esto evidencia que es importante estructuras adecuadas, comunicación eficiente, participación en la toma de decisiones y remuneraciones percibidas como justas se asocian con menores niveles de estrés.

Finalmente, respecto al tercer objetivo específico, los resultados evidencian una asociación inversa entre las variables, el 100 % con potencial humano alto presenta nivel bajos de estrés laboral, mientras que el 89,5% con potencial humano bajo se centran en niveles medios de estrés, en el nivel medio de potencial humano el 83,3% presenta estrés laboral bajo y el 16,7% estrés medio, se evidencia coeficiente Rho de Spearman = $-0,952$; $p= 0.000$.

Resultados similares presento Hurtado Helen et al. (2024), quienes encontraron en la dimensión potencial humano, correlación negativa y significativa de $Rho = -0.850$; $p = 0.000$.

En cambio García y Del Rosario (2022) en su estudio de una metodología descriptivo, relacional de corte transversal, diseño no experimental en una población de 93 trabajadores de la salud, encontraron respecto a la dimensión potencial humano el 83,9% saludable, el 12,9% por mejorar y el 3,2% no saludable.

Ante la revisión bibliográfica existe escasez de antecedentes sobre estrés laboral y el potencial humano, el análisis de ítems muestra que de 11 ítems que evalúan el potencial humano solo tuvo un promedio alto de frecuentemente, como a continuación se refiere, el personal de salud frecuentemente considera que la limpieza

de los ambientes es adecuada, los demás ítems refieren un potencial humano menor considerando que a veces su labor es evaluada de manera adecuada, donde es distribuido de manera justa el premio y reconocimiento, asimismo la idea de cada compañero es considerada lo cual coincide con varios estudios como Cerrón y Poma (2018) quienes manifiestan que el potencial humano es poco valorada por la institución de salud donde en ocasiones no se toma en cuenta al personal de salud.

Desde la teoría de Callista Roy, el fortalecimiento del potencial humano favorece mecanismos de afrontamiento adaptativos, permitiendo al profesional responder de manera positiva a las exigencias del entorno laboral. Por ello, se confirma que el desarrollo del potencial humano es un factor clave en la reducción del estrés laboral.

Conclusiones

- Se concluye que existe una relación negativa inversa, muy fuerte y estadísticamente significativa entre el estrés laboral y el clima laboral.
- Se concluye que existe una relación negativa inversa, muy fuerte y estadísticamente significativa entre el estrés laboral y la dimensión cultura organizacional del clima laboral.
- Se concluye que existe una relación negativa inversa, muy fuerte y estadísticamente significativa entre el estrés laboral y la dimensión diseño organizacional del clima laboral.
- Se concluye que existe una relación negativa inversa, muy fuerte y estadísticamente significativa entre el estrés laboral y la dimensión potencial humano del clima laboral.

Recomendaciones

Se recomienda al Director de la Clínica, implementar estrategias integrales enfocadas al fortalecimiento del clima laboral, tales como programas de bienestar laboral, mejora de la comunicación interna e incentivar un entorno saludable para trabajar, con la finalidad de reducir los niveles de estrés laboral y mejorar el desempeño del personal de salud.

Se recomienda fortalecer la cultura organizacional mediante la promoción de valores institucionales, el reconocimiento del trabajo en equipo y la generación de espacios de participación del personal, con el objetivo de fortalecer un sentido de pertenencia que ayude a reducir los niveles de estrés laboral entre el personal.

Se recomienda revisar y optimizar el diseño organizacional, asegurando claridad en las funciones, equidad en la distribución de cargas laborales y canales de comunicación efectivos, con el objetivo de evitar la sobrecarga laboral y disminuir el estrés en los trabajadores sanitarios.

Se recomienda implementar programas de desarrollo del potencial humano, que incluyan capacitación continua, liderazgo participativo y sistemas de reconocimiento, con la finalidad de fortalecer las competencias del personal y contribuir a la reducción del estrés laboral.

Agradecimientos

En primer lugar, a Dios, por sostenerme en los momentos más difíciles de mi vida. A mis docentes, gracias por compartirme sus saberes y guiarme en mi camino profesional, su dedicación y sacrificio han sido fundamentales en mi formación. A la Clínica San Carlos y su admirable personal, por su apoyo invaluable y lucha constante por la salud. En especial a mi madre que lucha día a día contra la diabetes, tu sacrificio, tu amor incondicional y tu fuerza son mi mayor fortaleza.

Referencias bibliográficas

- Alcarraz, F.M. (2021). Clima laboral y estrés en los trabajadores del servicio de enfermería de un centro de salud de Andahuaylas, 2021. Tesis de maestría, Universidad César Vallejo. Repositorio de la Universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/82574>
- Barrientos, M. A. (2022). *Clima organizacional y estrés laboral en enfermeras de unidad de cuidados intensivos para Covid19 de un Hospital en Trujillo, 2022*. (Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo). Recuperado de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/103153>
- Bernal, I., Pedraza, N., & Sánchez, M. (enero-marzo de 2018). *El clima organizacional su relación con la calidad de los servicios públicos de salud: diseño de un modelo teórico*. Estudios Generales, 31(134), 8-19.
- Bonfill, E., Lleixa, M., Sáez, F. & Romaguera, S. (2010). *Estrés en los cuidados: una mirada desde el modelo de Roy*. Índex de Enfermeria, 19(4), 279-282. http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1132-12962010000300010&lng=es&tlng=es.
- Ccatamayo, C. & Lara, A. L. (2022). *Clima organizacional y estrés laboral en profesionales de enfermería que laboran en la Clínica Santa Cruz – Huancayo 2020*. (Tesis de pregrado, Universidad Nacional del Centro del Perú). Recuperado de <https://repositorio.uncp.edu.pe/items/b555239e-42a7-4e7d-ad43-85cfc5ea868d>
- Cena, R. (2021). *Estrés laboral y clima organizacional en el centro de salud Pariacoto, 2021*. (Tesis de pregrado, Universidad Cesar Vallejo). Recuperado de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/79085>
- Cerrón, C. & Poma, M. (2018). *Estrés laboral y clima organizacional de los trabajadores de salud de las Micro redes de la red de salud Jauja- 2017*. (Tesis de pregrado, Universidad Peruana Los Andes). Recuperado de <https://hdl.handle.net/20.500.12848/412>

- Cisneros, J., & Tasilla, G. (2017). *Nivel de estrés laboral en enfermeros de centro quirúrgico del Hospital Regional Docentes Las Mercedes-Chiclayo- 2017*. (Tesis de pregrado, Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo). Recuperado de <https://repositorio.unprg.edu.pe/handle/20.500.12893/2926>
- Concha, I., & Aguilar, D. M. A. (2020). *Estrés laboral y clima organizacional en los trabajadores del Centro de Salud Carmen de la Legua - Callao 2020*. (Tesis de maestría, Universidad Nacional del Callao). Recuperado de <http://hdl.handle.net/20.500.12952/5325>
- Cortijo Briceño, Raquel Miriam. “Estrés y clima laboral en el personal del área de emergencia del Hospital De Vitarte, Lima 2020”. (Tesis de pregrado) Universidad TELESUP, 2021. Disponible en: <https://repositorio.utelesup.edu.pe/bitstream/UTELESUP/1600/1/CORTIJO%20BRICE%C3%91O%20RAQUEL%20MIRIAM.pdf>
- Del Rosario, JL. Clima laboral y estrés laboral en pandemia por Covid-19 en el personal de salud de un centro materno infantil del distrito de Chorrillos. (Tesis de 62 Pregrado). Lima. Universidad Autónoma del Perú; 2022. Recuperado a partir de: <https://hdl.handle.net/20.500.13067/1856>
- Domínguez, S. (2023). *Relación entre clima organizacional y estrés laboral en trabajadores de entidades municipales del centro norte ciudad de Quito*. (Tesis de Pregrado, Universidad Tecnológica Indo américa, Quito). Recuperado de <https://repositorio.uti.edu.ec/items/27a06a98-b66a-45b2-bea4-6a02b385f7b2>
- Flores Calle, Y. I. (2021). *Estrés laboral y clima laboral en trabajadores de la Micro red Cumba, Bagua 2021*. Tesis de Licenciada en Psicología de la Universidad Autónoma del Perú. Alicia Concytec, <https://hdl.handle.net/20.500.13067/2018>
- Gil, S. L. (2022). *Estrés laboral y clima organizacional en el personal de emergencia de un hospital público durante el COVID-19, Chiclayo*. (Tesis de maestría,

- Universidad Cesar Vallejo). Recuperado de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/100828>
- Guillen, B. L. & Gutiérrez, A. M. (2020). *Clima organizacional y estrés laboral del personal de salud de la Dirección Regional de Salud Lima, ciudad de Huacho, 2020*. (Tesis de pregrado, Universidad Cesar Vallejo). Recuperado de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/60046>
- Hernández, M. (2018). *Estrés en el trabajo con un enfoque psicoadministrativo*. Veracruz: Universida Veracruzana Recuperado de <https://www.uv.mx/iiesca/files/2013/01/estres1996.pdf>
- Hernandez, R, Fernandez, C. & Baptista, Q. (2017). *Metodologia de la investigacion (sexta ed)*. Mexico: McGraw Hill Interamericana. Recuperado de <http://observatorio.epacartagena.gov.co/wp->
- Hernandez-Sampieri, R. & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cualitativa y mixta*. Ciudad de México, México: Mc Graw Hill Education.
- Instituto de Salud Mental. (2019). *Plan de Acción de mejora de cultura y clima organizacional del Instituto de Salud mental “Honorio Delgado-Hideyo Noguchi”*. Lima: INSM. Recuperado de <http://www.insm.gob.pe/transparencia/archivos/datgen/dirfun/2019/RDN%C2%B0175-2019-1.pdf>
- Khadivi, A., Nikbakht Gavvani, A., Khalili, M., Sahebi, L., & Abouhamzeh, K. (2021). *Is there a relationship between organizational climate and nurses' performance? Exploring the impact with staff's satisfaction as the mediator*. International Journal of Healthcare Management, 14(2), 424–427. <https://doi.org/10.1080/20479700.2019.1656859>
- León, L. (2017). *Clima organizacional estrés laboral en instituciones del sector público de salud binacional*, Consensus Revista Interdisciplinaria de Investigación, 51-75. Recuperado de <http://pragmatika.cl/review/index.php/consensus/article/view/6>

- Mejía, C., Chacón, J., Enamorado-Leiva, O., Garnica, L., Chacón-Pedraza, S., & García Espinosa, Y. (2020). Factores asociados al estrés laboral en trabajadores de seis países de Latinoamérica. *Revista de la Asociación Española de Especialistas en Medicina del trabajo*, 28(23). 204-211. Recuperado de http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1132-62552019000300004&lng=es&tlng=pt
- Ministerio de salud. (2018). Metodología para el estudio del clima organizacional: Documento técnico. Lima: Ministerio de Salud-Comité Técnico de Clima Organizacional.
- Mozo, E., & Paquirachi, E. (2021). *Comunicación interna desempeño laboral en la Federación de Cooperativas*. Universidad Cesar Vallejo. Recuperado de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/66854/Mozo_CED-Paquirachi_DEA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Organización de las Naciones Unidas. (2019). El estrés, los accidentes las enfermedades laborales matan a 7500 personas cada día Estados Unidos: ONU. Recuperado de <https://news.un.org/es/story/2019/04/1454601>
- Organización Internacional del Trabajo. (2019). Informe Ginebra: LABADMIN/OSH. Recuperado de http://www.medicosypacientes.com/sites/default/files/wcms_686766.pdf
- Pereda, S. (2021) *Sobrecarga laboral y clima organizacional de enfermeras del área de medicina -Instituto Nacional Oncológico de Lima, en pandemia*. (Tesis de maestría). Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú. Recuperado de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/82029>
- Puertas, E. B., Sotelo, J. M., & Ramos, G. (2020). Liderazgo y gestión estratégica en sistemas de salud basados en atención primaria de salud. *Revista panamericana de salud pública = Pan American journal of public health*, 44, e124. Recuperado de <https://doi.org/10.26633/RPSP.2020.124>

- Quintero, L., & Sánchez, A (2019) El clima organizacional como factor para la calidad en Instituciones de Educación Superior. *Atenas* 4 (48). 47 – 63. Recuperado de <http://atenas.mes.edu.cu>
- Raile-Alligood, M. (2022). *Teorías de enfermería* (10 ed.). India: El Sevier
- Rojas, J. (2018). *70% de los trabajadores peruanos sufren estrés laboral*. Lima: *infocapitalhumano*. Recuperado de: 44 <https://www.infocapitalhumano.pe/recursos-humanos/noticias-ymovidas/70-de-los-trabajadores-peruanos-sufren-estres-laboral/>
- Santiago, B., Valer, S., Urrunaga, D. & Benites, V. (2017). Estrés percibido e intención de migrar al interior del país en médicos enfermeros que residen en Lima: un análisis exploratorio de la Encuesta Nacional de satisfacción de Usuarios en Salud (ENSALUD). *Rev Perú Med Exp Salud Publica*, 34(3), 404-413. Recuperado de <http://10.17843/rpmesp.2017.343.2822>
- Sarsosa-Prowesk, k., & Charria-Ortiz, V. (2018). Estrés laboral en personal asistencial de cuatro instituciones de salud nivel III de Cali, Colombia. *Universidad y salud*, 20(1) ,44-52. Recuperado de <https://doi.org/10.22267/rus.182001.108>
- Shenje, J., & Wushe, T. (2019). Un análisis de la relación entre el estrés ocupacional y el desempeño laboral de los empleados en instituciones públicas de salud: un estudio de caso de hospitales públicos en Harare. *SA Journal of Human Resource Management*. Recuperado de <https://hdl.handle.net/10520/EJC1faed8dc21>
- Solórzano, M. del C. & Romero, E. M. (2024). Clima organizacional y su incidencia en el estrés laboral del Distrito de Salud 13 D11, Ecuador. *Reincisol.*, 3(6), 6469–6488. [https://doi.org/10.59282/reincisol.V3\(6\)6469-6488](https://doi.org/10.59282/reincisol.V3(6)6469-6488)

Anexos

Anexo 1. Matriz de operacionalización de variables

Variable	Definición Conceptual	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala
Estrés laboral	Es el desequilibrio entre las demandas laborales y las condiciones de trabajo o entre el esfuerzo laboral realizado y la recompensa por parte de la institución; esto puede ser percibido por el personal laboral como una situación amenazante o dañina, o valorada como un desafío o reto positivo (Paima et al., 2019)	Estresores Organizacionales	Clima organizacional	1,2,3	Ordinal
			Estructura organizacional	4,5	
			Territorio organizacional	6,7,8,9	
			Tecnología	10,11,12,13	
			Influencia del líder	15,16,17,18,19	
		Estresores grupales	Falta de cohesión Respaldo de grupo	20,21,22	
23,24, 25					
Clima laboral	Las percepciones compartidas por los miembros de una organización respecto al trabajo, el ambiente físico en que éste se da, las relaciones interpersonales que tienen lugar en torno a él y las diversas regulaciones formales e informales que afectan a dicho trabajo (MINSA, 2011).	Cultura Organizacional	Identidad	17, 19, 26	Ordinal
			Conflicto y cooperación	20,22	
			Motivación	1, 7, 27	
		Diseño Organizacional	Estructura	8, 11	
			Toma de decisiones	2, 12	
			Comunicación	24, 25, 28	
			Remuneración	5, 23	
		Potencial Humano	Liderazgo	6, 16	
			innovación	3, 4, 10, 14	
			recompensa	9, 13, 18	
			Confort	15, 21	

Anexo 2. Matriz de consistencia

Problema	Variables	Objetivos	Hipótesis	Metodología
¿Cuál es la relación entre el estrés y el clima laboral en el personal de salud de una Clínica Privada, Huacho 2025?	Variable: Estrés Laboral	Objetivo General Determinar la relación entre el estrés laboral y el clima laboral en el personal de salud de una Clínica Privada, Huacho 2025. Objetivos Específicos: • Establecer la relación entre el estrés laboral y la dimensión cultura organizacional del clima laboral en el personal de salud de una Clínica Privada, Huacho 2025. • Identificar la relación entre el estrés laboral y la dimensión diseño organizacional del clima laboral en el personal de salud de una Clínica Privada, Huacho 2025. • Establecer la relación entre el estrés laboral y la dimensión potencial humano del clima laboral en el personal de salud de una Clínica Privada, Huacho 2025.	H0: No existe relación significativa entre el estrés y el clima laboral en el personal de salud de una Clínica Privada, Huacho 2025. H1: Existe relación significativa entre el estrés y el clima laboral en el personal de salud de una Clínica Privada, Huacho 2025.	Tipo y diseño de investigación es de tipo aplicada, de diseño no experimental correlacional Población: 40 trabajadores de del área asistencial de una Clínica Privada, Huacho 2025. Técnicas e instrumentos: La técnica la encuesta y los instrumentos los siguientes: Cuestionario de estrés laboral (OIT-OMS). Cuestionario del clima laboral (MINSAL). Análisis inferencial: La prueba estadística aplicada es Rho Spearman
	Variable: Clima laboral			

Anexo 3. Cuestionario estrés laboral.

CUESTIONARIO DE ESTRÉS LABORAL-OIT-OMS

Autor: (Ivancevich y Matteson (1989), adaptada a la población peruana por Suarez (2013) y validado por el peruano Takamura (2020).

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

Nunca	Rara veces	Ocasionalmente	Algunas veces	Frecuentemente	Generalmente	Siempre
Ninguna vez	Menos de 1 vez	Mas de 1 vez	Más de 2 veces al mes	Tres veces a la semana	Casi siempre	siempre
1	2	3	4	5	6	7

Preguntas	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 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.	

CUESTIONARIO CLIMA LABORAL (MINSAL)

Autor: Ministerio de Salud

INSTRUCCIONES: Indicar con qué frecuencia percibe los siguientes enunciados en su centro de labores. Estimado (a) participante respuesta correcta, por favor marcar con sinceridad.

	1: Nunca	2 : A veces	3: Frecuentemente	4: Siempre
Enunciados	Nunca	A veces	Frecuentemente	Siempre
1. Mi centro de labores me ofrece la oportunidad de hacer lo que mejor se hacer.	1	2	3	4
2. Mi superior intenta conseguir información antes de decidir sobre el problema.	1	2	3	4
3. La innovación es una cualidad de nuestra organización.	1	2	3	4
4. Mis colegas laborales emprenden acciones para resolver problemas.	1	2	3	4
5. Mi remuneración es adecuada en relación con el trabajo que realizo.	1	2	3	4
6. Mi jefe está disponible cuando lo necesito.	1	2	3	4
7. Mi jefe de inmediato se preocupa por crear un ambiente laboral agradable.	1	2	3	4
8. Mis compañeros de trabajo se preocupan por crear un ambiente laboral agradable.	1	2	3	4
9. Conozco las tareas o funciones específicas que debo realizar en mi organización.	1	2	3	4
10. Mi trabajo es evaluado en forma agradable	1	2	3	4
11. Es fácil para mis compañeros de trabajo que sus nuevas ideas sean consideradas.	1	2	3	4
12. Las tareas que realizo corresponden a mi función.	1	2	3	4
13. En mi organización participo en la toma de decisiones.	1	2	3	4
14. Los premios y reconocimientos son distribuidos en forma justa.	1	2	3	4
15. La institución es flexible y se adapta bien a los cambios.	1	2	3	4
16. La limpieza de los ambientes es adecuada.	1	2	3	4
17. Los Directivos contribuyen a crear condiciones adecuadas para el progreso.	1	2	3	4
18. Mi contribución juega un papel importante en el éxito de mi organización de	1	2	3	4

salud.				
19. Existen incentivos laborales para que yo trate de hacer mejor mi trabajo.	1	2	3	4
20. Estoy comprometido con mi organización de salud.	1	2	3	4
21. Las otras áreas o servicios me ayudan cuando los necesito.	1	2	3	4
22. En términos generales me siento satisfecho con mi trabajo.	1	2	3	4
23. Puedo contar con mis compañeros de trabajo cuando los necesito.	1	2	3	4
24. Mi salario y beneficios son razonables.	1	2	3	4
25. Mi jefe de inmediato se comunica regularmente con los trabajadores para recabar apreciaciones técnicas o percepciones relacionadas al trabajo.	1	2	3	4
26. Mi jefe de inmediatamente me comunica si estoy realizando bien o mal mi trabajo.	1	2	3	4
27. Recibo buen trato en mi establecimiento de salud.	1	2	3	4
28. Presto atención a los comunicados que emiten mis jefes.	1	2	3	4

Confiabilidad de los instrumentos

Cuestionario estrés laboral.

Resumen de procesamiento de casos
--

		N	%
Casos	Válido	9	90,0
	Excluido ^a	1	10,0
	Total	10	100,0
a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.			

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,514	25

Estadísticas de elemento			
	Media	Desv. Desviación	N
VAR00001	5,8889	,78174	9
VAR00002	5,3333	,70711	9
VAR00003	5,8889	,78174	9
VAR00004	5,4444	,72648	9
VAR00005	5,1111	1,16667	9
VAR00006	5,4444	1,23603	9
VAR00007	5,2222	,97183	9
VAR00008	5,7778	,83333	9
VAR00009	5,3333	1,11803	9
VAR00010	5,3333	,86603	9
VAR00011	5,6667	1,00000	9
VAR00012	5,1111	,78174	9
VAR00013	5,0000	1,32288	9
VAR00014	5,1111	1,36423	9
VAR00015	5,1111	1,36423	9
VAR00016	4,5556	1,01379	9
VAR00017	5,2222	,97183	9
VAR00018	5,3333	1,11803	9
VAR00019	5,4444	,88192	9
VAR00020	5,4444	1,01379	9
VAR00021	5,3333	,70711	9
VAR00022	5,3333	,70711	9
VAR00023	6,0000	,86603	9
VAR00024	5,8889	,78174	9
VAR00025	5,2222	,97183	9

Cuestionario clima laboral.

Resumen de procesamiento de casos		
	N	%

Casos	Válido	10	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	10	100,0
a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.			

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,980	28

Estadísticas de elemento			
	Media	Desv. Desviación	N
VAR00001	3,6000	1,34990	10
VAR00002	3,3000	1,63639	10
VAR00003	3,2000	1,47573	10
VAR00004	3,2000	1,39841	10
VAR00005	3,1000	1,59513	10
VAR00006	3,9000	1,10050	10
VAR00007	3,1000	1,28668	10
VAR00008	3,6000	1,50555	10
VAR00009	3,1000	1,85293	10
VAR00010	3,4000	1,34990	10
VAR00011	3,3000	1,70294	10
VAR00012	3,2000	1,61933	10
VAR00013	3,3000	1,76698	10
VAR00014	3,7000	1,41814	10
VAR00015	3,6000	1,34990	10
VAR00016	3,2000	1,54919	10
VAR00017	3,4000	1,07497	10
VAR00018	3,3000	1,56702	10
VAR00019	3,2000	1,39841	10
VAR00020	3,2000	1,68655	10
VAR00021	3,4000	1,42984	10
VAR00022	3,3000	1,70294	10
VAR00023	3,0000	1,63299	10
VAR00024	3,4000	1,42984	10
VAR00025	3,4000	1,57762	10
VAR00026	3,1000	1,59513	10
VAR00027	3,6000	1,50555	10
VAR00028	3,8000	1,47573	10

Nivel de estrés laboral

		Porcentaje			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido acumulado	
Válido	Bajo	21	52,5	52,5	52,5
	Medio	19	47,5	47,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

La Tabla muestra la distribución del nivel de estrés laboral en la muestra estudiada, donde se observa que el 52,5 % de los participantes presenta un nivel bajo de estrés laboral, mientras que el 47,5 % se ubica en un nivel medio, no registrándose casos en el nivel alto. Estos resultados evidencian que, en general, la mayoría de los trabajadores experimenta niveles de estrés laboral controlados; sin embargo, la proporción significativa de participantes con nivel medio sugiere la presencia de factores laborales que podrían incrementar el estrés si no se implementan estrategias preventivas y de mejora en el entorno organizacional.

Nivel de Clima laboral

		Porcentaje			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido acumulado	
Válido	Alto	19	47,5	47,5	47,5
	Bajo	11	27,5	27,5	75,0
	Medio	10	25,0	25,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

La Tabla presenta la distribución del clima laboral de los participantes, evidenciando que el 47,5 % percibe un clima laboral alto, seguido por un 27,5 % que lo califica como bajo y un 25,0 % que lo considera medio. Estos resultados muestran que, aunque una parte importante de los trabajadores percibe un ambiente laboral favorable, aún existe un grupo que presenta un clima laboral medio o bajo, lo que evidencia la necesidad de fortalecer las condiciones organizacionales para mejorar el clima laboral en la institución.

Prueba de Normalidad

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Estrés laboral	,966	40	,261
Cultura Organizacional	,948	40	,064
Diseño Organizacional	,947	40	,061
Potencial Humano	,945	40	,053
Clima laboral	,940	40	,036

De acuerdo con la prueba de normalidad Shapiro-Wilk, aplicada debido a que la muestra estuvo conformada por 40 registros, se determinó que las variables estrés laboral, cultura organizacional, diseño organizacional y potencial humano presentan una distribución normal ($p > 0,05$). Sin embargo, la variable clima laboral no cumple el supuesto de normalidad ($p < 0,05$), por lo que se optó por el uso de la prueba no paramétrica Rho de Spearman para el análisis de correlación.

Anexo 4. Juicio de Expertos.

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
VALIDEZ DE INSTRUMENTOS POR JUICIO DE EXPERTOS

I. Información General:

Nombres y apellidos del validador: ROSARIO MARÍA MONTANO REYES
Fecha: 24/09/23 Especialidad: CENTRO QUIRÚRGICO

Nombre del instrumento evaluado: **Cuestionario de Estrés Laboral OIT – OMS**

Autor del instrumento: **Ivancevich y Matteson bajo la supervisión de la OIT en conjunto con la OMS, adaptada a la población peruana por Suárez (2013) y validado por el peruano Takamura (2020).**

Teniendo como base los criterios que a continuación se presenta, requerimos su opinión sobre el instrumento de la investigación titulada:

Estrés laboral y clima laboral en el personal de salud de una Clínica Privada, Huacho-2025

Debe calificar con una valoración correspondiente a su opinión respecto a cada criterio formulado.

II.- Aspectos a evaluar: (Calificación cuantitativa)

Indicadores de evaluación del instrumento	Criterios cualitativos - cuantitativos	Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
		(1-9)	(10-13)	(14-16)	(17-18)	(19-20)
Claridad	¿Está formulado con lenguaje apropiado?				17	
Objetividad	¿Está expresado con conductas observadas?				17	
Actualidad	¿Adecuado al avance de la ciencia y calidad?					19

Organización	¿Existe una organización lógica del instrumento?					19
Suficiencia	¿Valora los aspectos en cantidad y calidad?					19
Intencionalidad	¿Adecuado para cumplir con los objetivos?				18	
Consistencia	¿Basado en el aspecto teórico científico del tema de estudios?				18	
Coherencia	¿Entre las hipótesis, dimensiones e indicadores?					19
Propósito	¿Las estrategias responden al propósito del estudio?					19
Conveniencia	¿Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías?					19
Sumatoria parcial					70	114
Sumatoria Total				184		
Valoración cuantitativa (Sumatoria Total x0.005)				0.92		

Aporte y/o sugerencias para mejorar el instrumento.....

III.- Calificación global: Ubicar el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y escriba sobre el espacio el resultado.

Intervalos	Resultados
0,00 – 0,49	Validez Nula
0,50 – 0,59	Validez muy baja
0,60 – 0,69	Validez baja
0,70 – 0,79	Validez aceptable
0,80 - 0,89	Validez buena
0,90- 1,00	Validez muy buena

Coeficiente de Validez

$$\boxed{184} \equiv \boxed{0.92}$$

Nota: el instrumento podrá ser considerado a partir de una calificación aceptable.

GOBIERNO REGIONAL DE LIMA
HOSPITAL DE SUE "LERD"

Mg. ROSARIO MARIA HURTADO MEYES
CEP: 66807 REE:18992 REA: 745 REMg: 1149
JEFE DEL SERVICIO DE ENFERMERIA

Firma del Experto

DNI. 46378882

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
VALIDEZ DE INSTRUMENTOS POR JUICIO DE EXPERTOS

I. Información General:

Nombres y apellidos del validador: ROSARIO MARIA MURTAÑO REYES
 Fecha: 24/09/25 Especialidad: CENTRO QUIRURGICO

Nombre del instrumento evaluado: **Clima Laboral**

Autor del instrumento: **Comité Técnico de Clima Organizacional del Ministerio de Salud**

Teniendo como base los criterios que a continuación se presenta, requerimos su opinión sobre el instrumento de la investigación titulada:

Estrés laboral y clima laboral en el personal de salud de una Clínica Privada, Huacho-2025

Debe calificar con una valoración correspondiente a su opinión respecto a cada criterio formulado.

II.- Aspectos a evaluar: (Calificación cuantitativa)

Indicadores de evaluación del instrumento	Criterios cualitativos - cuantitativos	Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
		(1-9)	(10-13)	(14-16)	(17-18)	(19-20)
Claridad	¿Está formulado con lenguaje apropiado?					19
Objetividad	¿Está expresado con conductas observadas?					19
Actualidad	¿Adecuado al avance de la ciencia y calidad?				18	

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
VALIDEZ DE INSTRUMENTOS POR JUICIO DE EXPERTOS

I. Información General:

Nombres y apellidos del validador: PASCUAL ROMAN SANTISTEBAN ROJAS

Fecha: 24/09/25

Especialidad: CIRUJANO

Nombre del instrumento evaluado: **Clima Laboral**

Autor del instrumento: **Comité Técnico de Clima Organizacional del Ministerio de Salud**

Teniendo como base los criterios que a continuación se presenta, requerimos su opinión sobre el instrumento de la investigación titulada:

Estrés laboral y clima laboral en el personal de salud de una Clínica Privada, Huacho-2025

Debe calificar con una valoración correspondiente a su opinión respecto a cada criterio formulado.

II.- Aspectos a evaluar: (Calificación cuantitativa)

Indicadores de evaluación del instrumento	Criterios cualitativos - cuantitativos	Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
		(1-9)	(10-13)	(14-16)	(17-18)	(19-20)
Claridad	¿Está formulado con lenguaje apropiado?				18	
Objetividad	¿Está expresado con conductas observadas?				17	
Actualidad	¿Adecuado al avance de la ciencia y calidad?				17	

Organización	¿Existe una organización lógica del instrumento?				18	
Suficiencia	¿Valora los aspectos en cantidad y calidad?				17	
Intencionalidad	¿Adecuado para cumplir con los objetivos?					19
Consistencia	¿Basado en el aspecto teórico científico del tema de estudios?					19
Coherencia	¿Entre las hipótesis, dimensiones e indicadores?				18	
Propósito	¿Las estrategias responden al propósito del estudio?				18	
Conveniencia	¿Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías?				18	
Sumatoria parcial					107	76
Sumatoria Total					183	
Valoración cuantitativa (Sumatoria Total x0.005)					0,915	

Aporte y/o sugerencias para mejorar el instrumento.....

III.- Calificación global: Ubicar el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y escriba sobre el espacio el resultado.

Intervalos	Resultados
0,00 – 0,49	Validez Nula
0,50 – 0,59	Validez muy baja
0,60 – 0,69	Validez baja
0,70 – 0,79	Validez aceptable
0,80 - 0,89	Validez buena
0,90- 1,00	Validez muy buena

Coeficiente de Validez

$$183 \div 200 = 0.915$$

Nota: el instrumento podrá ser considerado a partir de una calificación aceptable.



Mg. ROSARIO MARIA HURTADO REYES
CEP: 66807 REE: 18992 REA: 745 REMg: 1149
JEFA DEL SERVICIO DE ENFERMERIA

Firma del Experto

DNI. 46378892

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
VALIDEZ DE INSTRUMENTOS POR JUICIO DE EXPERTOS

I. Información General:

Nombres y apellidos del validador: HENRY...DAVID...PAIVEL...HERRERA

Fecha: 24/09/25

Especialidad: ONCOLOGIA

Nombre del instrumento evaluado: **Cuestionario de Estrés Laboral OIT – OMS**

Autor del instrumento: **Ivancevich y Matteson bajo la supervisión de la OIT en conjunto con la OMS, adaptada a la población peruana por Suárez (2013) y validado por el peruano Takamura (2020).**

Teniendo como base los criterios que a continuación se presenta, requerimos su opinión sobre el instrumento de la investigación titulada:

Estrés laboral y clima laboral en el personal de salud de una Clínica Privada, Huacho-2025

Debe calificar con una valoración correspondiente a su opinión respecto a cada criterio formulado.

II.- Aspectos a evaluar: (Calificación cuantitativa)

Indicadores de evaluación del instrumento	Criterios cualitativos - cuantitativos	Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
		(1-9)	(10-13)	(14-16)	(17-18)	(19-20)
Claridad	¿Está formulado con lenguaje apropiado?				18	
Objetividad	¿Está expresado con conductas observadas?			16		
Actualidad	¿Adecuado al avance de la ciencia y calidad?				18	

Organización	¿Existe una organización lógica del instrumento?				18	
Suficiencia	¿Valora los aspectos en cantidad y calidad?				18	
Intencionalidad	¿Adecuado para cumplir con los objetivos?				18	
Consistencia	¿Basado en el aspecto teórico científico del tema de estudios?				17	
Coherencia	¿Entre las hipótesis, dimensiones e indicadores?				17	
Propósito	¿Las estrategias responden al propósito del estudio?					19
Conveniencia	¿Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías?					19
Sumatoria parcial				16	124	38
Sumatoria Total				178		
Valoración cuantitativa (Sumatoria Total x0.005)				0.89		

Aporte y/o sugerencias para mejorar el instrumento.....

III.- Calificación global: Ubicar el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y escriba sobre el espacio el resultado.

Intervalos	Resultados
0,00 – 0,49	Validez Nula
0,50 – 0,59	Validez muy baja
0,60 – 0,69	Validez baja
0,70 – 0,79	Validez aceptable
0,80 - 0,89	Validez buena ✓
0,90- 1,00	Validez muy buena

Coeficiente de Validez

$$178 \div 200 = 0.89$$

Nota: el instrumento podrá ser considerado a partir de una calificación aceptable.

Lic. Enf. Henry David Páez Herrera
DNI: 44707382 CEP. 056148
Firma del Experto

DNI. 44707382

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
VALIDEZ DE INSTRUMENTOS POR JUICIO DE EXPERTOS

I. Información General:

Nombres y apellidos del validador: HENRY DAVID PAIVELLO HERRERA

Fecha: 24/09/25

Especialidad: ONCOLOGIA

Nombre del instrumento evaluado: **Clima Laboral**

Autor del instrumento: **Comité Técnico de Clima Organizacional del Ministerio de Salud**

Teniendo como base los criterios que a continuación se presenta, requerimos su opinión sobre el instrumento de la investigación titulada:

Estrés laboral y clima laboral en el personal de salud de una Clínica Privada, Huacho-2025

Debe calificar con una valoración correspondiente a su opinión respecto a cada criterio formulado.

II.- Aspectos a evaluar: (Calificación cuantitativa)

Indicadores de evaluación del instrumento	Criterios cualitativos - cuantitativos	Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
		(1-9)	(10-13)	(14-16)	(17-18)	(19-20)
Claridad	¿Está formulado con lenguaje apropiado?				18	
Objetividad	¿Está expresado con conductas observadas?				17	
Actualidad	¿Adecuado al avance de la ciencia y calidad?				17	

Organización	¿Existe una organización lógica del instrumento?			16		
Suficiencia	¿Valora los aspectos en cantidad y calidad?				18	
Intencionalidad	¿Adecuado para cumplir con los objetivos?				18	
Consistencia	¿Basado en el aspecto teórico científico del tema de estudios?					19
Coherencia	¿Entre las hipótesis, dimensiones e indicadores?					19
Propósito	¿Las estrategias responden al propósito del estudio?				18	
Conveniencia	¿Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías?				18	
Sumatoria parcial				16	124	38
Sumatoria Total				178		
Valoración cuantitativa (Sumatoria Total x0.005)				0.89		

Aporte y/o sugerencias para mejorar el instrumento.....

III.- Calificación global: Ubicar el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y escriba sobre el espacio el resultado.

Intervalos	Resultados
0,00 – 0,49	Validez Nula
0,50 – 0,59	Validez muy baja
0,60 – 0,69	Validez baja
0,70 – 0,79	Validez aceptable
0,80 - 0,89	Validez buena ✓
0,90- 1,00	Validez muy buena

Coeficiente de Validez

$$\boxed{178} \div \boxed{200} = \boxed{0.89}$$

Nota: el instrumento podrá ser considerado a partir de una calificación aceptable.

Lic. Enf. Henry David Pajuelo Herrera
DNI: 44707382 CCP: 056148

Firma del Experto

DNI. 44707382

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
VALIDEZ DE INSTRUMENTOS POR JUICIO DE EXPERTOS

I. Información General:

Nombres y apellidos del validador: *Sonia Marlene Alus Anco*

Fecha: *24/09/25*

Especialidad:.....

Nombre del instrumento evaluado: **Cuestionario de Estrés Laboral OIT – OMS**

Autor del instrumento: **Ivancevich y Matteson bajo la supervisión de la OIT en conjunto con la OMS, adaptada a la población peruana por Suárez (2013) y validado por el peruano Takamura (2020).**

Teniendo como base los criterios que a continuación se presenta, requerimos su opinión sobre el instrumento de la investigación titulada:

Estrés laboral y clima laboral en el personal de salud de una Clínica Privada, Huacho-2025

Debe calificar con una valoración correspondiente a su opinión respecto a cada criterio formulado.

II.- Aspectos a evaluar: (Calificación cuantitativa)

Indicadores de evaluación del instrumento	Criterios cualitativos - cuantitativos	Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
		(1-9)	(10-13)	(14-16)	(17-18)	(19-20)
Claridad	¿Está formulado con lenguaje apropiado?				<i>18</i>	
Objetividad	¿Está expresado con conductas observadas?					<i>19</i>
Actualidad	¿Adecuado al avance de la ciencia y calidad?					<i>19</i>

Organización	¿Existe una organización lógica del instrumento?					19
Suficiencia	¿Valora los aspectos en cantidad y calidad?				17	
Intencionalidad	¿Adecuado para cumplir con los objetivos?				17	
Consistencia	¿Basado en el aspecto teórico científico del tema de estudios?					19
Coherencia	¿Entre las hipótesis, dimensiones e indicadores?				17	
Propósito	¿Las estrategias responden al propósito del estudio?					19
Conveniencia	¿Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías?					19
Sumatoria parcial					69	114
Sumatoria Total				183		
Valoración cuantitativa (Sumatoria Total x0.005)				0.915		

Aporte y/o sugerencias para mejorar el instrumento.....

III.- Calificación global: Ubicar el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y escriba sobre el espacio el resultado.

Intervalos	Resultados
0,00 – 0,49	Validez Nula
0,50 – 0,59	Validez muy baja
0,60 – 0,69	Validez baja
0,70 – 0,79	Validez aceptable
0,80 - 0,89	Validez buena
0,90- 1,00	Validez muy buena ✓

Coeficiente de Validez

$$\boxed{183} \equiv \boxed{0.915}$$

Nota: el instrumento podrá ser considerado a partir de una calificación aceptable.

Sonia M. Alva Araujo
Lic. en Enfermería
CEP 85614

Firma del Experto

DNI. 47332769

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
VALIDEZ DE INSTRUMENTOS POR JUICIO DE EXPERTOS

I. Información General:

Nombres y apellidos del validador: Sonia Marlene Alva Drazo

Fecha: 24/09/25

Especialidad:.....

Nombre del instrumento evaluado: **Clima Laboral**

Autor del instrumento: **Comité Técnico de Clima Organizacional del Ministerio de Salud**

Teniendo como base los criterios que a continuación se presenta, requerimos su opinión sobre el instrumento de la investigación titulada:

Estrés laboral y clima laboral en el personal de salud de una Clínica Privada, Huacho-2025

Debe calificar con una valoración correspondiente a su opinión respecto a cada criterio formulado.

II.- Aspectos a evaluar: (Calificación cuantitativa)

Indicadores de evaluación del instrumento	Criterios cualitativos - cuantitativos	Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
		(1-9)	(10-13)	(14-16)	(17-18)	(19-20)
Claridad	¿Está formulado con lenguaje apropiado?					19
Objetividad	¿Está expresado con conductas observadas?					19
Actualidad	¿Adecuado al avance de la ciencia y calidad?				18	

Anexo 5. Gráfico de figuras.

Figura 1

Relación que existe entre el estrés laboral y clima laboral en el personal de salud, de una Clínica Privada, Huacho -2025.

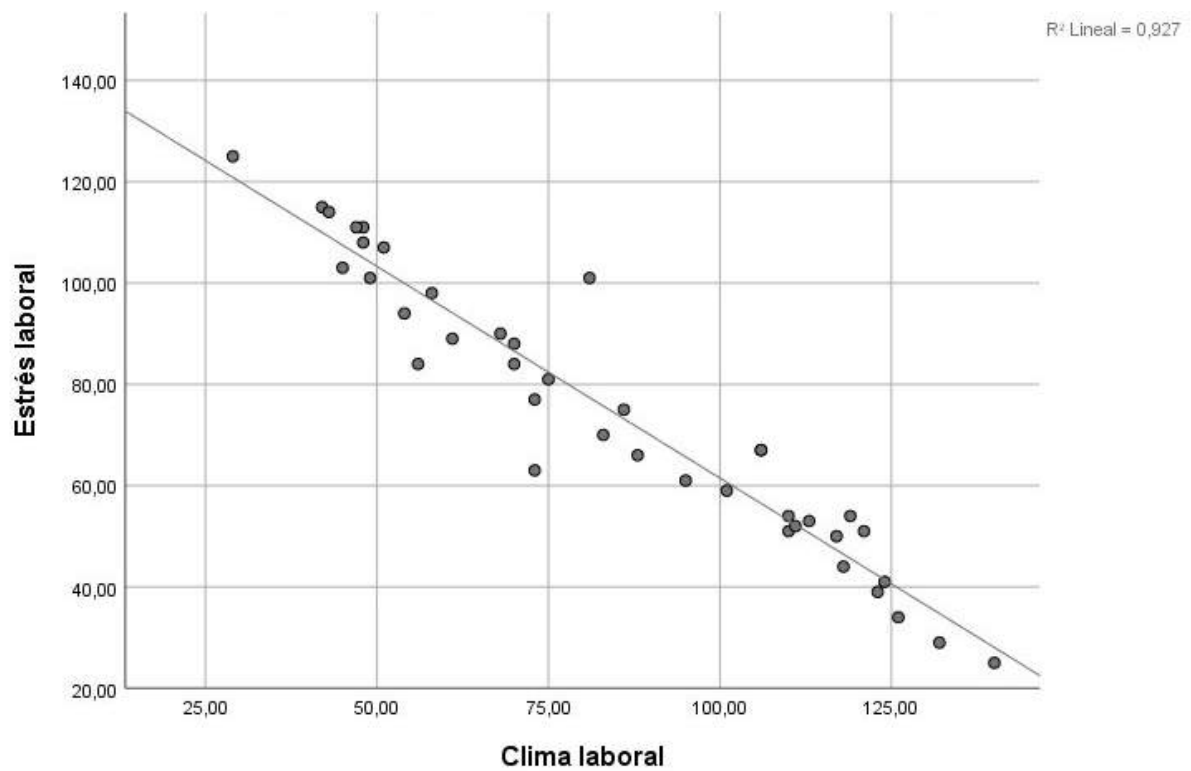


Figura 2

Relación que existe entre el estrés laboral y la dimensión cultura organizacional del clima laboral en el personal de salud de una Clínica Privada, Huacho 2025.

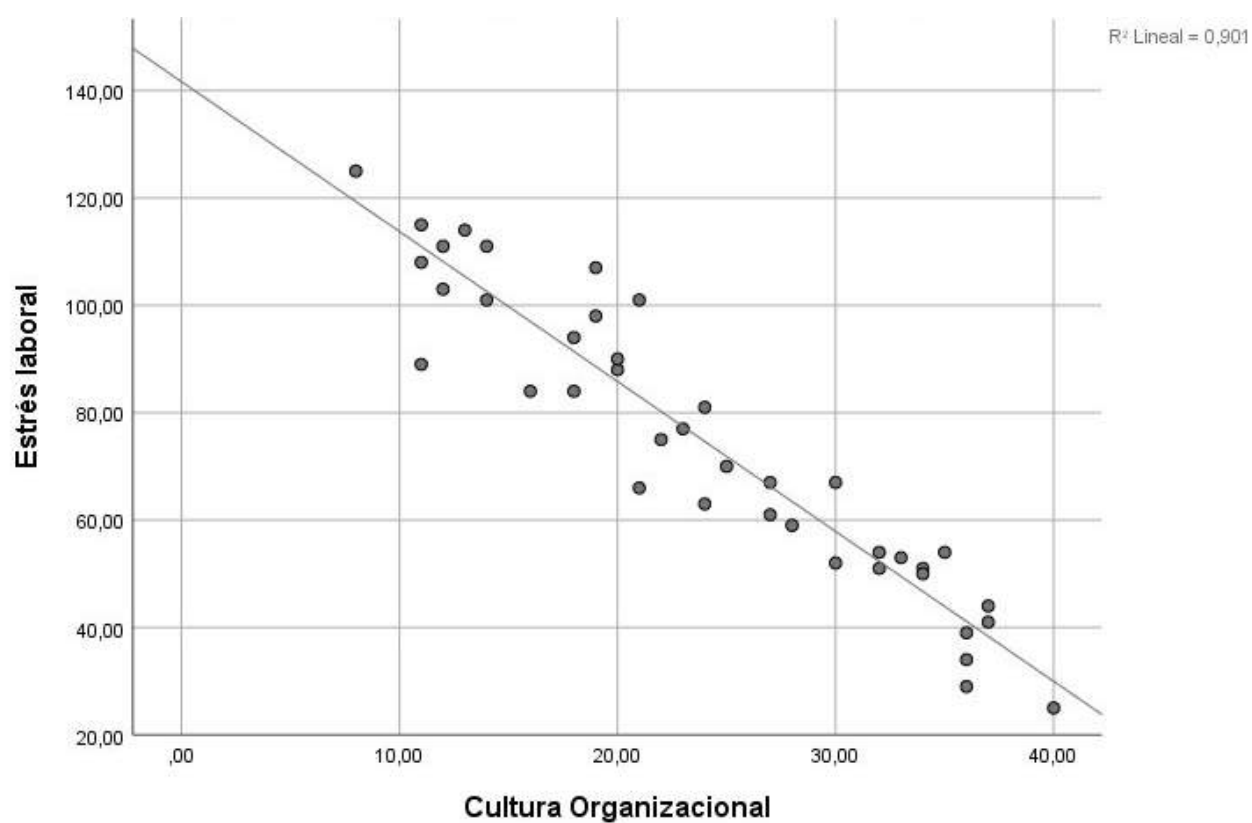


Figura 3

Relación que existe entre el estrés laboral y la dimensión diseño organizacional del clima laboral en el personal de salud de una Clínica Privada, Huacho 2025.

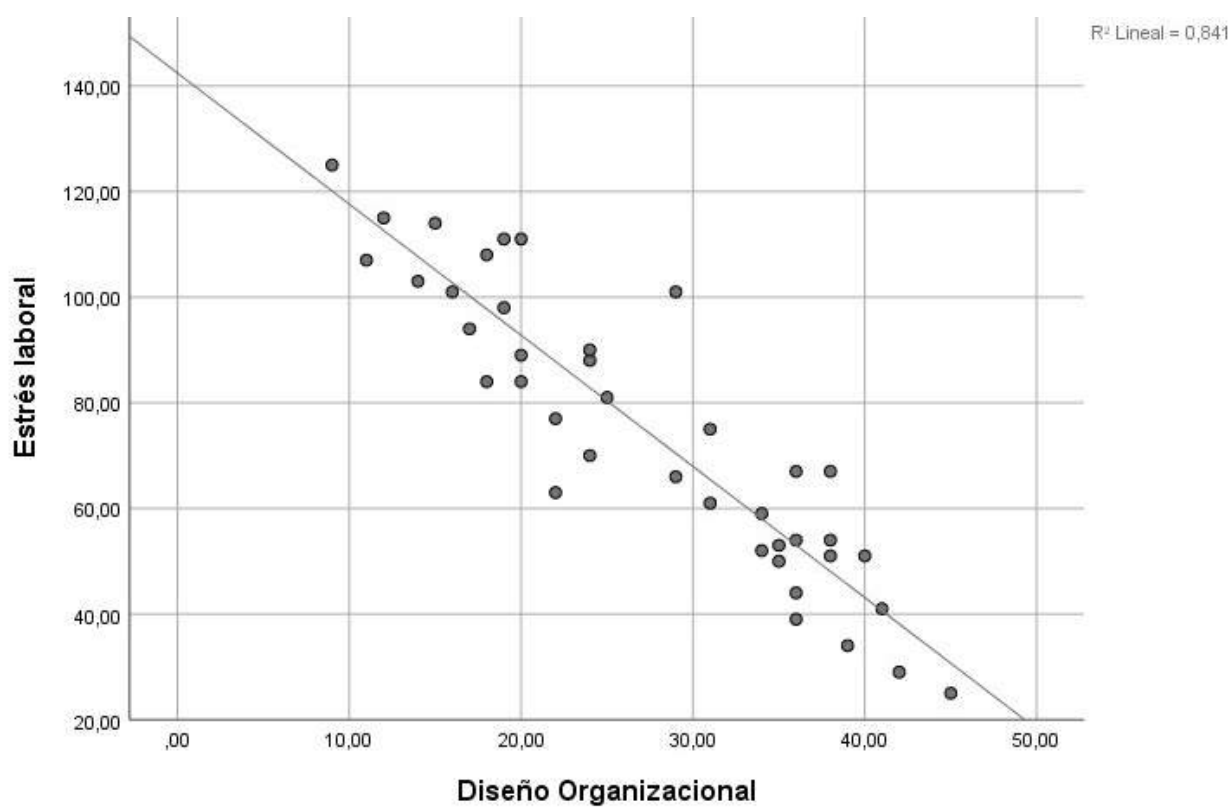
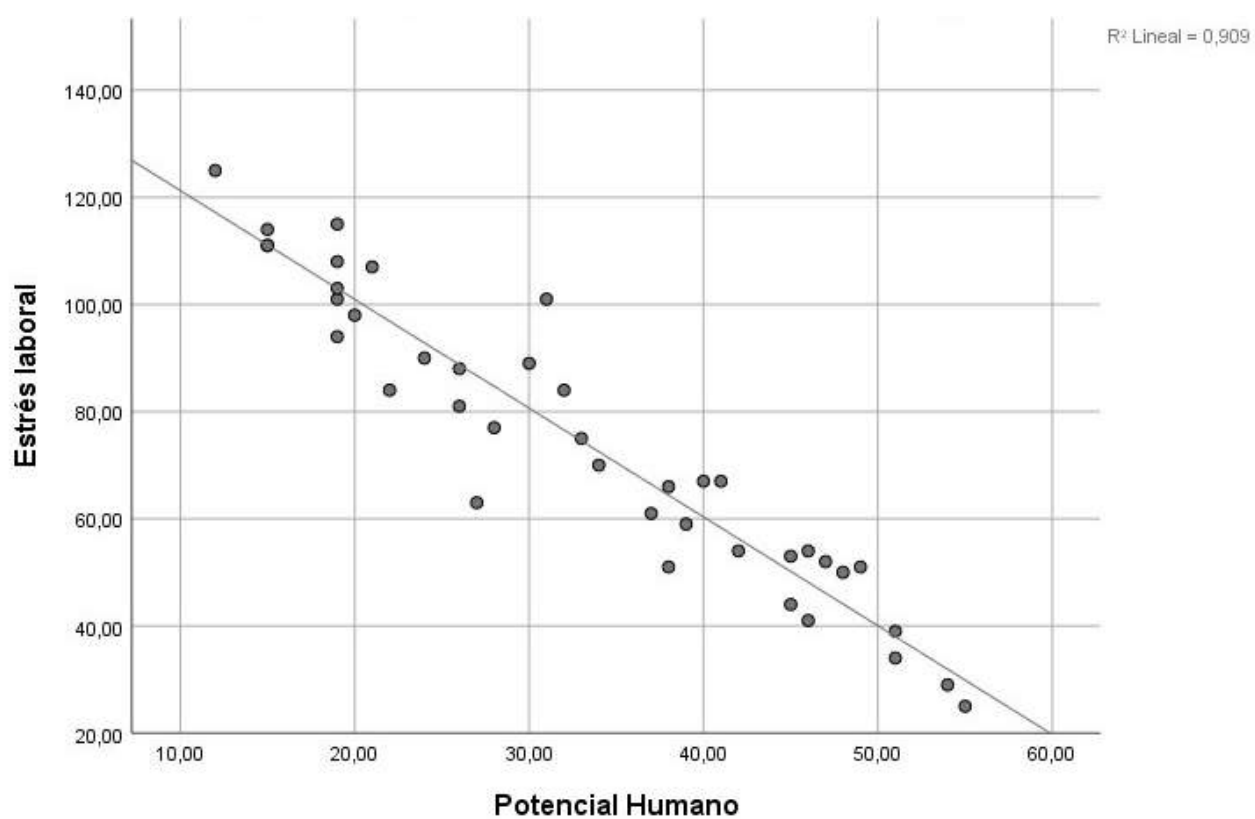


Figura 4

Relación que existe entre el estrés laboral y la dimensión potencial humano del clima laboral en el personal de salud de una Clínica Privada, Huacho 2025.



Anexo 6. Base de datos

N	X A P01	X A P02	X A P03	X A P04	X A P05	X A P06	X A P07	X A P08	X A P09	X A P10	X A P11	X A P12	X A P13	X A P14	X A P15	X A P16	X A P17	X A P18	X A P19	X B P20	X B P21	X B P22	X B P23	X B P24	X B P25	Y A P01	Y A P07	Y A P17	Y A P19	Y A P20	Y A P22	Y A P26	Y A P27	Y B P02	Y B P05	Y B P08	Y B P11	Y B P12	Y B P23	Y B P24	Y B P25	Y B P28	Y C P03	Y C P04	Y C P06	Y C P09	Y C P10	Y C P13	Y C P14	Y C P15	Y C P16	Y C P18	Y C P21	
0 1	4	3	2	3	4	3	1	5	5	2	3	4	3	5	3	3	3	4	3	3	5	4	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2				
0 2	1	1	1	1	2	1	2	1	2	2	2	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	2	1	2	4	5	4	4	5	5	5	4	5	3	5	4	5	5	3	4	5	4	3	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5
0 3	5	5	3	3	5	4	4	3	3	4	3	5	5	4	2	5	3	3	3	5	5	5	5	4	5	2	1	1	1	2	4	2	1	4	2	1	1	1	2	1	2	2	2	2	1	2	2	3	2	1	1	1	1	2
0 4	5	5	5	5	4	5	4	5	2	3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	1	5	5	4	1	1	1	3	1	2	3	2	1	4	1	2	3	1	4	1	2	1	1	1	1	1	1	2	3				
0 5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5		
0 6	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	5	5	5	4	5	5	2	5	4	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5		
0 7	3	3	2	3	3	4	5	4	4	3	5	5	4	1	3	2	4	3	1	2	2	4	4	4	3	3	5	4	3	1	3	3	2	1	3	2	3	1	5	2	5	3	1	3	3	2	1	2	3	4	2	2	3	
0 8	3	2	3	3	3	4	3	3	3	1	3	2	2	3	4	2	1	2	1	3	1	1	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	5	1	5	3	5	4	3	3	3	3	3	3	3	4	2	4	3	3	5	4		
0 9	4	1	4	5	2	3	5	2	3	2	4	5	2	2	1	1	1	5	3	3	3	2	3	1	3	5	3	3	3	2	4	1	4	4	1	2	2	1	4	4	3	3	4	3	1	3	3	1	3	4	3	4	5	
1 0	1	1	4	2	2	2	3	2	3	2	2	1	2	2	2	1	2	3	2	1	2	3	1	3	2	4	3	4	5	4	5	4	5	5	3	5	4	5	4	5	3	4	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	5	
1 1	4	3	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	3	5	4	5	5	4	5	3	4	5	5	4	1	1	1	1	2	1	3	2	2	2	3	3	1	2	1	4	2	1	3	1	1	2	1	2	1	1	1		

1 2	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	3	5	3	4	3	5	5	4	5	5	4	5	2	1	2	1	3	1	1	1	1	1	1	2	3	2	2	2	3	2	2	2	1	2	1	2	1	3	1	2		
1 3	2	4	2	4	5	2	4	3	2	4	3	4	4	2	3	5	1	3	1	4	4	4	2	2	1	2	2	1	3	4	5	3	2	3	4	3	2	3	5	3	4	4	1	4	2	3	2	3	4	5	2	3	4	
1 4	5	5	2	5	4	5	5	5	5	5	3	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	1	1	1	2	3	1	1	1	1	1	2	1	3	1	1	1	3	1	1	2	2	1	1	2	1	3	2		
1 5	5	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	2	5	2	4	5	5	3	3	2	1	1	2	2	1	1	1	5	1	2	3	2	1	2	3	1	4	3	5	3	3	1	2	3	3	1	2	
1 6	1	3	1	1	1	4	1	1	3	1	1	1	1	2	1	1	3	1	1	1	3	2	1	2	1	5	4	5	5	2	5	5	5	3	3	4	5	4	3	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	3	5	5	5	
1 7	5	4	3	2	3	5	3	3	3	5	4	3	2	3	4	5	4	3	3	4	1	3	4	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	4	4	3	2	3	3	3	2	5	2	3	3	
1 8	1	2	1	3	2	2	2	1	2	1	2	2	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	5	5	4	5	3	5	5	3	5	2	5
1 9	4	4	5	5	5	3	3	5	4	5	5	2	5	4	4	4	3	5	3	5	3	5	4	3	5	2	2	2	1	1	2	1	1	2	2	1	1	2	2	1	2	2	1	2	1	2	2	1	1	1	3	3	1	
2 0	3	2	4	2	3	1	4	1	3	3	2	4	3	3	2	4	2	3	2	3	3	1	4	2	2	3	2	4	2	3	1	5	1	4	3	4	3	3	3	4	1	4	3	4	4	3	4	4	5	2	5	2	2	
2 1	3	2	3	2	2	4	2	2	4	2	3	2	4	3	1	3	2	1	4	3	2	3	3	3	4	4	5	2	4	2	4	4	5	4	5	5	3	4	5	3	2	5	4	4	3	3	4	5	3	2	5	4	3	
2 2	3	1	1	4	1	2	3	4	1	2	1	3	1	1	1	3	1	2	4	4	1	1	1	5	3	4	4	5	5	5	5	4	3	5	5	3	4	3	3	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	3	4	5	3	
2 3	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	2	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	3	5	3	2	2	1	1	1	2	1	2	1	1	2	2	1	2	3	1	1	3	1	1	1	1	2	1	1	2	1	
2 4	2	1	1	1	1	1	5	1	1	5	1	2	3	2	2	4	4	4	5	1	2	3	2	5	4	1	4	3	5	4	3	2	2	2	2	2	3	2	1	2	2	5	3	2	1	3	2	2	3	3	2	4	4	1
2 5	1	3	2	3	2	3	3	2	1	2	2	1	1	2	1	1	3	4	2	1	3	2	1	2	3	2	2	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	2	5	2	4	4	4	3	3	5	5	4	1	3
2 6	3	3	2	2	1	3	1	3	1	3	1	1	4	4	3	3	1	2	4	3	2	2	1	3	3	3	4	4	3	5	3	3	3	2	4	4	5	4	4	3	4	4	2	5	4	4	4	4	3	4	3	3	3	

27	4	4	5	4	3	2	4	4	5	5	2	4	5	3	4	4	4	3	4	5	4	4	3	4	5	2	3	2	3	2	2	2	3	3	2	1	1	5	1	1	4	1	1	2	2	1	3	2	2	3	1	2	1		
28	2	2	2	4	4	2	3	2	5	3	3	5	3	2	1	2	2	4	2	3	4	3	4	4	4	4	3	3	2	2	4	2	2	5	3	4	1	3	1	3	3	1	3	3	1	2	4	3	3	1	3	2	2	4	
29	2	2	4	5	5	2	4	3	4	4	4	4	5	3	3	5	2	2	4	4	4	1	4	3	3	4	4	3	3	1	2	1	4	2	4	2	2	3	2	2	5	2	3	3	5	2	2	2	1	3	2	3	1	3	2
30	3	3	3	3	5	5	4	5	4	5	4	3	4	4	5	5	5	5	4	5	2	5	3	3	5	2	2	4	3	2	4	1	3	2	2	5	4	3	4	2	4	3	2	4	4	2	1	3	4	3	2	2	3	3	
31	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1		
32	3	2	2	1	3	1	2	1	5	2	1	1	1	1	1	5	1	3	4	1	2	2	2	3	4	1	5	4	3	4	4	3	4	3	3	5	5	4	3	5	3	2	4	5	5	4	4	5	5	4	5	2	4	4	
33	3	3	5	1	1	4	1	1	1	4	1	2	3	3	2	2	2	2	2	3	2	3	1	3	1	1	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	2	5	5	4	4	3	4	5	5	4	4	2	5	5	5	2	4	2	4
34	3	1	1	5	1	5	1	1	1	2	1	4	2	4	1	2	3	2	1	1	2	1	2	2	1	3	5	5	5	5	3	3	4	4	3	3	5	4	4	4	4	5	3	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	5	
35	3	5	3	3	3	3	5	2	5	3	3	4	5	2	4	4	2	2	4	3	4	4	5	5	2	5	3	4	3	1	3	4	1	1	3	4	3	3	2	1	4	2	2	2	2	3	3	3	1	1	1	3	3	2	
36	3	5	5	5	4	4	1	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	2	5	5	1	1	3	1	3	3	4	3	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	2	1	1	3	5	1	4	1	1
37	3	2	3	2	2	3	3	3	3	1	2	3	3	2	4	4	2	2	2	3	3	3	3	3	2	5	2	4	2	5	4	4	4	1	3	5	4	4	5	4	3	5	3	5	4	5	3	5	1	4	4	4	4	3	
38	3	2	4	3	1	3	1	2	3	1	4	1	4	1	3	3	4	1	1	2	1	2	3	1	1	1	5	5	4	4	3	2	5	5	3	5	3	5	3	4	5	5	2	3	5	5	5	4	2	3	4	5	5	4	
39	3	1	2	2	2	1	2	2	1	1	3	1	2	3	1	1	2	3	2	2	3	2	2	1	1	1	5	3	5	5	5	5	5	4	4	4	2	5	5	5	3	5	3	5	3	5	4	3	4	4	5	3	5	4	
40	4	4	5	4	2	4	3	1	2	5	3	4	4	5	5	3	5	5	3	4	3	4	5	4	3	4	4	1	2	1	3	2	1	4	1	3	4	1	3	1	2	1	1	1	2	1	1	1	3	1	3	1	1	4	

Anexo 7. Carta de presentación



USP
UNIVERSIDAD SAN PEDRO

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERIA

"Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana"

T. N° :46330

Chimbote, 16 de setiembre del 2025

CARTA N° 011-2025-USP-EENF-D.

Señor

Dr. WILDER AGUIRRE MACHADO

Director "Clínica San Carlos"

Los Cisnes "E-5"-Santa María-Huaura-Huacho

PRESENTE.-

**ASUNTO: PRESENTACIÓN DE ESTUDIANTE PARA APLICACIÓN
DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN.-**

Me dirijo a usted, para expresarle mi cordial saludo, en nombre del Programa de Estudios de Enfermería de la Facultad de Ciencias de la Salud de la USP., a la vez que me permito solicitar a su Representada, lo siguiente:

En cumplimiento del Plan Curricular del Programa de Estudios de Enfermería, el estudiante de esta Casa Superior de Estudios, viene desarrollando el trabajo de Investigación denominado; "**Estrés laboral y clima laboral en el personal de salud, de una Clínica Privada, Huacho 2025**", para ejecutar su investigación el alumno ha considerado la "Clínica San Carlos" que Ud. Dirige. Por lo cual solicito brindarle las facilidades del caso; a fin de complementar la formación de nuestro estudiante en el desarrollo de la investigación del trabajo que presenta. Se detalla:

APELLIDOS Y NOMBRES	PROGRAMA	CICLO	PERIODO	HORARIO
Alvarez Carrera Robin Jesús	Enfermería	X	25.09.25, 26.09.25 29.09.25.	De 8:00am. a 2,00pm.

Agradeceré brinde la oportunidad a nuestro estudiante.

Me suscribo de usted, reiterándole las muestras de mi consideración.

Atentamente;



Anexo 8. Aceptación para recopilación de dato



“Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana “

Huacho ,20 de setiembre del 2025

CARTA N°356-2025/CLINICA SAN CARLOS

Señor

DR. GUILLERMO BARRANTES REYES

Decano de la Facultad Ciencias de la Salud

PRESENTE.-

**ASUNTO: ACEPTACION DE PERMISO PARA APLICAR
INSTRUMENTOS DE INVESTIGACION.**

Me dirijo a usted, para dar conformidad de la autorización para el estudiante **Alvarez Carrera Robin Jesús** identificado con **DNI N° 70110985** para el trabajo de investigación denominado; “**Estrés laboral y clima laboral en el personal de salud de una Clínica Privada, Huacho 2025**”

En ese sentido, se informa que se ha procedido a aceptar su solicitud, que le permita desarrollar su proyecto de tesis favorablemente.

Sin otro particular a que hacer referencia, me suscribo a usted.

Atentamente,

Wilder Aguirre Machado
CIRUGIA GENERAL
C.M.P. N° 33086 - RNE. N° 17201

.....
Dr. WILDER AGUIRRE MACHADO

Director “Clínica San Carlos”

Anexo 9. Consentimiento informado

CONSENTIMIENDO INFORMADO

Por medio de esta carta, doy mi autorización para participar en la investigación.

**Estrés laboral y clima laboral en el personal de salud, de una Clínica Privada,
Huacho -2025**

El cual es dirigido por el Bachiller en Enfermería:

Alvarez Carrera Robin Jesús

Quien se encuentra en proceso de ejecución de su tesis para la obtención de su título de Licenciado en Enfermería.

Si usted acepta participar en este estudio, se le pedirá que firme el consentimiento, la participación es completamente anónima y no comprometerá la integridad de su persona en ningún momento, debido a que es un estudio no experimental. Los datos que se recopilen serán confidenciales y no se utilizarán para ningún otro fin distinto al de la investigación.

Si tiene alguna duda sobre la investigación, puede hacer preguntas en cualquier momento. Además puede optar por no participar sin que eso le cause ningún perjuicio. Atraves de este documento acepto que he sido informado acerca del objetivo y el procedimiento del proyecto de investigación. En el cual he aceptado participar de manera voluntaria y consciente firmo dando por aceptado mi inclusión.

AUTORIZO que esta información se utilice y se lleve a cabo para cumplir con los objetivos del proyecto de investigación y por consiguiente firmo este consentimiento.

Huacho.....2025

.....

Firma del personal de salud

Anexo 10. Informe de conformidad



ACTA DE DICTAMEN DE REVISION DE INFORME DE TESIS N°002-2026

Siendo las 8:00 am. horas del día viernes 23 de enero del 2026 y estando dispuesto al Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad San Pedro, se reúne mediante videoconferencia Jurado Evaluador de Informe de Tesis designado mediante RESOLUCIÓN DE DIRECCIÓN DE ESCUELA N° N°030-2026-USP-EPE/D., integrado por:

Dra. Doraliza Correa Huamán	Presidenta
Dra. Dora Emperatriz Castro Rubio	Secretaria

Con el objetivo de revisar el Informe de Tesis titula, "ESTRES LABORAL Y CLIMA LABORAL EN EL PERSONAL DE SALUD, DE UNA CLÍNICA PRIVADA, HUACHO 2025", presentado por el graduado:

Álvarez Carrera, Robin Jesús

Terminada la revisión y evaluación del informe mencionado, el Jurado Evaluador resuelve **APROBAR**, el informe, quedando listo para ser sustentado;

Siendo las 8:50 am. horas, se dió por terminada la reunión.

Los miembros del Jurado Evaluador del informe de tesis, firman a continuación, dando fe de las conclusiones del acta.

Dra. Doraliza Correa Huamán
Presidenta

Dra. Dora Emperatriz Castro Rubio
Secretaria

Anexo 11. Autorización de publicación en el repositorio



USP

UNIVERSIDAD SAN PEDRO

REPOSITORIO INSTITUCIONAL DIGITAL

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN DE DOCUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

1. Información del Autor			
Alvarez Carrera Robin Jesús		70110985	medicina.jesus8@gmail.com
Apellidos y Nombres		DNI	Correo Electrónico
2. Tipo de Documento de Investigación			
☒	Tesis	☐	Trabajo de Suficiencia Profesional
☐	Trabajo Académico	☐	Trabajo de Investigación
3. Grado Académico o Título Profesional ¹			
☐	Bachiller	☒	Título Profesional
☐	Título Segunda Especialidad	☐	Maestría
☐	Doctorado		
4. Título del Documento de Investigación			
"Estrés laboral y clima laboral en el personal de salud, de una Clínica Privada, Huacho - 2025"			
5. Programa Académico			
CIENCIAS DE LA SALUD - ENFERMERÍA			
6. Tipo de Acceso al Documento			
☒	Abierto o Público ³ (info:eu-repo/semantics/openAccess)		Acceso restringido ⁴ (info:eu-repo/semantics/restrictedAccess) (*)
☐	Embargo (Máximo 24 meses) (info:eu-repo/semantics/embargoedAccess)		Fecha de Liberación de embargo: ____ / ____ / ____ (Formato: día / mes / año)
(*) En caso de restringido y embargo sustentar motivo			

A. Originalidad del Archivo Digital

Por el presente dejo constancia que el archivo digital que entrego a la Universidad, es la versión final del trabajo de investigación sustentado y aprobado por el Jurado Evaluador y forma parte del proceso que conduce a obtener el grado académico o título profesional.

B. Otorgamiento de una licencia CREATIVE COMMONS⁵

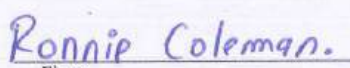
El autor, por medio de este documento, autoriza a la Universidad, publicar su trabajo de investigación en formato digital en el Repositorio Institucional Digital, al cual se podrá acceder, preservar y difundir de forma libre y gratuita, de manera íntegra a todo el documento.⁶



Huella Digital

Ciudad Día Mes Año

CHIMBOTE 27 02 2026



Ronnie Coleman.

Firma

Importante

1. Según Resolución de Consejo Directivo N° 033-2016-SUNEDU-CD, Reglamento del Registro Nacional de Trabajos de Investigación para optar Grados Académicos y Títulos Profesionales, Art. 8, inciso 8.2.

2. Ley N° 30035. Ley que regula el Repositorio Nacional Digital de Ciencia, Tecnología e Innovación de Acceso Abierto y D.S. 006-2015-PCM.

3. Si el autor eligió el tipo de acceso abierto o público, otorga a la Universidad San Pedro una licencia no exclusiva, para que se pueda hacer arreglos de forma en la obra y difundir en el Repositorio Institucional Digital, respetando siempre los Derechos de Autor y Propiedad Intelectual de acuerdo y en el Marco de la Ley 822.

4. En caso de que el autor elija la segunda opción, únicamente se publicará los datos del autor y resumen de la obra, de acuerdo a la directiva N° 004-2016-CONCYTEC-DEGC (Números 5.2 y 6.7) que norma el funcionamiento del Repositorio Nacional Digital.

5. Las licencias Creative Commons (CC) es una organización internacional sin fines de lucro que pone a disposición de los autores un conjunto de licencias flexibles y de herramientas tecnológicas que facilitan la difusión de información, recursos educativos, obras artísticas y científicas, entre otras. Estas licencias también garantizan que el autor obtenga el crédito por su obra.

6. Según el inciso 12.2, del artículo 12° del Reglamento del Registro Nacional de Trabajos de Investigación para optar grados académicos y títulos profesionales-RENATI "Las universidades, instituciones y escuelas de educación superior tienen como obligación registrar todos los trabajos de investigación y proyectos, incluyendo los mencionados en sus repositorios institucionales precisando si son de acceso abierto o restringido, los cuales serán posteriormente recolectados por el Repositorio Digital RENATI, a través del Repositorio ALICIA".

Nota. - En caso de falsedad en los datos, se procederá de acuerdo a ley (Ley 27444, art. 32, núm. 32.3).

UNIVERSIDAD SAN PEDRO | Repositorio Institucional Digital

Anexo 12. Reporte de similitud

Estrés laboral y clima laboral en el personal de salud, de una Clínica Privada, Huacho -2025

INFORME DE ORIGINALIDAD

28 %	28 %	%	13 %
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	hdl.handle.net Fuente de Internet	10 %
2	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	3 %
3	repositorio.uncp.edu.pe Fuente de Internet	3 %
4	repositorio.usanpedro.edu.pe Fuente de Internet	2 %
5	repositorio.uwiener.edu.pe Fuente de Internet	1 %
6	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	1 %
7	repositorio.autonomadeica.edu.pe Fuente de Internet	1 %
8	repositorio.umch.edu.pe Fuente de Internet	1 %
9	Submitted to Universidad Nacional de Trujillo Trabajo del estudiante	<1 %
10	repositorio.utesup.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
11	docplayer.es Fuente de Internet	<1 %

12	repositorio.unprg.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
13	tesis.ucsm.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
14	dspace.unitru.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
15	repositorio.ucsm.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
16	Submitted to Universidad Católica de Santa María Trabajo del estudiante	<1 %
17	Submitted to uncedu Trabajo del estudiante	<1 %
18	Submitted to Universidad Peruana Los Andes Trabajo del estudiante	<1 %
19	repositorio.unac.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
20	Submitted to Universidad Privada del Norte Trabajo del estudiante	<1 %
21	repositorio.isil.pe Fuente de Internet	<1 %
22	www.repositorio.autonomadeica.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
23	repositorio.autonoma.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
24	repositorio.continental.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
25	repositorio.uct.edu.pe Fuente de Internet	<1 %

26	repositorio.unsaac.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
27	Submitted to Facultad de Psicología Trabajo del estudiante	<1 %
28	repositorio.untumbes.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
29	repositorio.uns.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
30	repositorio.unsa.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
31	repositorio.unc.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
32	repositorio.unfv.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
33	repositorio.espam.edu.ec Fuente de Internet	<1 %
34	Submitted to POSGRADO Trabajo del estudiante	<1 %
35	Submitted to Universidad Católica Nordestana Trabajo del estudiante	<1 %
36	Submitted to Universidad Nacional del Centro del Peru Trabajo del estudiante	<1 %
37	repositorio.udaff.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
38	Submitted to Universidad del Norte, Colombia Trabajo del estudiante	<1 %
39	www.slideshare.net	

	Fuente de Internet	<1 %
40	cybertesis.unmsm.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
41	repositorio.uap.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
42	repositorio.ucss.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
43	repositorio.ulasamericas.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
44	repositorio.unu.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
45	1library.co Fuente de Internet	<1 %
46	repositorio.upn.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
47	repositorio.uti.edu.ec Fuente de Internet	<1 %
48	repositorio.udh.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
49	repositorio.uleam.edu.ec Fuente de Internet	<1 %

Excluir citas

Apagado

Excluir coincidencias

< 6 words

Excluir bibliografía

Activo