UNIVERSIDAD SAN PEDRO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
PROGRAMA DE ESTUDIOS DE ENFERMERIA

Estrés y clima laboral en el personal de salud de una clínica privada de Chimbote, 2022

Tesis para optar el Título de profesional de Licenciada en Enfermería

Autora

Obregon Enriquez Jennifert Anais

Asesora

Rivera Gonzales Rosa Esperanza **(orcid.org/0000-0002-4581-4716)**

Chimbote – Perú

2022

Índice de general

	Pág.
Índice general	ii
Índice de tablas	iii
Índice de figuras	iv
Palabras claves Constancia de originalidad	v
Título	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
Introducción	1
1. Antecedentes y fundamentos científicos	1
2. Justificación de investigación	15
3. Problema	16
4. Conceptualización y operación de las variables	17
5. Hipótesis	18
6. Objetivos	18
Metodología	19
1. Tipo y diseño de investigación	19
2. Población y muestra	19
3. Técnicas e instrumentos de investigación	20
4. Procesamiento y análisis de la información	22
Resultados	23
Análisis y Discusión	27
Conclusiones	32
Recomendaciones	33
Agradecimiento	34
Referencias Bibliográficas	35
Anexos y apéndices	43

Índice de tablas

N°	Descripción	Pág.
Tabla 1	Nivel de estrés laboral del personal de salud de Clínica Privada de Chimbote, 2022.	21
Tabla 2	Clima laboral del personal de salud de Clínica Privada de Chimbote, 2022.	22
Tabla 3	Relación que existe entre el estrés y el clima laboral en el personal de salud	23
Tabla 4	Relación entre el estrés laboral y la dimensión cultura organizacional del clima laboral del personal de salud.	24
Tabla 5	Relación entre el estrés laboral y la dimensión diseño organizacional del clima laboral del personal de salud	25
Tabla 6	Relación entre el estrés laboral y la dimensión potencial humano del clima laboral del personal de salud	26

Índice de figuras

N°	Figuras	Pág.
Tabla 1	Nivel de estrés laboral del personal de salud de Clínica Privada de Chimbote, 2022.	21
Tabla 2	Clima laboral del personal de salud de Clínica Privada de Chimbote, 2022.	22
Tabla 3	Relación que existe entre el estrés y el clima laboral en el personal de salud	68
Tabla 4	Relación entre el estrés laboral y la dimensión cultura organizacional del clima laboral del personal de salud.	65
Tabla 5	Relación entre el estrés laboral y la dimensión diseño organizacional del clima laboral del personal de salud	66
Tabla 6	Relación entre el estrés laboral y la dimensión potencial humano del clima laboral del personal de salud	67

Palabras claves

Tema	Estrés Laboral, working environment.
Especialidad	Enfermería.

Keywords

Topic	Estresse Ocupacional.
Specialty	Nursing.

Línea de investigación

Línea de investigación	Desarrollo del cuidado enfermero.
Área	Ciencias Médicas y de la Salud.
Sub área	Ciencias de la Salud.
Disciplina	Enfermería.

USP | VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN

UNIVERSIDAD SAN PEDRO

CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD

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

HACE CONSTAR

Que, de la revisión del trabajo titulado **"Estrés y clima laboral en el personal de salud de una clínica privada de Chimbote, 2022"** del (a) estudiante: **Jennifert Anais Obregon Enriquez,** identificado(a) con **Código Nº 1115100044**, se ha verificado un porcentaje de similitud del 27%, el cual se encuentra dentro del parámetro establecido por la Universidad San Pedro mediante resolución de Consejo Universitario Nº 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, 27 de Marzo de 2023

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
CHIMBOTE
RECTORADO
Dr. LUIS VENEGAS GORDILLO
RECTOR (e)

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

Estrés y clima laboral en el personal de salud de una clínica privada de Chimbote, 2022

Stress and work environment in the health personnel of a private clinic in Chimbote, 2022

Resumen

La investigación tiene por propósito brindar mayor alcance sobre el estrés y el clima laboral del personal de la salud teniendo por objetivo determinar la relación entre el estrés y el clima laboral en el personal de salud de una clínica privada de Chimbote, la metodología utilizada fue descriptiva correlacional, la población estuvo constituida por 35 trabajadores de salud, a quienes se les aplicó el cuestionario de estrés laboral de la OIT-OMS y el cuestionario de clima laboral del MINSA (2012) ambos instrumentos válidos y confiables, los resultados evidencian que el 80% de los trabajadores de salud tuvieron un nivel medio de estrés y el 85,7% un clima laboral por mejorar, además, el 14,3% del personal de salud con niveles alto de estrés laboral presentó una cultura organizacional (14,3%) y un diseño organizacional (14,3%) por mejorar; mientras que el personal de salud con estrés bajo tuvo un potencial humano por mejorar (5,7%). Se concluyo que existe relación significativa entre el estrés laboral, la cultura organizacional, diseño organizacional y potencial humano, además existió relación estadísticamente significativa entre el estrés laboral y el clima laboral ($p < 0.05$).

Abstract

The purpose of this research work is to provide greater scope on stress and the work environment of health personnel, with the objective of determining the relationship between stress and the work environment in the health personnel of a private clinic in Chimbote, the methodology used was descriptive correlational, the population consisted of 35 health workers, for the execution the survey technique was used through the following instruments: the OIT-WHO work stress questionnaire and the MINSA work environment questionnaire (2012) both valid and reliable instruments, the results showed that 80% of the health personnel had a medium level of stress and 85.7% a work environment that needed to be improved, in addition, 14.3% of the health personnel had levels high work stress presented an organizational culture (14.3%) and an organizational design (14.3%) to improve; while health personnel with low stress had a human potential to improve (5.7%). It was concluded that there is a significant relationship between work stress, organizational culture, organizational design and human potential, in addition there was a statistically significant relationship between work stress and the work environment ($p < 0.05$).

Introducción

El estrés laboral es una situación presente en el ámbito sanitario, para Sola (2018) el personal médico y de enfermería son los grupos profesionales más afectados debido a la carga de trabajo, los plazos ajustados, la responsabilidad excesiva y la falta de apoyo por parte de los gestores de salud todo ello suma como factores que más contribuyen a esta situación (p.5). Los organismos internacionales que abogan por seguridad y salud en el trabajo como la Agencia Europea (2020) sostienen que los generadores estrés laboral son reorganización e inseguridad laboral, la excesiva carga de trabajo, comportamientos inaceptables como el acoso o la intimidación, además consideran que el estrés no permite una adecuada comunicación, coordinación conllevando a desavenencias en el ámbito laboral (p. 2). Dichas contexto pueden alterar el clima laboral en el trabajo, según Quispe (2020) alude que el clima laboral el personal asistencial fluctúa entre un clima saludable y por mejorar (p. 6-8). En tal sentido, para Sarsosa y Charria (2018) sostiene que los signos y síntomas que más refleja estrés en personal de salud son dolores de cuello, espalda o tensión muscular, además de sentimiento de fatiga, apatía o tedio e incluso incomodidad, siendo reflejado en el comportamiento a los lientes o usuarios, por tanto, puede afectar su desempeño laboral (p. 23).

1. Antecedentes y fundamentación científica

Para la revisión bibliográfica y desarrollo de las variables en estudio, se revisó diversas bases de datos científicas de corte internacional y nacional que permitió seleccionar y conocer el contexto de las variables de estudio, se tuvo en especial consideración o criterio de búsqueda la relación de ambas variables en el ámbito sanitario.

Antecedentes internacionales

Bustomi, Satibi y Rustandi (2022) investigaron en Indonesia un estudio cuyo objetivo fue analizar la influencia del clima organizacional en la satisfacción laboral del personal médico, donde utilizaron la metodología descriptica correlacional en 98 empleados, los resultados mostraron que cuando el clima organizacional aumenta, también aumenta la satisfacción por el trabajo, no obstante, las dimensiones de estructura, estándar y compromiso no tienen un efecto significativo con la variable satisfacción del personal médico y que el clima organizacional es limitado a nivel recursos humanos, concluyendo que las variables que estudiaron guardan una influencia significativa en el personal sanitario

En el trabajo de Zeinolabedini, Heidarnia y Shakerinejad (2022) efectuado en Irán tuvo por objetivo identificar las demandas laborales que los trabajadores de la salud perciben como estresantes, usando una metodología de enfoque cualitativo por medio de entrevistas semiestructuradas a un grupo focal de 34 trabajadores sanitarios, los resultados mostraron que los participantes identificaron seis elementos clave como demandas estresantes del trabajo, tales como, función de supervisión, características del rol, carga de trabajo, la inseguridad laboral, desafíos del servicio al cliente y el contenido percibido del trabajo ante lo cual concluyeron que los cambios organizativos conllevaron a enfrentamientos y mayor carga de trabajo, además la supervisión organizacional en términos de cantidad y calidad y la falta de seguridad laboral intensificaron las presiones, dichos factores generaron niveles altos de estrés.

Otro estudio, realizado en Irán por Bouraghi (2021) tuvo por objetivo identificar la relación entre el clima organizacional percibido y el desempeño de los enfermeros, la metodología utilizada fue descriptiva correlacional donde participaron 112 enfermeras de hospitales privados en Rasht, los resultados concluyeron en que el 62% de las enfermeras refieren un clima positivo, y

menos de un tercio presentó un nivel ideal de desempeño, se destacó la relación entre el clima organizacional percibido y el nivel de desempeño en las competencias personales y ocupacionales, el análisis inferencial de las variables en estudio presento un p=0,048 dando por conclusión que existe una relación estadística entre las variables de estudio.

Al norte de Sudamérica en Ecuador Lucero, Noroña y Vega (2021) realizaron un estudio con el objetivo determinar la relación entre el estrés laboral y la autopercepción de salud en médicos y enfermeras en la ciudad de Riobamba, la metodología utilizada fue descriptiva correlacional donde participaron 51 trabajadores sanitarios de los resultados obtenidos destaco que el personal de enfermería (87,50%) sufrió mayor exposición a estrés laboral frente al profesional médico (54,54%), las dimensiones clima organizacional (21,57%), influencia del líder (11,76%) y falta de cohesión (11,76%) fueron las dimensiones que mayor porcentaje en los trabajadores mostraron con alto nivel de estrés; los hallazgos revelaron que el personal de enfermería presentó débil cohesión en el trabajo, deficiente autopercepción de salud teniendo incluso una correlación negativa (-,837), lo indico que el personal en estudio tuvo afectación de salud que no fueron atendidas apropiadamente poniendo en riesgo su propia salud, sumado a la falta de cohesión el estrés en el trabajo fue mayor a lo esperado.

En Irán, Khadivi, Nikbakht, Khalili, Sahebi y Abouhamzeh (2021) tuvieron por objetivo en su pesquisa determinar la relación entre tres variables el clima organizacional, desempeño y la satisfacción en contexto laboral en ámbito de salud, la metodología utilizada fue descriptiva correlacional donde participaron 120 individuos, los hallazgos mostraron que los estímulos gerenciales, institucional u organizacional correlación de manera positiva con la satisfacción en ámbito de trabajo ($p<0.0001$). concluyendo que dichos factores son estímulos propios de la institución.

Al Sur de África en Zimbabue, Shenje y Wushe (2019) realizaron un estudio en las instituciones públicas de salud en Harare sobre el estrés y el desempeño laboral, la metodología utilizada fue descriptivo correlacional, donde participaron 260 personas, los resultados mostraron que existe una relación negativa entre el aumento de la rigidez en el horario de trabajo y el desempeño laboral, concluyeron en tanto, que existe relación entre las variables en estudio.

Antecedentes nacionales

En la pesquisa de Barrientos (2022) en Trujillo tuvo objetivo determinar la relación entre el clima organizacional y el estrés laboral en enfermeras asistenciales, donde aplicó una metodología descriptiva correlacional donde participaron 50 sujetos, los resultados mostraron que la mayoría presentó estrés leve (94,0%) y el 6% restante estrés moderado, en cuanto al clima organizacional la mayoría tuvo un clima democrático(84%), el 16% un clima burocrático, además, se concluyó que existe una relación negativa inversa entre las variables (Rho= -0,337; P=0.017).

Al sur del país Salas (2022) en Puno, a través de un estudio descriptiva correlacional a 52 trabajadores de salud hallo una correlación entre las dimensiones comportamiento organizacional y estrés laboral, de igual manera entre clima y estrés (r=0.614** y un p=0,000)

Al norte del país, Gil (2022) en Chiclayo realizó un estudio descriptivo correlacional 70 trabajadores de emergencia de un hospital público los revelaron que el 62,9% presentó bajo estrés laboral, el 57,1% un clima organizacional medio, además obtuvo una correlación de Pearson de r=0.351** y un p=0,003 concluyendo que existe una correlación negativa entre las variables.

En Lima, Sandoval (2022) realizó un estudio correlacional sobre clima organizacional y burnout en enfermeras asistenciales donde participaron 232

enfermeras, los resultados evidencian que más del 50% de muestra en estudio percibió un nivel medio (67.7%) respecto al clima organizacional de nivel medio, mientras que la mayoría presentó un nivel regular (84,9%)de burnout o estrés laboral la correlación de Rho spearman mostro un - 0,043 y un p=0,512, concluyendo que no existe relación estadística entre las variables

El estudio llevado a cabo por Concha y Aguilar (2020) en el Callao su fin de su investigación fue conocer como la correlación entre el estrés laboral y el clima organizacional en los trabajadores de salud, donde se tuvo como muestra a 41 trabajadores, se halló que el estrés laboral fue de nivel medio el 65.9%, mientras el clima organizacional de nivel en mejorar el 58.5%, además, se tuvo un valor de Rho:0.173 y p:0.280, se concluyó que no existe correlación en las variables de pesquisa.

Otro estudio, realizado por Guillen y Gutiérrez (2020) en Huacho tuvo por objetivo establecer la relación entre el clima organizacional y el estrés en el personal de salud, la investigación fue correlacional, donde se tuvo como muestra a 135 profesionales, los resultados exponen que el clima fue favorable el 74.1%, el estrés laboral fue bajo el 92.6%, el valor de correlación fue Rho: -0.234 p:0.006, concluyeron que existe correlación

En Lima este, Liñan (2019) desarrollo un estudio con el fin de conocer la correlación del clima organizacional con el estrés en los enfermeros asistenciales. Donde participaron 55 enfermeros, se verifico en los resultados que fue de nivel regular el clima organizacional el 78.1%, el estrés laboral bajo el 94.5%, el valor de correlación fue Rho = -0.920 y p:0.000, concluyeron que el clima organizacional y el estrés laboral se correlacionan.

Otra investigación concordante con las variables de estudio fue la realizada por Monzon y Vargas (2019) en Apurímac cuyo propósito de estudio fue conocer la relación entre el clima organizacional con el estrés de los

trabajadores de un centro de salud, la metodología utilizada fue descriptiva correlacional donde participaron 36 trabajadores, los resultados mostraron que el clima organizacional fluctúa de regular a alto clima de 44,4% a 33,3% respectivamente, mientras que el estrés fue de nivel alto el 42,7% y el 36,1% un nivel regular, el análisis inferencial dio un r=-0.174 y un p= 0.311, concluyeron que el clima organizacional se relaciona con el estrés.

Así mismo, Cerrón y Poma (2018) en Jauja realizaron un estudio con el propósito de establecer la relación del estrés laboral con el clima organizacional en el personal de salud, el estudio fue correlacional, se tuvo como muestra a 36 trabajadores, en los resultados se verifico que el estrés fue bajo el 54.0%, el clima organizacional fue en mejora el 50.0%, el valor de correlación fue Rho = -0.17 y p:0.832, se concluyó que no existe correlación.

En el trabajo de Huarancca (2018) su estudio en Ayacucho tuvo como fin conocer el grado de relación entre el clima organizacional con el estrés laboral en los trabajadores de la Red de Salud San Francisco de Ayacucho, el nivel del estudio fue correlacional, donde la muestra fue de 65 trabajadores, se encontró que el clima fue medianamente satisfactorio el 52.3% y satisfactorio el 47.7%; mientras el estrés labora fue de nivel bajo el 78.4% y alto el 12.3%, se encontró un Rho = - 0,758 y p: 0.000, se concluye que si hay relación.

Antecedente local

Cena (2021) en Ancash tuvo como objetivo de su estudio determinar la correlación entre el estrés laboral y el clima organizacional en el personal de salud del Centro de Salud de Pariacoto, el estudio fue de nivel correlacional, donde participaron 23 trabajadores, en análisis descriptivo e inferencial mostro que el 56.5% tuvieron un estrés laboral de nivel medio, alto el 39.1% y bajo el 4.3%; mientras el clima organizacional fue no favorable el 47.8%, regular y favorable el 26.1%; se tuvo una correlación de Rho= 0.800 y p= 0.000, se concluyó existe correlacion.

Ganoza (2020) en la ciudad de Chimbote realizo un estudio con el fin de establecer si el estrés es un factor que se asocia a la insatisfacción laboral en el personal de salud del servicio de consultorio externo, el estudio fue correlacional, la muestra fue de 83 trabajadores, se halló que el estrés fue de nivel alto el 47.0%, medio el 31.3% y bajo el 21.7%; mientras la insatisfacción fue de nivel alto el 44.6%, nivel medio el 30.1% y bajo el 25.3%, se tuvo una correlación de Rho:0.766 y p:0.000, concluyo que existe correlación.

La fundamentación científica enfoca su estudio en dos variables el estrés laboral y clima laboral en el personal de salud se ha desarrollado siguiendo las bases teóricas con le objeto de un mayor entendimiento de las variables en estudio.

Variable: Estrés laboral

El estrés laboral según Paima, Luján, Corcuera y Chambergo (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 escenario puede ser percibido por el personal laboral como una situación amenazante o dañina, o valorada como un desafío o reto positivo (p. 12).

Takamura (2020) expone que para la Organización Internacional del Trabajo el estrés laboral son aquellas reacciones de los trabajadores originado por las exigencias y también de la presión dentro del trabajo, esto debido a la no coincidencia con el nivel de conocimiento y de la competencia, lo cual se pone en evaluación sus capacidades frente a eventos laborales (p.15). Por otro lado, para la Comisión Europea de Seguridad y Salud en el Trabajo (2021) refiere que el estrés laboral es la respuesta emocional y también física de manera perjudicada, lo cual surge a base de aquellos requisitos laborales que no están ligadas con la competencia, habilidad y necesidad del trabajador (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 moduladas 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). Mientras para Guardamino (2019) refiere que hay estresores que son consideradas como situaciones, acciones o sucesos que generan un desequilibrio y esto influye en la percepción cognitiva del trabajador, ocasionando respuesta negativa en la salud y desempeño laboral del trabajador dentro de su centro laboral (p.22).

La Organización Mundial de la Salud y la Organización Internacional del trabajo consideran dos dimensiones referentes a estrés, el primero el organizacional y el grupal ambos basados en los conceptos y bases teóricas de Ivancevich y Matteson exponentes del estrés laboral y ocupacional (Hinojosa, 2019, p. 18).

La primera dimensión de estrés laboral está referida a los estresores organizacionales, referente a aquellos que se encuentran dentro la organización. Tales como, el clima organizacional, responde al carácter o la personalidad de la institución. El clima en muchas ocasiones conlleva a un relajamiento dentro del trabajo o también el de un tenso ambiente que orienta a una crisis, es por eso que el clima tiene efectos de manera diferente en cada persona (Hernández , 2018, p 28).

Otro estresor es la forma estructural de la organización, lo cual es originado por un tipo de organización de estructura ya establecido, así como de la jerarquía, la comunicación vertical de la organización. No para todos los trabajadores la estructura organizacional causa el estrés laboral. Mientras el territorio organizacional está involucrado por el espacio y/o territorio donde se

desarrolla las actividades laborales, estas personas que laboran en lugares ajenos originan estrés (Guardamino, 2019, p.22).

La tecnología es otro estresor organizacional, esto puede deberse por las limitaciones que se tiene sobre las tecnologías, tiene como efecto el incremento de estresores de manera potencial en restringir el desempeño de las personas y de la gerencia. Para Oblitas (2019) refiere que la tecnología es la forma de como una empresa transforma sus recursos o insumos en deseables productos. Según Cerrón y Poma (2018) menciona que para ciertos trabajadores la tecnología dentro de una organización es un factor estresor que tiene consecuencia negativa en su conducta o 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 satisfacción laboral (Hinojosa, 2019).

La segunda dimensión del estrés laboral son los estresores grupales son elementos el cual involucra interaccione entre los pares y demás equipos profesionales, esta dimensión está relacionada a dos indicadores la cohesión y el respaldo de grupo. El primer indicador denominado cohesión 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)

El segundo indicador de los estresores grupales es el respaldo de grupo, según Cena (2021) se refiere al apoyo directo que brinda los pares dentro de 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). Según Díaz (2020) refiere que para que 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 menor o inadecuado (p. 14).

Variable: Clima laboral

Clima laboral**,** según Manosalvas, Manosalvas y Nieves (2018) es considerado uno de los constructos más complejos debido del uso cotidiano donde se adquiere por diferentes connotaciones debido por el enfoque o postura (p.25). Según Oblitas (2019) refiere que del punto de vista estructural el clima laboral es un conjunto de característica de manera permanente que se describe a la organización, lo cual se distingue de otras; así mismo, influye en la conducta de una 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).

Quintero y Sánchez (2019) expone a los referentes del enfoque mixto Litwin y Stringer quienes manifiestan el clima laboral, responde a la percepción que tiene la persona de su contexto formal e informal dentro de su trabajo, además de los a priori que cuenta y las expectativas que también tiene (p. 47-63). De igual manera, Quevedo (2018) sostiene que es percepción que evalúa la persona en su sitio de trabajo donde pasa la mayor parte del tiempo y el cual puede repercutir en su propio desempeño y productividad laboral (p. 19).

El Ministerio de Salud (2018) considera al clima laboral como la apreciación del recurso humano sobre las relaciones laborales con los demás miembros, con el ambiente físico, con el propio desempeño formal e informal (p. 4). En tal sentido, el Ministerio de Salud (2018) conocedores de la implicancia del clima laboral en el sistema de redes y gestión de las instituciones elabora un documento técnico sobre dicha variable basado el modelo mixto y el modelo de Pritchard y Karasick., es así como el Ministerio de Salud propone tres dimensiones agrupadas en 11 indicadores. Siendo los siguientes: La cultura organizacional, diseño organizacional y potencial humano (p.14).

La primera dimensión es cultura organizacional, para 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 papel 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 con 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 solucione; 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 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 responde a la estructura de la institución y su interrelación interpersonal y 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, es la percepción del trabajador con relación a las reglas, así como los tramites, procedimientos y otras limitaciones; el indicador de toma de decisiones es la autonomía del empleado en tomar una decisión sobre el desarrollo de su trabajo; el indicador comunicación representa la forma porque las diversas jefaturas y redes se comunican y si el trabajador percibe que esta comunicación le permite ser más efectivo. Otro indicador es la remuneración la cual corresponde si el salario percibido corresponde de manera adecuada y están en 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 índole y jerarquía conformado por los indicadores liderazgo, innovación, recompensa y confort (Instituto de Salud Mental, 2019, p. 11), para Puertas, Sotelo y Ramos (2020), sostienen que el indicador liderazgo se refiere a los comportamientos y acciones que toma el líder para inspirar, convencer o impulsar al personar ya la organización hacia el logro de 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 castigo y este último, si 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 aspecto s tangibles como la limpieza de los ambientes (Ministerio de Salud, 2018, p.15-22).

Las variables en estudio están relacionadas y consensuadas a través de la base teórica de enfermería de Callista Roy, para Bonfill, Lleixa y Sáez (2018) refiere que el modelo de adaptación, es describir al ser humano como un ser biopsicosocial, ya que está en constante interacción con el medio ambiente, y se adapta a los constantes cambios de su entorno para que satisfagan sus necesidades básicas, mientras que la respuesta adaptativa conlleva a favorecer la integridad de esta persona en lograr la meta de supervivencia, reproducción, crecimiento y dominio (p. 13-20).

Según Cisneros y Tasilla (2018) refieren que el modelo de adaptación es una herramienta de mucha utilidad donde se puede comprender la función del profesional de enfermería y sobre las intervenciones en la reducción de los mecanismos que originan el estrés. Según Raile (2022) refiere que el proceso de adaptación son estímulos focales, lo cuales son intensificados por estímulos residuales. El estímulo focal es el estímulo inmediato interno o externo que afronta cada persona, es así qué los estímulos pueden ser de origen biológico, psicológico y social o también la combinación de todo esto. Mientras el estímulo contextual está presente en las situaciones y a la vez contribuye al efecto que

tiene como naturaleza el estímulo focal. El estímulo residual son aquellos factores del medio ambiente del sistema humano, lo cual tiene efecto no tan definido en la situación del momento, son factores de aspecto político, social, religioso, cultural en la sociedad donde se desarrolla. La autora refiere dos mecanismos de afrontamiento de estímulos regular que es el control fisiológico, y el otro estimulo es cognator es el control psicológico, estos dos mecanismos se manifiestan en 4 respuestas de adaptación como son el fisiológico, concepto de uno mismo, función de rol y relación de independencia (p.335-337).

2. 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 a los usuarios.

La justificación teórica, del presente estudio permite exponer bases conceptuales y teóricas sobre el estrés laboral y el clima laboral, variables de suma importancia para el personal de salud quienes se encuentra en constantes exigencias laborales, además de sumar evidencia cientifica que permita discutir y debatir sobre variables que afecta directamente al personal de la salud.

La justificacion práctica, responde 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 a disminuir el estrés y mejorar el clima laboral permitiendo un entorno de trabajo agradable y saludable.

La justificación social, la presente investigación tiene una relevancia social, debido al impacto que tienen los problemas ocupacionales como el estrés laboral y el clima laboral no saludable en el personal de salud el cual se ve

reflejada en su trato directo, ausentismo laboral pudiendo afectar su propio desempeño laboral y la calidad de cuidado que brinda teniendo impacto social.

La justificación metodológica, se da debido a que, permite orientar la descripción y desarrollo de la metodología, la operacionalización de las variables y dimensiones a futuras investigaciones que indaguen sobre las variables en estudio. Y por lo mismo, los resultados obtenidos serán un gran aporte para las investigaciones posteriores sobre la temática en curso, además de servir como antecedente.

La Justificación científica, se ve reflejando en la develación de los resultados que ha generado el presente estudio, aportando conocimientos a través de la comprobación de la hipótesis y revalidando afirmaciones de investigaciones anteriores.

3. Problema

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 (Rojas, 2018, p.1), contexto que se agudizo durante la pandemia, donde siete de cada diez peruano han presentado estrés presentado 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) sostiene que el personal de salud casi siempre se encuentra en un estado de estrés laboral debido a la propia coyuntura del servicio y atención y si el clima laboral no es el apropiado el contexto laboral ya no es saludable generando desequilibrios organizacionales, mala comunicación, débil toma de decisión (p. 11). Ante la realidad presentada, se plantea la siguiente interrogante.

¿Qué relación existe entre el estrés y el clima laboral en el personal de salud de una Clínica Privada de Chimbote, mayo _ Julio2022?

4. Conceptualización y operacionalización de las variables

Definición conceptual de estrés laboral: Según Paima et al. (2019) e**s** 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.

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 Suárez 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, así mismo, fue operacionalizado en escala ordinal de la siguiente manera:

Alto : 130 -175 pts.

Medio : 110-129 pts.

Bajo : 25-109 pts.

Definición conceptual de 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 formal e informal que tienen implicancia con el trabajo.

Definición operacional de 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 el 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, así mismo, fue operacionalizado en escala ordinal de la siguiente manera:

Clima saludable: 85-112 pts.

Clima por mejorar: 57 - 84 pts.

Clima no saludable: 28 - 56 pts.

5. Hipótesis

Hi: Existe relación significativa entre el estrés y el clima laboral en el personal de salud de una Clínica Privada de Chimbote, mayo – julio 2022.

Ho: No existe relación significativa entre el estrés y el clima laboral en el personal de salud de una Clínica Privada de Chimbote, mayo – julio 2022.

6. Objetivos

Objetivo general

- Determinar la relación entre el estrés y el clima laboral en el personal de salud de una Clínica Privada de Chimbote, mayo – julio 2022.

Objetivos específicos:

- Estimar el nivel de estrés laboral del personal de salud de Clínica Privada de Chimbote, 2022
- Identificar el clima laboral del personal de salud de Clínica Privada de Chimbote, 2022
- Analizar la relación que existe entre el estrés y el clima laboral en el personal de salud de una Clínica Privada de Chimbote, mayo – julio 2022.
- Establecer la relación entre el estrés laboral y la dimensión cultura organizacional del clima laboral del personal de salud de Clínica Privada de Chimbote, mayo – julio 2022.
- Identificar la relación entre el estrés laboral y la dimensión diseño organizacional del clima laboral del personal de salud de Clínica Privada de Chimbote, mayo – julio 2022.1
- Identificar la relación entre el estrés laboral y la dimensión potencial humano del clima laboral del personal de salud de Clínica Privada de Chimbote, mayo – julio 2022.

Metodología

1. Tipo y diseño de investigación

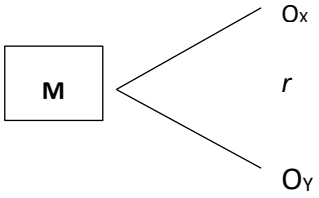
Tipo de investigación

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)

Diseño de estudio

No experimental transeccional correlacional**.** Es decir, las variables no van ha 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. A continuación, se presenta el esquema:



M: Grupo de estudio (personal de salud de la Clínica Privada Robles S. A.)

Ox: Observación del estrés laboral

Oy: Observación del Clima Laboral

r: Relacional

2. Población y Muestra

Población

La población estuvo constituida por 35 trabajadores de salud del área asistencial de la Clínica Privada Robles S.A., según registro de recurso humanos además de tener presente los criterios de inclusión.

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

Muestreo: Se realizó un muestreo no probabilístico.

Unidad de análisis: Personal de salud asistencial de la Clínica Privada Robles S.A.

Criterios de inclusión y exclusión:

Criterios de inclusiones:

- 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.

3. Técnicas e instrumentos de investigación

Para la aplicación del presente estudio se solicitó la autorización al administrador de la Clínica Robles S.A.; una vez obtenida la autorización, se solicitó información al personal de salud sobre el número de trabajadores del área asistencial y la nómina, luego de identificar a la población objetivo, 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 recolectó los datos empleando los siguientes instrumentos:

Cuestionario de Estrés Laboral OIT – OMS

Instrumento fue elaborado por 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). 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.

Cuestionario de Clima laboral

El instrumento elaborado por el Comité Técnico de Clima Organizacional del Ministerio de Salud (2012) versión 2 con la participación de un equipo de expertos de diferentes instituciones de salud de Perú. 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. Según esta escala ordinal, de acuerdo al puntaje obtenido, se calificó de la siguiente manera:

Escalas	Cultura organizacional	Diseño organizacional	Potencial Humano	Clima organizacional
Saludable	25-32 pts.	28-36 pts.	34-44 pts.	85-112 pts.
Por mejorar	17-24 pts.	19-27 pts.	23-33 pts.	57 - 84 pts.
No saludable	8-16 pts.	9-18 pts.	11-22 pts.	28 - 56 pts.

Validación y confiabilidad:

1. **Experto1.**

   Apellidos: Jean Franco Herrera Cano

   Profesión: Médico

   Especialidad: Médico cirujano

2. **Experto2.**

   Apellidos: Julissa G. Torres Watanabe

   Profesión: Licenciada en enfermería

   Especialidad: Centro quirúrgico

3. **Experto 3.**

   Apellidos: Lisset Tiburcio Sánchez

   Profesión: Licenciada en enfermería- jefa de centro quirúrgico

   Especialidad: Centro quirúrgico

Los instrumentos fueron analizados por jueces de expertos, en lo cual, sé solicitó la evaluación de los instrumentos a dos enfermeras especialistas y un médico general, donde brindaron sus opiniones y experiencias sobre el contenido de los instrumentos. Se utilizó una ficha de validación para la evaluación del contenido de los instrumentos.

Además, se realizó una prueba piloto con el objeto de evaluar la confiabilidad aplicándose a 10 trabajadores de salud de una clínica privada con características similares a la población de estudio según criterios de inclusión, cabe destacar que no formaron parte del estudio, así mismo, se utilizó la prueba estadística de alfa de Cronbach donde se tuvo un valor mayor de 0.70 para los dos instrumentos lo que indica su confiabilidad.

4. Procesamiento y análisis de la información

La recolección de los datos de información se procesó y analizó en el programa de Excel donde se clasifico, ordeno y codifico las encuestas, luego se trasladó en el programa estadístico de SPSS 25, donde se elaboró tablas simples, de doble entrada y gráficos. Se realizó el análisis inferencial a través de la prueba estadística de correlación de Spearman, para la comprobación de hipótesis.

Resultados

Tabla 1.

Nivel de estrés laboral del personal de salud de Clínica Privada de Chimbote, 2022.

Estrés	Frecuencia	Porcentaje
Alto	5	14,3
Medio	28	80,0%
Bajo	2	5,7%
Total	35	100,0

Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

La población en estudio presenta algún nivel de estrés laboral, donde el 14,3% presentó un nivel alto de estrés y el 80,0% un nivel medio de estrés, y el 5,7% un nivel bajo de estrés.

Tabla 2.

Clima laboral del personal de salud de Clínica Privada de Chimbote, 2022.

Clima Laboral	Frecuencia	Porcentaje
Saludable	5	14,3
Por mejorar	30	85,7
Total	35	100,0

Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

El clima laboral en el personal de salud tuvo en su mayoría un clima por mejorar (85,7%) y solo el 14,3% considero un clima saludable.

Tabla 3

Relación que existe entre el estrés y el clima laboral en el personal de salud de una Clínica Privada de Chimbote, mayo – julio 2022.

Estrés laboral	Clima Laboral				Total	
	Saludable		Por mejorar			
	N	%	N	%	N	%
Alto	0	0,0%	5	14,3%	5	14,3%
Medio	3	8,6%	25	71,4%	28	80,0%
Bajo	2	5,7%	0	0,0%	2	5,7%
Total	5	14,3%	30	85,7%	35	100,0%
Rho de Spearman (Rho) = - 0,595; p= *0.000 (p < 0.01) Altamente Significativo*						

Interpretación:

Se aprecia que quienes presentaron un estrés laboral alto tuvieron un clima laboral por mejorar (14,3%), de igual manera el 71,4% del personal de salud con estrés medio quienes presentaron un clima laboral por mejorar; mientras que el total de personas con niveles de estrés bajo presentaron un clima saludable (5,7%). Ante la prueba estadística de correlación de spearman mostro que existe una correlación estadísticamente significativa entre el estrés laboral y clima laboral.

Tabla 4

Relación entre el estrés laboral y la dimensión cultura organizacional del clima organizacional del personal de salud de Clínica Privada de Chimbote, mayo – julio 2022.

Estrés laboral	Cultura Organizacional				Total	
	Saludable		Por mejorar			
	N	%	N	%	N	%
Alto	0	0,0%	5	14,3%	5	14,3%
Medio	5	14,3%	23	65,7%	28	80,0%
Bajo	2	5,7%	0	0,0%	2	5,7%
Total	7	20,0%	28	80,0%	35	100,0%

Rho de Spearman (Rho) = - 0,656; p= *0.000 (p < 0.01) Altamente Significativo*

Interpretación:

Se aprecia que el 14,3% del personal de salud que ha presentado niveles alto de estrés laboral presenta una cultura organizacional por mejorar (14,3%), mientras que el personal de salud con niveles bajos estrés laboral (5,7%) presentan una cultura saludable (5,7%), así mismo, la prueba de hipótesis mostro que existe una correlación estadísticamente significativa entre el estrés laboral y la cultura organizacional.

Tabla 5

Relación entre el estrés laboral y la dimensión diseño organizacional del clima organizacional del personal de salud de Clínica Privada de Chimbote, mayo – julio 2022.

Estrés laboral	Diseño Organizacional				Total	
	Saludable		Por mejorar			
	N	%	N	%	N	%
Alto	0	0,0%	5	14,3%	5	14,3%
Medio	0	0,0%	28	80,0%	28	80,0%
Bajo	2	5,7%	0	0,0%	2	5,7%
Total	2	5,7%	33	94,3%	35	100,0%

Rho de Spearman (Rho) = - 0,519; p= *0.001 (p < 0.01) Altamente Significativo*

Interpretación:

Se aprecia que el personal de salud que ha presentado niveles de estrés laboral alto y medio de 14,3% y 80,0% respectivamente presenta un diseño organizacional por mejorar, mientras que el personal de salud con niveles bajo estrés presenta un diseño organizacional saludable (5,7%). Así mismo, la prueba estadística de correlación de sperman mostro que existe una correlación estadísticamente significativa entre el estrés laboral y el diseño organizacional.

Tabla 6

Relación entre el estrés laboral y la dimensión potencial humano del clima organizacional del personal de salud de Clínica Privada de Chimbote, mayo – julio 2022.

Estrés laboral	Potencial Humano				Total	
	Por mejorar		No Saludable			
	N	%	N	%	N	%
Alto	4	11,4%	1	2,9%	5	14,3%
Medio	22	62,9%	6	17,1%	28	80,0%
Bajo	2	5,7%	0	0,0%	2	5,7%
Total	28	80,0%	7	20,0%	35	100,0%
Rho de Spearman (Rho) = - 0,488; p= *0.003 (p < 0.01) Altamente Significativo*						

Interpretación:

Se aprecia que referente a la dimensión potencial humano, el personal de salud con estrés bajo presento un potencial humano por mejorar (5,7%), no obstante, existe un porcentaje menor pero significativo de personal de salud con niveles altos (2,9%) y medios (17,1%) de estrés laboral que presentaron un potencial humano no saludable. Además, existe una correlación estadísticamente significativa entre el estrés laboral y el potencial humano organizacional.

Análisis y discusión

El estrés laboral está muy presente y mucho más durante el contexto de la pandemia. Siendo evidenciado en los diferentes niveles de atención y tipo de institución pública y privada.

En la presente investigación midió el nivel de **estrés laboral** en una clínica privada de la ciudad de Chimbote en la tabla 1**,** donde los resultados arrojaron que toda la población de estudio presento un nivel de estrés, donde el 14,3% presentó un nivel alto de estrés y el 80,0% un nivel medio de estrés, y el 5,7% un nivel bajo de estrés.

Los hallazgos guardan relación con Arévalo y Flores (2021) quien respecto a la variable estrés laboral en el personal de salud en Tarapoto obtuvo más del 50% presento un nivel medio, no obstante, difieren con los hallazgos de Guillen y Gutiérrez (2020) quien en su estudio en la ciudad de Huacho al personal de salud obtuvieron referente al estrés laboral que el 92,6% presentó un nivel bajo y el 5,2% un nivel intermedio y el 1,5% un nivel muy alto de estrés.

Los hallazgos obtenidos, muestra que el estrés laboral está presente en la institución de salud en estudio. A través del análisis de los ítems se puedo identificar las situaciones más estresantes para el personal de salud. Siendo estas él no contar con la tecnología adecuada para hacer un trabajo de calidad, el que no respeten a mis superiores, a mí y a los que están debajo de mí; el que mi equipo de trabajo no me brinde ayuda técnica cuando lo necesito; el que se maneje mucho papeleo dentro de la empresa, el que mi equipo de trabajo me presione demasiado, el que tenga que trabajar con miembros de otros departamentos. Esto pone a la luz la falta de cohesión y el escaso respaldo del equipo para ayudar.

Según diversas investigaciones la coyuntura de emergencia sanitaria por la Covid_19 ha generado reacciones psicológicas adversas en los trabajadores de la salud como sufrimiento psicológico (15,9%), ansiedad (16%) y síntomas depresivos (34,6%) (Presti, Dal Lago, Fattori, & Mioli, 2020) (Liu, Han, & Jiang, 2020) que se ve expuesto en las relaciones interpersonales y el propio desempeño del personal de salud.

El estrés laboral es una situación presente en el personal de salud, así lo confirma Sarsosa-Prowesk y Charria-Ortiz (2018) en Colombia quienes a través de su estudio titulado "Estrés laboral en personal asistencial de cuatro instituciones de salud nivel III de Cali, Colombia" hallo niveles alto de estrés en el personal de salud, siendo los síntomas fisiológicos e intelectuales y laborales los más afectados por el estrés reflejado en dolores en el cuello y espalda o tensión muscular, además de sentimiento de sobrecarga de trabajo, cansancio, tedio o desgano (Sarsosa-Prowesk & Charria-Ortiz, 2018).

En la tabla 2, respecto al **clima laboral**, es un constructo muy importante en una institución de salud. Dado que sus características describen la organización, es decir la forma como interactúa y se vinculan las personas. En el estudio desarrollado se evidencia que, respecto al clima laboral en el personal de salud, la mayoría percibió un clima laboral aun por mejorar (857%) y solo el 14,3% considero un clima saludable.

Investigaciones previas sobre el clima laboral guarda relación con los resultados recuperado. Tal es así que, Quispe (2020) en Arequipa en su estudio en el personal asistencial obtuvo que el 78.43% presentaron un clima organizacional por mejorar, y solo el 21.57% un clima organizacional saludable. La misma tendencia presenta Cerro y Poma (2018) en Jauja en trabajadores de salud de las Microredes de salud Jauja" quienes concluyeron

que el 67% percibe un clima por mejorar, seguido de un clima saludable (29,3%).

De igual modo, Díaz, Guevara y Vidaurre (2019) quienes abordaron a través de un estudio el clima organizacional en el personal de salud encontraron que el 60% del personal asistencial refirió un clima organizacional por mejorar y el 33% restante un clima saludable. Cusipuma y Pareja (2018) quienes en Lima a través de su investigación sobre el clima laboral y estrés laboral en trabajadores de un centro de salud materno perinatal mostraron que el 51,3% del personal de salud percibe un clima laboral medianamente favorable o por mejorar, seguido de un clima favorable (26,9%) es decir saludable.

Los resultados obtenidos y las investigaciones previas ponen en evidencia que el clima laboral en las instituciones de salud no son las más adecuadas, siendo incluso palpable por los usuarios cuando remiten su opinión sobre dichas instituciones. El análisis descriptivo de los ítems permite conocer en que situaciones el clima laboral no es el más propicio. Tales es así, que en promedio el personal de salud considera que a veces su trabajo es evaluado de forma adecuada, a veces los reconocimientos son dados de manera justa, las ideas nuevas a veces son consideradas, no siempre otras áreas ayudan o colaboran, mi supervisores o jefes no me comunican o indican si mi trabajo está yendo bien, además consideran que la remuneración e incentivos no son los adecuados.

Contexto similar presento Diaz (2019) en su investigación donde su análisis mostro que el personal de salud percibe un regular clima laboral es decir que están en situación de mejorar dado que manifiestan no sentir realización, no hay aspiraciones en la institución, no reconocen ni apremian el buen desempeño, aspecto que son importantes para que el personal de salud se sienta comprometido e identificado.

Según la propuesta teórica del clima laboral según Litwin y Stringer evaluar el clima laboral es la percepción subjetiva del trabajador, en esta ocasión del personal de salud en su sentir como parte del equipo de salud de una institución. Donde las tres dimensiones propuestas por Ministerio de Salud basado en la propuesta de Litwin y Stringer, se ven afectadas siendo el potencial humano que el mayor destaco por parte del personal de salud a través de las dimensiones recompensa, liderazgo, de igual manera las dimensiones diseño organizacional y la cultura organizacional.

En la tabla 3, referente a la relación entre el estrés y el clima laboral en el personal de salud se evidencio que personas con estrés laboral alto tuvieron un clima laboral por mejorar (14,3%), de igual manera el 71,4% del personal de salud con nivel de estrés medio quienes presentaron un clima laboral por mejorar; mientras que el total de personas con niveles de estrés bajo presentaron un clima saludable (5,7%), el análisis inferencial comprobó que existe una relación estadística entre el estrés laboral y el clima organizacional mostrando un Rho de - 0,595 y un nivel de significancia de 0.000.

Los hallazgos reportados guardan relación con diversas investigaciones a nivel nacional, tales como, Cena (2021) quien en su estudio sobre el estrés laboral y clima organizacional en el centro de salud Pariocoto sus resultados mostraron que el total del personal de salud que presento un estrés alto (39,1%) tuvo un clima no favorable o no saludable. Mientras que el personal que presento un nivel bajo de estrés, se ubicó en un clima favorable y/o saludable, concluyo en que existe una relación negativa muy fuerte, de igual manera, con Huarancca (2018) hallo que los trabajadores de red de salud San francisco con estrés laboral muy bajo o bajo presente mejor percepción del clima laboral, mientras que los que presenta alto y muy alto estrés laboral presenta un clima laboral por mejor o medio, concluyó que existe una correlación negativa entre dichas variables.

De igual modo, con Arqque y Bruno (2018) quien en su estudio en en San Juan Lurigancho obtuvo un coeficiente de correlación de Rho de -0,719 y un nivel de significancia de 0,000, mismo contexto con Diaz (2019) en su estudio al personal de salud del Hospital de la Solidaridad donde hallo un coeficiente de correlación de Rho de -0,653 y un nivel significancia de 0,000.

No obstante, difieren con Cerron y Poma (2018) en su estudio sobre el estrés y el clima organizacional en trabajadores de salud en Jauja, mostraron que el 90% de los trabajadores con estrés bajo presentaron un clima laboral saludables, de igual manera los trabajadores con estrés medio, mientras que quienes presentaron un nivel alto de estrés presentaron un clima por mejorar y no saludable. Ante la prueba de hipótesis obtuvieron Rho = -0,17 y sig. 0,832, concluyendo que no existe relación entre las variables estrés laboral y clima organizacional.

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 misma. Por tanto, 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.

En la tabla 4, referente a la relación entre el estrés laboral y la dimensión cultura organizacional del clima organizacional del personal de salud, se evidencia que la población en estudio con niveles alto de estrés laboral presenta una cultura organizacional por mejorar (14,3%), mientras que el total del personal de salud con niveles bajos estrés laboral presentan una cultura saludable (5,7%), además, el análisis inferencial comprobó existe una relación estadística con un Rho de - 0,656 y p= 0.000, dichos resultados indican una correlación negativa que significa que cuando el estrés disminuye, la cultura organizacional aumenta. Resultados similares presentó

Salas (2022) quien concluyó que la dimensiones cultura organizacional se relaciona con el estrés laboral en su investigación.

Además, se puede evidenciar que existe una cultura organizacional de mejora el 80.0%, un clima saludable el 20.0%, los empleados refieren que tienen mucho interés en el desarrollo de la institución de salud, se sienten comprometido, donde la contribución es un papel de mucha importancia en el éxito de la institución; algunos trabajadores refieren que el servicio lo ayuda cuando lo necesita, les ofrece oportunidades, ayuda de equipo de trabajo.

Para Oblitas (2019), esto muestra como el estrés laboral de alguna u otra manera influye en la cultura organizacional del trabajador sanitario. Según el modelo Ivancevich y Matteson 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. Según el modelo Ivancevich y Matteson refieren que el estrés es más que una respuesta simple, es la interacción entre el estímulo del ambiente y la respuesta de la persona.

En la tabla 5, referente a la relación entre el estrés laboral y la dimensión diseño organizacional del clima organizacional del personal de salud de Clínica Privada de Chimbote, se encontró que el diseño organizacional está en mejora el 94.3% según los trabajadores. Y que además quienes han presentado niveles de estrés laboral alto y medio presenta un diseño organizacional por mejorar, mientras que el personal de salud con niveles bajo estrés presez<nta un diseño organizacional saludable. Así mismo, existió una correlación de Rho: -0.519 y valor de p:0.001, indicando que hay relación entre el estrés laboral y el diseño organizacional.

Referente a investigaciones previas sobre el diseño organizacional, existe escasez o nulidad. No obstante, el análisis de ítems refleja la tendencia de un diseño por mejorar. Dado que, de sus 9 ítems, solo 3 ítems presentan 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 empresa. Para Chaupe (2018) sostienen que el personal de salud tiene una frecuencia de a veces, tales como, que a veces su jefe inmediato le comunica que está realizando bien o mal su trabajo, considera que a veces su remuneración es adecuada.

En la tabla 6, respecto a la relación entre el estrés laboral y la dimensión potencial humano del clima organizacional del personal de salud de Clínica Privada de Chimbote se aprecia que el 80% refiere un potencial humano por mejorar y 20% un potencial humano no saludables, así mismo, el personal de salud con estrés bajo presento un potencial humano por mejorar, no obstante, existe un porcentaje menor pero significativo de personal de salud con niveles altos (2,9%) y medios (17,1%) de estrés laboral que presentaron un potencial humano no saludable. Ante la prueba estadística se Rho spearman se obtuvo un valor de - 0,488 y un nivel significancia de p=0,000 siendo menor de 0,05 lo que afirma que existe una correlación estadísticamente significativa entre el estrés laboral y el potencial humano organizacional. Ante la revisión bibliográfica existe escasos antecedentes sobre estrés laboral y potencial humano, el análisis de ítems muestra que de 11 ítems que evalúan el potencial humano, solo una obtuvo 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, la idea de cada compañero es considerada lo cual coincide con varios estudios tales como Cerron y Poma (2018) quienes

manifiestan que el potencial humano es poco valorado por la institución de salud donde en ocasiones no se toma en cuenta al personal de salud.

Conclusiones

Luego de los resultados obtenidos y el análisis desarrollado al personal de salud de la Clínica Robles en la ciudad de Chimbote de las variables en estudio se concluye que:

- Se estima que el estrés laboral del personal de salud de la clínica, tiene una predominancia de nivel media de estrés a alto.

- Se identificó el clima laboral en el personal de salud tuvo en su mayoría un clima laboral por mejorar y solo un menor grupo se consideró un clima saludable.

- Existe relación negativa inversa media entre el estrés laboral y el clima organizacional con un Rho de spearman fue de - 0,595 y un p-valor de 0,000 estableciendo una relación altamente significativa, rechazando la hipótesis nula y aceptando la hipótesis de investigación propuesta.

- Existe relación negativa inversa considerable entre el estrés laboral y la cultura organizacional con un coeficiente de Rho de spearman de - 0,656, con nivel de significancia de 0,000 una relación altamente significativa.

- Existe relación negativa inversa considerable entre el estrés laboral y el diseño organizacional con un coeficiente de Rho de spearman de - 0,519 y un p-valor de 0,000 siendo altamente significativa.

- Se preciso que existe relación negativa inversa media entre el estrés laboral y el potencial humano con un coeficiente de Rho de spearman fue de - 0,488 con p-valor de 0,000 indicando una relación altamente significativa.

Recomendaciones

Se recomienda a los gestores y administrativos de la Clínica Robles, que a través del área de recursos humanos y la administración realice tamizajes de estrés, clima laboral y otras variables de manera constante con el objetivo de identificar el contexto del recurso humano sanitario que pudiera poner en riesgo el desempeño laboral y la interrelación entre el equipo de salud.

Se recomienda a la oficina de gestión del talento humano y/o recursos humanos y capacitación realice capacitaciones de interacción grupal para fortalecer la cohesión, la comunicación organizacional y varios elementos que fortalezcan al equipo de salud.

Se solicita al administrador de la Clínica Robles, socializar los resultados obtenidos con todo el personal de salud y el personal administrativo, en busca de sensibilizar el contexto que perciben, al encontrarse con niveles de estrés alto y un clima laboral por mejorar. Para buscar estrategias en conjunto que mejoren dichos indicadores y el propio contexto laboral.

Se recomienda que el profesional de enfermería realice más investigaciones con respecto al tema de recursos humanos, lo cual permita mejorar la calidad laboral del profesional de salud.

Agradecimientos

En primer lugar, agradezco a Dios por brindarme bienestar y la fuerza necesaria para culminar mi tesis de grado, a mis padres por siempre ser mi fortaleza , a mi querido esposo , por todo el apoyo brindado y a todo el personal de la Clínica Robles por haber aceptado participar de esta investigación de gran alcance, a mis maestros que a lo largo de la carrera profesional nos han brindado consejos para ser, mejores profesional, a mi asesora, Mg Rosa Esperanza Rivera Gonzales y al Dr. Manuel Palomino Márquez por aportarme sus experiencias y conocimientos en el proceso del desarrollo de mi tesis.

Referencias Bibliográficas:

Agencia Europea para la Seguridad y salud en el trabajo. (2020). Estrés y riesgo psicosociales.España: OSHA. Recuperado de http: //osha.europa.eu/es/tools-and-resources/infographics?tid=97.

Álvarez, A.(2020). *Clasificación de las investigaciones.* Lima: Universidad de Lima, Facultad de Ciencias Empresariales y Económicas,Carrera de Negocios Internacionales. Recuperado de https: //hdl.handle.net/20.500.12724/10818.

Barrientos, M. (2022) *Clima organizacional y estrés laboral en enfermeras de unidad de cuidados intensivos para Covid19 de un Hospital en Trujillo*. (Tesis de maestría). Universidad Cesar Vallejo. Trujillo, Perú. Recuperado de https://hdl.handle.net/20.500.12692/103153

Bernal, I., Pedraza, N., & Sánchez, M. (enero-marzo de 2018).El clima organizacional su relacion con la calidad de los servicios publicos de salud: diseño de un modelo teorico. *Estudios Generales*,31(134),8-19.

Bonfill, E., Lleixa, M., & Sáez, F. R. (2018). Estrés en los cuidados: una mirada desde el modelo de Roy. *Index Enferm, 19*(4), 279-282. Recuperado de http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1132-12962010000300010&lng=es.

Bouraghi,H.(2021).Efecto del clima organizacional percibido en el desempeño de enfermeras en hospitales privados.*J Clin Res.Paramed Sci*., 10(2), e108532.

Bustomi,T., Satibi,I., & Rustandi, R. (2022). El clima organizacional y desempeño en la satisfaccion laboral del personal medico del Hospital General del Distrito de Ciamis. CosmoGov: *Jurnal Ilmu Pemerintahan, 7*(2), 110-125. Recuperado de http://jurnal.unpad.ac.id/cosmog.

Cena, R.(2021). *Estrés laboral clima organizacional en el centro de salud pariacoto. Chimbote:* Universidad Cesar Vallejo. Recuperado de https://hdl.handle.net/20.500.12692/79085.

Cerron, C, &Poma, M. (2018). *Estrés laboral y clima organizacional de los trabajdores de salud de las Microredes de la red de salud Jauja. Huancayo*: Universidad Peruana Lo 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.* (Tesis de segunda especialidad), Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo, Escuela de enfermería, Chiclayo, Perú. Recuperado de https://hdl.handle.net/20.500.12893/2926

Chaupe, J. (2018). *Relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Santa*. Chimbote. (Tesis de maestría) Universidad Cesar Vallejo. Chimbote, Perú.

Concha,I., & Aguilar, D. (2020). *Estrés laboral y el clima organizacional en los trabajadores delc entro de salud Carmen de la Legua-Callao.* Universidad Nacional del Callao. Callao, Perú. Recuperado de http://hdl.handle.net/20.500.12952/5325.

Cusipuma,E., & Pareja, A. (2018). *Clima laboral y estrés laboral en trabajadores de un centro de salud materno perinatal en Surquillo*.Lima: Universidad Privada Telesup. Recuperado de: https://repositorio.utelesup.edu.pe/handle/UTELESUP/557.

Diaz-Franco.S.(2020).*Estilos de humor,estrés ocupacional y burnout en una muestra de profesionales de la salud en instiruciones de Lima*: Pontificia (Tesis de Licenciatura)Universidad Catolica del Peru Recuperado de https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/16118/D%C3%ADaz_Franco

Ganoza,E. (2020).*Estres, como factor asociado a insatisfaccion laboral en trabajadores de consultorios externos del Hospital La Caleta, Chimbote*. Chimbote: Universidad Cesar Vallejo Recuperado de https://hdl.handle.net/20.500.12692/47240.

Garay,K.(2020). Covid-19: Siete de cada diez peruanos ven afectados su salud mental. Lima:El Peruano Recuperado de https://elperuano.pe/noticia/100931-covid-19-siete-de-cada-diez-peruanos-ven-afectados-su-salud-mental.

Garcia-Moran,M, & Gil-Lacruz, M. (2018). El estrés en el ambito de los profesionales de la salud. Persona 19, 11-30. Recuperado de https://doi.org/10.26439/persona2016.n019.968.

Gil, O. (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, Chiclayo, Perú. Recuperado de https://hdl.handle.net/20.500.12692/100828

Guardamino,P.(2019).*Estres laboral y clima organizacional en el personal del Hospital Distrital de Chancay*.Chancay:Universidad Cesar Vallejo. Recuperado de https://hdl.handle.net/20.500.12692/3270.

Guerrero, L. (2018).Impacto de la calidad de vida laboral en la productividad organizacional Bogot: Fundacion Universidad de America. Recuperado de http://hdl.handle.net/20.500.11839/6877.

Guillen,L.(2020).Clima organizacional y estrés laboral del personal de salud de la Direccion Regional de Salud Lima,ciuda de Huacho: Universidad Cesar Vallejo. Recuperado de https://hdl.handle.net/20.500.12692/60046.

Hernandez,M.(2018).Estres en el trabajo con un enfoque psico-administrativo.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).Metodologia de la investigacion.Las rutas cualitativa y mixta. Ciudad de Mexico, Mexico: Mc Graw Hill Education.

Hinojosa, C. (2019). *Estrés y clima laboral en los asesores de servicios de un call center en el distrito de Breña*. Lima: Universidad Ricardo Palma. Recuperado de https://repositorio.urp.edu.pe/bitstream/handle/URP/2493/T030_72573977.

Huarancca, E. (2018). *Clima organizacional y el estrés laboral en trabajadores de la Unidad Ejecutora Red de Salud San Francisco-Ayacucho*. (Tesis de maestría) Universdidad, Cesar Vallejo. Ayacucho, Perú Recupersdo de https://hdl.handle.net/20.500.12692/29820.

Instituto de Salud Mental.(2019).Plan de Accion 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, A; Khalili,M; Sahebi, L; Abouhamzeh, K (2021) ¿Existe una relación entre el clima organizacional y el desempeño de las enfermeras? Explorando el impacto con la satisfacción del personal como mediador, *International Journal of Healthcare Management*, 14(2), 424-427, DOI: 10.1080/20479700.2019.1656859

Leon, L. (2017). Clima organizacional estrés laboral en instituciones del sector público de salud binacional, http://pragmatika.cl/review/index.php/com. *Consensus-Revista Interdiscipliaria de Investigación*, 51-75. Recuperado de http://pragmatika.cl/review/index.php/consensus/article/view/6.

Liñan Aguilar,S. (2019). *Clima organizacional y estrés laboral del personal profesional de enfermeria del hospital Hermilio Valdizan*. Universidad Cesar Vallejo.Recuperado de https://hdl.handle.net/20.500.12692/41704 :

Lucero-Tapia,J. Noroña-Salcedo,D, & Vega-Falconi, V. (2021).Estres laboral autopercepcion de la salud en medicos y enfermeros del aerea de emergencia en Riobamaba, Ecuador. *Revista Cubana de Reumatologia*, 23(1).e225.

Recuperado de http://www.revreumatologia.sld.cu/index.php/reumatologia/article/view/945

Manosalvas,C, Manosalvas, L., & Nieves, J. (2018).El clima organizacional la satisfaccion laboral:Un analisis cuantitativo riguroso de su relacion. AD-MINISTER, 1(26), 5-15. Recuperado de http://www.scielo.org.co/pdf/adter/n26/n26a1.pdf.

Mejia,C., Chacon,J., Enamorado-Leiva,O., Garnica,L.,Chacon-Pedraza,S., & García-Espinosa, Y. (2020). Factores asociados al estrés laboral en trabajdores de seis paises de Latinoamerica. *Revista de la Asociacion 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). Metodologia para el estudio del clima organizacional: Documento tecnico. Lima:Ministerio de Salud-Comité Tecnico de Clima Organizacional.

Monzon,B., & Vargas, N. (2019). *Clima organizacional y el nivel de estrés de los trabajadores en el centro de salud Rocchacc Chincheros* – Apurimac. Universidad Nacional del callao Recuperado de http://hdl.handle.net/20.500.12952/3748.

Mozo,E., & Paquirachi, E. (2021). *Comunicación interna desempeño laboral en la Federacion 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.

Oblitas, S. (2019). Influencia *del clima laboral en la satisfacción de las enfermeras de emergencia del Hospital Regional Lambayeque – Chiclayo*.Lanbayeque: Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo.

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.

Paima,R, Lujan, M, Corcuera,R, & Chambergo, D. (2019). Prevalencia de estrés relacionado con el trabajo y factores asociados en personal de la Marina de Guerra del Peru. *Med Int Mex.* 835-844. Recuperado de https://www.medigraphic.com/pdfs/medintmex/mim-2019/mim196b.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

Quevedo, A. (2018). *Estudios de clima organizacional basado en el de funcionamiento de organizaciones: octágon*o (Tesis de licenciatura) Universidad de Piura: Piura.

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: ElSevier

Rivera, M. (2018). Efectividad del mate de coca para reducir el estrés laboral en el personal administrativo de una universidad. *Revista Horizonte Medico*, 16(3). 20-28. Recuperado de http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1727-558X2016000300004.

Rojas,J. (2018). *70% de los trabajadores peruanos sufren estrés laboral . Lima: infocapitalhumano. Recuperado de:*

https://www.infocapitalhumano.pe/recursos-humanos/noticias-y-movidas/70-de-los-trabajadores-peruanos-sufren-estres-laboral/.

Roman-Jurado, L., Suarez-Fernández, & Cardona Arias, J. (2021). Revision sistematica sobre calidad de vida relacionada con la slaud en gestantes 2008-2019. *Hechos Microbiol,* 12(1). 18-29. Recuperado de https://revistas.udea.edu.co/index.php/hm/article/view/343841/20805331.

Salas, J. M.(2022). *Clima organizacional y estrés laboral de los trabajadores del estableciemnto de salud Jose Antonio Encinas Puno*.Universidad Nacional del Altiplano, Puno, Perú. Recuperado de http://repositorio.unap.edu.pe/handle/UNAP/18422.

Sandoval, M 2022 *Clima organizacional y su relación con el Síndrome de Burnout en Enfermeros de un Hospital nivel III – 1, Lima.* (Tesis de maestría) Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú. Recuperado de https://hdl.handle.net/20.500.12692/96585

Santiago, B., Valer, S., Urrunaga,D ., & Benites, V. (2017). Estrés percibido e intencion de migrar al interior del pais en medicos enfermeros que residen en Lima: un analisis exploratorio de la Encuesta Ncional de satisfaccion de Usuarios en Salud (ENSALUD). *Rev Peru 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 laud 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 analisis de la relacion entre el estrés ocupacional y el desempeño laboral de los empleados en instituciones publicas de salud: un estudio de caso de hospitales publicos en Harae. SA *Journal of Human Resource Management*. Recuperado de https://hdl.handle.net/10520/EJC-1faed8dc21.

Sola , M. (2017). Loa cinco trabajos mas estresantes. El confidencial. Recuperado de https://www.elconfidencial.com/alma-corazon-vida/2017-11-27/cinco-trabajos-mas-estresantes_1475756/.

Takamura, C.(2020). *Propiedades psicométricas del cuestionario estrés laboral de la OIT – OMS en colaboración de una empresa de Piura*: Universidad Cesar Vallejo. Piura, Perú. Recuperado de https://hdl.handle.net/20.500.12692/53477.

Valverde, C. (2021). *Estrés laboral su influencia en el clima organizacional de los trabajadores del Hospital Ilo. Moquegua* : Universidad Jose Carlos Mariategui. Moquegua, Perú. Recuperado de https://hdl.handle.net/20.500.12819/1007.

Zeinolabedini, M., Heidarnia, A., & Shakerinejad, G. (2022). Demandas laborales percibidas: un estudio cualitativo dele stres en los trabajadores sanitarios iranies (TS). *BMJ*. e 061925. Recuperado de http: ://dx.doi.org/10.1136/bmjopen-2022-061925.

10.Anexos y apéndices

1. Matriz operacionalización de las 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	20,21,22	
			Respaldo de grupo	23,24, 25	

Variable	Definición Conceptual	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala
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	

2. Matriz de consistencia

<table>
<tr><th>Problema</th><th>Variables</th><th>Objetivos</th><th>Hipótesis</th><th>Metodología</th></tr>
<tr>
<td rowspan="2">¿Cuál es la relación que existe entre el estrés y el clima laboral en el personal de salud de una Clínica Privada de Chimbote, mayo – julio 2022?</td>
<td>Variable: Estrés Laboral</td>
<td rowspan="2">Objetivo General
Determinar la relación entre el estrés y el clima laboral en el personal de salud de una Clínica Privada de Chimbote, mayo – julio 2022.
Objetivos Específicos:
Identificar el nivel de estrés laboral del personal de salud de Clínica Privada de Chimbote, 2022
Identificar el clima laboral del personal de salud de Clínica Privada de Chimbote, 2022
Identificar la relación entre el estrés laboral y la dimensión cultura organizacional del clima organizacional del personal de salud de Clínica Privada de Chimbote, mayo – julio 2022.
Identificar la relación entre el estrés laboral y la dimensión diseño organizacional del clima organizacional del personal de salud de Clínica Privada de Chimbote, mayo – julio 2022.
Identificar la relación entre el estrés laboral y la dimensión potencial humano del clima organizacional del personal de salud de Clínica Privada de Chimbote, mayo – julio 2022.
Analizar la relación que existe entre el estrés y el clima laboral en el personal de salud de una Clínica Privada de Chimbote, mayo – julio 2022.</td>
<td rowspan="2">Hipótesis Alternativa (Hi)
Existe relación significativa entre el estrés y el clima laboral en el personal de salud de una Clínica Privada de Chimbote, mayo – julio 2022.
Hipótesis Nula (Ho)
No existe relación significativa entre el estrés y el clima laboral en el personal de salud de una Clínica Privada de Chimbote, mayo – julio 2022.</td>
<td rowspan="2">Tipo y diseño de investigación
Es de tipo aplicada.
De diseño, no experimental correlacional

Población: 35 trabajadores de del área asistencial de la Clínica Privada Robles S.A.
Técnicas e instrumentos:
La técnica la encuesta y los instrumentos los siguientes:

Cuestionario de estrés laboral (OIT-OMS).
Cuestionario del clima laboral (MINSA).

Análisis inferencial:
La prueba estadística aplicada es Rho Spearman</td>
</tr>
<tr>
<td>Variable: Clima laboral</td>
</tr>
</table>

3. Instrumentos de recolección de datos

CUESTIONARIO DE ESTRÉS LABORAL – OIT-OMS

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

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

Nunca	Rara veces	Ocasionalmente	Algunas veces	Frecuentemente	Generalmente	Siempre
Ninguna vez	Menos 1 vez	Más de 1 veces	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 me hacen los jefes me causa estrés	
20 La organización carece de dirección y objetivo me causa estrés	
21 El que mi equipo de trabajo me presione demasiado me causa estrés	
22 El que tenga que trabajar con miembros de otros departamentos me estresa	
23 El que mi equipo de trabajo no me brinde ayuda técnica cuando lo necesito me causa estrés	
24 El que no respeten a mis superiores, a mí y a los que están debajo de mí, me causa estrés	
25 El no contar con la tecnología adecuada para hacer un trabajo de calidad me causa estrés	

CUESTIONARIO DE CLIMA LABORAL

Autor: Ministerio de Salud (2012)

INSTRUCCIONES: Indicar con qué frecuencia percibe los siguientes enunciados en su centro de labores. No existe 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 que sé hacer.	1	2	3	4
2. Mi jefe inmediato trata de obtener información antes de tomar una decisión.	1	2	3	4
3. La innovación es característica de nuestra organización.	1	2	3	4
4. Mis compañeros de trabajo toman iniciativas para la solución de 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 se le necesita.	1	2	3	4
7. Mi jefe inmediato se preocupa por crear un ambiente laboral agradable.	1	2	3	4
8. Conozco las tareas o funciones específicas que debo realizar en mi organización.	1	2	3	4
9. Mi trabajo es evaluado en forma adecuada.	1	2	3	4
10. Es fácil para mis compañeros de trabajo que sus nuevas ideas sean consideradas.	1	2	3	4
11. Las tareas que desempeño corresponden a mi función.	1	2	3	4
12. En mi organización participo en la toma de decisiones	1	2	3	4
13. Los premios y reconocimientos son distribuidos en forma justa.	1	2	3	4
14. Mi institución es flexible y se adapta bien a los cambios.	1	2	3	4
15. La limpieza de los ambientes es adecuada.	1	2	3	4
16. Nuestros directivos contribuyen a crear condiciones adecuadas para el progreso de mi organización.	1	2	3	4
17. Mi contribución juega un papel importante en el éxito de mi organización de salud.	1	2	3	4
18. Existen incentivos laborales para que yo trate de hacer mejor mi trabajo.	1	2	3	4
19. Estoy comprometido con mi organización de salud.	1	2	3	4
20. Las otras áreas o servicios me ayudan cuando las necesito.	1	2	3	4
21. En términos generales me siento satisfecho con mi ambiente de trabajo	1	2	3	4
22. Puedo contar con mis compañeros de trabajo cuando los necesito.	1	2	3	4
23. Mi salario y beneficios son razonables.	1	2	3	4
24. Mi jefe inmediato se comunica regularmente con los trabajadores para recabar apreciaciones técnicas o percepciones relacionadas al trabajo.	1	2	3	4
25. Mi jefe inmediato me comunica si estoy realizando bien o mal mi trabajo.	1	2	3	4
26. Me interesa el desarrollo de mi organización de salud.	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

4. Confiabilidad de los instrumentos

$$\boldsymbol{\alpha\ de\ Conbrach} = \frac{k}{k\ -1}\left[1 - \frac{\Sigma\ S_i^2}{S_{total}^2}\right]$$

Donde:

K = Número de ítems

S^2 = varianza de cada ítem

S total = varianza de los puntajes de cada uno de los individuos. Aplicado la formula los resultados fueron los siguientes

Cuestionario de estrés laboral (OIT/OMS)

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,691	25

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
VAR00001	119,57	51,664	-,506	,704
VAR00002	118,29	50,210	-,068	,702
VAR00003	117,40	41,306	,673	,639
VAR00004	117,31	41,928	,531	,650
VAR00005	116,74	44,079	,428	,664
VAR00006	117,09	50,551	-,116	,725
VAR00007	116,69	43,398	,444	,661
VAR00008	116,54	45,961	,347	,673
VAR00009	117,26	53,197	-,258	,745
VAR00010	116,46	45,844	,414	,670
VAR00011	116,54	45,138	,326	,673
VAR00012	116,46	43,785	,539	,656
VAR00013	116,66	46,820	,302	,678
VAR00014	116,54	52,667	-,251	,730
VAR00015	116,54	44,255	,442	,663
VAR00016	116,23	45,417	,359	,671
VAR00017	116,40	48,600	,067	,696
VAR00018	116,57	46,664	,246	,681
VAR00019	116,54	47,079	,253	,681
VAR00020	116,57	48,252	,110	,692
VAR00021	116,31	43,575	,585	,654
VAR00022	116,31	46,281	,328	,675
VAR00023	116,20	45,459	,509	,665
VAR00024	115,94	46,232	,433	,671
VAR00025	115,91	48,610	,185	,686

Cuestionario de clima laboral. (Ministerio de Salud, 2011)

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,853	28

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
VAR00001	70,20	23,694	,787	,836
VAR00002	70,17	23,264	,853	,833
VAR00003	69,94	23,761	,563	,841
VAR00004	70,20	22,753	,882	,830
VAR00005	70,26	26,314	,106	,855
VAR00006	70,23	24,123	,723	,839
VAR00007	70,17	23,970	,663	,839
VAR00008	68,49	25,257	,273	,852
VAR00009	70,37	26,770	,000	,854
VAR00010	70,34	26,350	,226	,852
VAR00011	68,83	23,323	,352	,856
VAR00012	69,83	24,793	,342	,850
VAR00013	70,37	26,770	,000	,854
VAR00014	70,11	24,575	,455	,845
VAR00015	69,60	24,424	,274	,856
VAR00016	70,14	25,773	,126	,859
VAR00017	68,46	25,961	,176	,854
VAR00018	70,26	26,138	,085	,858
VAR00019	68,46	26,491	,036	,857
VAR00020	70,34	25,879	,267	,851
VAR00021	70,03	23,087	,746	,835
VAR00022	70,20	23,871	,737	,838
VAR00023	70,17	23,793	,710	,838
VAR00024	70,26	25,020	,393	,848
VAR00025	70,34	26,173	,328	,851
VAR00026	68,40	26,247	,285	,851
VAR00027	69,49	25,434	,378	,848
VAR00028	68,37	26,770	,000	,854

5. Validez de juicio de expertos

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO ESTRÉS LABORAL (OIT-OMS)

I. DATOS GENERALES

1.1. Apellidos y nombres del juez: JEAN FRANCO HERRERA CANO
1.2. **Cargo e institucion donde laboral:** MEDICO CIRUJANO
1.3. Nombre del instrumento evaluado: Cuestionario de estrés laboral de la OIT-OMS
1.4. Autor (es) del intrumento: Ivancevich y Matteson (1989), adaptada a la población peruana por Suárez (2013) y validado por el peruano Takamura (2020).
1.5.

II. ASPECTO DE LA VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 1	Baja 2	Regular 3	Buena 4	Muy Buena 5
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado y comprensible				x	
2. OBJETIVIDAD	Permite medir hechos observables					X
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnologia				X	
4. ORGANIZACIÓN	Presentacion ordenada					X
5. SUFICIENCIA	Comprende aspectos de las variables en cantidad y calidad suficiente					X
6. PERTINENCIA	Permite conseguir datos de acuerdo a los objetivos planteados				X	
7. CONSISTENCIA	Pretende conseguuir datos basados teorias o modelos teoricos				x	
8. COHERENCIA	Entre variables, indicadores y los items					X
9. METODOLOGIA	La estrategia respónde al proposito de la investigacion					X
10. APLICACIÓN	Los datos permiten un tratamiento estadistico pertinente.					x
		↓	↓	↓	↓	↓
CONTEO TOTAL DE MARCAS (Realice el conteo en cada una de las categorias de la escala)		A	B	C	16 D	30 E

$$Coeficiente\ de\ validez = \frac{1xA + 2xB + 3xC + 4xD + 5xE}{50} = \frac{16 + 30}{50} = 0.92$$

III. CALIFICACIÓN GLOBAL: (ubique el coeficiente de validez en el intervalo respectivo y marque con una aspa en el circulo asociado)

CATEGORIA	INTERVALO
Desaprobado ( )	[0.00 – 0.60]
Observado ( )	<0.60 – 0.70]
Aprobado (●)	<0.70 – 1.00]

IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

.....

.....

.....

Lugar: .....

Jean Franco Herrera Cano
MEDICO CIRUJANO
Firma del Juez

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE CLIMA LABORAL

V. DATOS GENERALES

5.1. Apellidos y nombres del juez: JEAN FRANCO HERRERA CANO
5.2. **Cargo e institucion donde laboral:** MEDICO CIRUJANO
5.3. Nombre del instrumento evaluado: Cuestionario de Clima laboral
5.4. Autor (es) del intrumento: MINSA (2011)

VI. ASPECTO DE LA VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 1	Baja 2	Regular 3	Buena 4	Muy Buena 5
11. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado y comprensible					X
12. OBJETIVIDAD	Permite medir hechos observables					X
13. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnologia				x	
14. ORGANIZACIÓN	Presentacion ordenada					X
15. SUFICIENCIA	Comprende aspectos de las variables en cantidad y calidad suficiente					X
16. PERTINENCIA	Permite conseguir datos de acuerdo a los objetivos planteados					X
17. CONSISTENCIA	Pretende conseguuir datos basados teorias o modelos teoricos				x	
18. COHERENCIA	Entre variables, indicadores y los items					X
19. METODOLOGIA	La estrategia respónde al proposito de la investigacion					X
20. APLICACIÓN	Los datos permiten un tratamiento estadistico pertinente.				8	35
		↓	↓	↓	↓	↓
CONTEO TOTAL DE MARCAS (Realice el conteo en cada una de las categorias de la escala)		A	B	C	D	E

$$Coeficiente\ de\ validez = \frac{1xA + 2xB + 3xC + 4xD + 5xE}{50} = \frac{8 + 35}{50} = 0.86$$

VII. CALIFICACIÓN GLOBAL: (ubique el coeficiente de validez en el intervalo respectivo y marque con una aspa en el circulo asociado)

CATEGORIA	INTERVALO
Desaprobado ( )	[0.00 – 0.60]
Observado ( )	<0.60 – 0.70]
Aprobado (●)	<0.70 – 1.00]

VIII. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

.....

.....

.....

Lugar: .....

Jean Franco Herrera Cano
MEDICO CIRUJANO
Firma del Juez

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO ESTRÉS LABORAL (OIT-OMS)

I. DATOS GENERALES

1.1. Apellidos y nombres del juez: JULISSA TORRES WATANABE
1.2. **Cargo e institucion donde laboral:** ENFERMERA
1.3. Nombre del instrumento evaluado: Cuestionario de estrés laboral de la OIT-OMS
1.4. Autor (es) del intrumento: Ivancevich y Matteson (1989), adaptada a la población peruana por Suárez (2013) y validado por el peruano Takamura (2020).
1.5.

II. ASPECTO DE LA VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 1	Baja 2	Regular 3	Buena 4	Muy Buena 5
21. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado y comprensible					X
22. OBJETIVIDAD	Permite medir hechos observables					X
23. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnologia					X
24. ORGANIZACIÓN	Presentacion ordenada					X
25. SUFICIENCIA	Comprende aspectos de las variables en cantidad y calidad suficiente					X
26. PERTINENCIA	Permite conseguir datos de acuerdo a los objetivos planteados					X
27. CONSISTENCIA	Pretende conseguuir datos basados teorias o modelos teoricos					X
28. COHERENCIA	Entre variables, indicadores y los ítems					X
29. METODOLOGIA	La estrategia respónde al proposito de la investigacion					X
30. APLICACIÓN	Los datos permiten un tratamiento estadistico pertinente.					X
		↓	↓	↓	↓	↓
CONTEO TOTAL DE MARCAS (Realice el conteo en cada una de las categorias de la escala)						50
		A	B	C	D	E

$$Coeficiente\ de\ validez = \frac{1xA + 2xB + 3xC + 4xD + 5xE}{50} = \frac{50}{50} = 1$$

III. CALIFICACIÓN GLOBAL: (ubique el coeficiente de validez en el intervalo respectivo y marque con una aspa en el circulo asociado)

CATEGORIA	INTERVALO
Desaprobado ( )	[0.00 – 0.60]
Observado ( )	<0.60 – 0.70]
Aprobado ( )	<0.70 – 1.00]

IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

.....

.....

.....

Lugar: .....

Julisse G. Torres Watanabe
Licenciada en Enfermería
C.E.P. 51165

Firma del Juez

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE CLIMA LABORAL

I. DATOS GENERALES

1.1. **Apellidos y nombres del juez:** JULISSA TORRES WATANABE
1.2. **Cargo e institucion donde laboral:** ENFERMERA
1.3. Nombre del instrumento evaluado: Cuestionario de estrés laboral de la OIT-OMS
1.4. Autor (es) del intrumento: Ivancevich y Matteson (1989), adaptada a la población peruana por Suárez (2013) y validado por el peruano Takamura (2020).
1.5.

II. ASPECTO DE LA VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 1	Baja 2	Regular 3	Buena 4	Muy Buena 5
31. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado y comprensible				X	
32. OBJETIVIDAD	Permite medir hechos observables				X	
33. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnologia					X
34. ORGANIZACIÓN	Presentacion ordenada				X	
35. SUFICIENCIA	Comprende aspectos de las variables en cantidad y calidad suficiente				X	
36. PERTINENCIA	Permite conseguir datos de acuerdo a los objetivos planteados					X
37. CONSISTENCIA	Pretende conseguuir datos basados teorias o modelos teoricos					X
38. COHERENCIA	Entre variables, indicadores y los items					X
39. METODOLOGIA	La estrategia respónde al proposito de la investigacion				X	
40. APLICACIÓN	Los datos permiten un tratamiento estadistico pertinente.				X	
		↓	↓	↓	↓	↓
CONTEO TOTAL DE MARCAS (Realice el conteo en cada una de las categorias de la escala)		A	B	C	24 D	20 E

$$Coeficiente\ de\ validez = \frac{1xA + 2xB + 3xC + 4xD + 5xE}{50} = \frac{44}{50} = 0.88$$

III. CALIFICACIÓN GLOBAL: (ubique el coeficiente de validez en el intervalo respectivo y marque con una aspa en el circulo asociado)

CATEGORIA	INTERVALO
Desaprobado ( )	[0.00 – 0.60]
Observado ( )	<0.60 – 0.70]
Aprobado (X)	<0.70 – 1.00]

IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

.....
.....
.....

Lugar: .....

Julisse G. Torres Watanabe
Licenciada en Enfermería
C.E.P. 51165

Firma del Juez

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO ESTRÉS LABORAL (OIT-OMS)

I. DATOS GENERALES

1.1. Apellidos y nombres del juez: LISBET TIBURCIO SÁNCHEZ
1.2. **Cargo e institucion donde laboral:** ENFERMERA
1.3. Nombre del instrumento evaluado: Cuestionario de estrés laboral de la OIT-OMS
1.4. Autor (es) del intrumento: Ivancevich y Matteson (1989), adaptada a la población peruana por Suárez (2013) y validado por el peruano Takamura (2020).
1.5.

II. ASPECTO DE LA VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 1	Baja 2	Regular 3	Buena 4	Muy Buena 5
41. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado y comprensible					X
42. OBJETIVIDAD	Permite medir hechos observables					X
43. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnologia					X
44. ORGANIZACIÓN	Presentacion ordenada					X
45. SUFICIENCIA	Comprende aspectos de las variables en cantidad y calidad suficiente				X	
46. PERTINENCIA	Permite conseguir datos de acuerdo a los objetivos planteados				X	
47. CONSISTENCIA	Pretende conseguuir datos basados teorias o modelos teoricos					X
48. COHERENCIA	Entre variables, indicadores y los items					X
49. METODOLOGIA	La estrategia respónde al proposito de la investigacion					X
50. APLICACIÓN	Los datos permiten un tratamiento estadistico pertinente.					X
		↓	↓	↓	↓	↓
CONTEO TOTAL DE MARCAS (Realice el conteo en cada una de las categorias de la escala)		A	B	C	8 D	40 E

$$Coeficiente\ de\ validez = \frac{1xA + 2xB + 3xC + 4xD + 5xE}{50} = \frac{48}{50} = 0.96$$

III. CALIFICACIÓN GLOBAL: (ubique el coeficiente de validez en el intervalo respectivo y marque con una aspa en el circulo asociado)

CATEGORIA	INTERVALO
Desaprobado ◯	[0.00 – 0.60]
Observado ◯	<0.60 – 0.70]
Aprobado ●	<0.70 – 1.00]

IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

.....

.....

.....

Lugar: .....

LISBET TIBURCIO SÁNCHEZ
LICENCIADA EN ENFERMERÍA
C.S.P. 62251

Firma del Juez

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE CLIMA LABORAL

I. DATOS GENERALES

1.1. **Apellidos y nombres del juez:** LISBET TIBURCIO SÁNCHEZ
1.2. **Cargo e institucion donde laboral:** ENFERMERA
1.3. Nombre del instrumento evaluado: Cuestionario de estrés laboral de la OIT-OMS
1.4. Autor (es) del intrumento: Ivancevich y Matteson (1989), adaptada a la población peruana por Suárez (2013) y validado por el peruano Takamura (2020).
1.5.

II. ASPECTO DE LA VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 1	Baja 2	Regular 3	Buena 4	Muy Buena 5
51. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado y comprensible				X	
52. OBJETIVIDAD	Permite medir hechos observables				X	
53. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología					X
54. ORGANIZACIÓN	Presentacion ordenada				X	
55. SUFICIENCIA	Comprende aspectos de las variables en cantidad y calidad suficiente				X	
56. PERTINENCIA	Permite conseguir datos de acuerdo a los objetivos planteados					X
57. CONSISTENCIA	Pretende conseguuir datos basados teorias o modelos teoricos					X
58. COHERENCIA	Entre variables, indicadores y los items					X
59. METODOLOGIA	La estrategia respónde al proposito de la investigacion				X	
60. APLICACIÓN	Los datos permiten un tratamiento estadistico pertinente.				X	
		↓	↓	↓	↓	↓
CONTEO TOTAL DE MARCAS (Realice el conteo en cada una de las categorias de la escala)		A	B	C	24 D	20 E

$$Coeficiente\ de\ validez = \frac{1xA + 2xB + 3xC + 4xD + 5xE}{50} = \frac{44}{50} = 0.88$$

III. CALIFICACIÓN GLOBAL: (ubique el coeficiente de validez en el intervalo respectivo y marque con una aspa en el circulo asociado)

CATEGORIA	INTERVALO
Desaprobado ( )	[0.00 – 0.60]
Observado ( )	<0.60 – 0.70]
Aprobado (●)	<0.70 – 1.00]

IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

.....
.....
.....

Lugar: .....

LISBET TIBURCIO SÁNCHEZ
LICENCIADA EN ENFERMERÍA
C.S.P. 62251

Firma del Juez

6. Consentimiento informado.

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Por medio de esta carta doy mi consentimiento para participar en la investigación:

Estrés y clima laboral en el personal de salud de una clínica privada de Chimbote, 2022

La cual es conducida por la Bachiller en enfermería:

Obregon Enriquez Jennifert Anais

Quienes se encuentran en proceso de ejecución de sus tesis para la obtención de su título de Licenciada en Enfermería

Si usted accede a participe del presente estudio, se le pedirá firmar dicho consentimiento. La participación en este estudio es estrictamente anónima, no se dañará la integridad de su persona en ningún momento, ya que es un estudio no experimental. La información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación.

Si tiene alguna duda sobre la investigación, puede hacer preguntas en cualquier momento. Igualmente, puede obviar la participación sin que eso le perjudique en ninguna forma. A través 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 consciente y voluntaria firmo dando por aceptado mi inclusión.

OTORGO mi CONSENTIMIENTO a que esta información tenga lugar y sea utilizada para cubrir los objetivos específicos en el proyecto, por ello firmo este consentimiento.

Chimbote, ……, 2022

…….……

Firma del personal de Salud

7. Informe de conformidad

"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

INFORME N.° 006-2022/RERG

A	:	Directora de Programa de Estudios de Enfermería.
De	:	**Mg. Rosa Esperanza Rivera Gonzales** Asesora de Tesis
Asunto	:	**Informe de Culminación de Asesoramiento de Informe Final de Tesis**
Fecha	:	Chimbote, 01 agosto de 2022

Ref. RESOLUCIÓN DE DIRECCIÓN DE ESCUELA N.° 315-2021-USP-EPE/D

Tengo a bien dirigirme a usted, para saludarla cordialmente y al mismo tiempo hacer de conocimiento que siendo asesora de la Tesis titulado **"Estrés y clima laboral en el personal de salud de una clínica privada de Chimbote, 2021",** presentado por la graduada **OBREGON ENRIQUEZ JENNIFERT ANAIS con código N°1115100044**, informo a Ud. que se ha culminado con el asesoramiento del Informe final de tesis, el cual se encuentra en condición ser evaluado por los miembros del Jurado Dictaminador y programarle fecha y hora de sustentación.

Contando con su amable atención al presente, es ocasión propicia para renovarle las muestras de mi especial deferencia personal.

Atentamente.

Mg. Rosa Esperanza Rivera Gonzales.
Asesora de Tesis

Estrés y clima laboral en el personal de salud de una clínica privada de Chimbote, 2022

por Jennifert Obregon Enriquez

Fecha de entrega: 20-mar-2023 07:44p.m. (UTC-0500)
Identificador de la entrega: 2042182932

Nombre del archivo: TESIS_Obregon_Enriquez_Jennifert_TURNITIN.docx (1.06M)

Total de caracteres: 68594

REPORTE DE SIMILITUD

INFORME DE ORIGINALIDAD

2%	26%	4%	10%
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	%
hdl.handle.net Fuente de Internet	%
Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	%
repositorio.upao.edu.pe Fuente de Internet	%
repositorio.umsa.bo Fuente de Internet	%
repositorio.uwiener.edu.pe Fuente de Internet	%
repositorio.unac.edu.pe Fuente de Internet	%
docplayer.es Fuente de Internet	%
repositorio.unsa.edu. Fuente de Internet	

	www.scribd.com Fuente de Internet	<1%
	repositorio.autonomadeica.edu.pe Fuente de Internet	<1%
	repositorio.uss.edu.pe Fuente de Internet	<1%
	www.revreumatologia.sld.cu Fuente de Internet	<1%
	repositorio.urp.edu.pe Fuente de Internet	<1%
15	Submitted to Instituto Madrileno de Formacion Trabajo del estudiante	<1%
16	Submitted to Universidad San Ignacio de Loyola Trabajo del estudiante	<1%
	repositorio.ucsp.edu.pe Fuente de Internet	<1%
	repositorio.unfv.edu.pe Fuente de Internet	<1%
	www.slideshare.net Fuente de Internet	<1%
	repositorio.udaff.ed Fuente de Internet	<1%

21	Submitted to Universidad Inca Garcilaso de la Vega Trabajo del estudiante	<1%
	1library.co Fuente de Internet	<1%
	repositorio.autonoma.edu.pe Fuente de Internet	<1%
	iris.paho.org Fuente de Internet	<1%
	repositorio.unap.edu.pe Fuente de Internet	<1%
	repositorio.unc.edu.pe Fuente de Internet	<1%
	repositorio.udch.edu.pe Fuente de Internet	<1%
	repositorio.unprg.edu.pe Fuente de Internet	<1%
	repositorio.untumbes.edu.pe Fuente de Internet	<1%
	repositorio.upeu.edu.pe:8080 Fuente de Internet	<1%
	tesis.pucp.edu.pe Fuente de Internet	<1%
32	repositorio.upch.edu.pe	

	Fuente de Internet	<1%
	repositorio.upeu.edu.pe Fuente de Internet	<1%
	repositorio.upt.edu.pe Fuente de Internet	<1%
	repositorio.unsch.edu.pe Fuente de Internet	<1%
	repositorio.ucp.edu.pe Fuente de Internet	<1%
	repositorio.upla.edu.pe Fuente de Internet	<1%
	repositorio.upn.edu.pe Fuente de Internet	<1%
39	(07-16-21) http://200.48.38.121/bitstream/handle/USANPEDRO/14 isAllowed=y&sequence=1 Fuente de Internet	<1%
40	Submitted to Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga Trabajo del estudiante	<1%
	Submitted to Universidad de Málaga - Tii Trabajo del estudiante	<1%
	Fuente de Internet repositorio.uigv.edu.	<1%

43	repositorio.uladech.edu.pe Fuente de Internet	<1%
	www.acosomoral.org Fuente de Internet	<1%
	repositorio.uap.edu.pe Fuente de Internet	<1%
	tesis.ucsm.edu.pe Fuente de Internet	<1%
	www.cienciasadministrativas.unach.mx Fuente de Internet	<1%
	www.opsecu.org Fuente de Internet	<1%
	www.ti.autonomadeica.edu.pe Fuente de Internet	<1%
	bibliotecas.unsa.edu.pe Fuente de Internet	<1%
	core.ac.uk Fuente de Internet	<1%
	repositorio.ulima.edu.pe Fuente de Internet	<1%
	repositorio.unal.edu.co Fuente de Internet	<1%
	repositorio.unasam.edu.pe Fuente de Internet	<1%

	saludpereira.gov.co Fuente de Internet	<1%
	ulatina.metabiblioteca.org Fuente de Internet	<1%
	es.scribd.com Fuente de Internet	<1%
58	"Proceedings of the 21st Congress of the International Ergonomics Association (IEA 2021)", Springer Science and Business Media LLC, 2021 Publicación	<1%

Excluir citas Apagado Excluir bibliografía Activo

Análisis descriptivo del Estrés laboral

Estrés Laboral OIT-OMS	Mínimo	Máximo	Media	Desv. Desviación
25 El no contar con la tecnología adecuada para hacer un trabajo de calidad me causa estrés	5	6	5,71	,458
24 El que no respeten a mis superiores, a mí y a los que están debajo de mí, me causa estrés	5	7	5,69	,583
23 El que mi equipo de trabajo no me brinde ayuda técnica cuando lo necesito me causa estrés	5	7	5,43	,608
16 El que se maneje mucho papeleo dentro de la empresa me causa estrés	3	7	5,40	,812
21 El que mi equipo de trabajo me presione demasiado me causa estrés	4	7	5,31	,758
22 El que tenga que trabajar con miembros de otros departamentos me estresa	4	6	5,31	,718
17 El que mi supervisor no tenga confianza en el desempeño de mi trabajo me causa estrés	4	7	5,23	,808
12 El que las personas que están a mi nivel dentro de la organización tengamos poco control sobre el trabajo me causa estrés	3	6	5,17	,785
10 El que la forma en que trabaja la organización no sea clara me estresa	4	7	5,17	,664
15 El no tener derecho a un espacio privado en mi trabajo me estresa	3	7	5,09	,853
8 El que mi equipo de trabajo no me respalde en mis metas me causa estrés	3	6	5,09	,742
19 El que mi equipo no me brinde protección en relación con las injustas demandas de trabajo que me hacen los jefes me causa estrés	4	7	5,09	,702
14 El no tener el conocimiento técnico para competir dentro de la organización me estresa	2	6	5,09	1,011
11 El que las políticas generales de la gerencia impidan mi buen desempeño me estresa	2	6	5,09	,919
20 La organización carece de dirección y objetivo me causa estrés	2	6	5,06	,765
18 El que mi equipo de trabajo se encuentre desorganizado me estresa	3	6	5,06	,802
13 El que mi supervisor no se preocupe por mi bienestar me estresa	4	6	4,97	,664
7 El que no sea parte de un equipo de trabajo que colabore estrechamente me causa estrés	2	6	4,94	,968
5 El que mi supervisor no dé la cara por mí ante los jefes me estresa	3	7	4,89	,900
6 El que mi supervisor no me respete me estresa	1	6	4,54	1,197
9 El que mi equipo de trabajo no tenga prestigio ni valor dentro de la empresa me causa estrés	1	6	4,37	1,285
4 El que el equipo disponible para llevar a cabo mi trabajo sea limitado me estresa	2	7	4,31	1,022
3 El que no esté en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo me produce estrés	3	6	4,23	,910
2 El rendirle informes a mis superiores y a mis subordinados me estresa	3	6	3,34	,639
1 El que no comprenda las metas y misión de la empresa me causa estrés	2	3	2,06	,236

Nota: 1 = Nunca; 2 A veces; e= frecuentemente; 4 =Siempre

Análisis descriptivo del Clima laboral

-

	Mínimo	Máximo	Media	Desv. Desviación
9. Mi trabajo es evaluado en forma adecuada.	2	2	2,00	,000
13. Los premios y reconocimientos son distribuidos en forma justa.	2	2	2,00	,000
10. Es fácil para mis compañeros de trabajo que sus nuevas ideas sean consideradas.	2	3	2,03	,169
20. Las otras áreas o servicios me ayudan cuando las necesito.	1	3	2,03	,296
25. Mi jefe inmediato me comunica si estoy realizando bien o mal mi trabajo.	2	3	2,03	,169
5. Mi remuneración es adecuada en relación con el trabajo que realizo.	2	3	2,11	,323
18. Existen incentivos laborales para que yo trate de hacer mejor mi trabajo.	2	4	2,11	,471
24. Mi jefe inmediato se comunica regularmente con los trabajadores para recabar apreciaciones técnicas o percepciones relacionadas al trabajo.	2	4	2,11	,404
6. Mi jefe está disponible cuando se le necesita.	2	3	2,14	,355
1. Mi centro de labores me ofrece la oportunidad de hacer lo que mejor que sé hacer.	2	3	2,17	,382
4. Mis compañeros de trabajo toman iniciativas para la solución de problemas.	1	3	2,17	,453
22. Puedo contar con mis compañeros de trabajo cuando los necesito.	2	3	2,17	,382
23. Mi salario y beneficios son razonables.	2	3	2,20	,406
2.Mi jefe inmediato trata de obtener información antes de tomar una decisión.	2	3	2,20	,406
7. Mi jefe inmediato se preocupa por crear un ambiente laboral agradable.	2	3	2,20	,406
16. Nuestros directivos contribuyen a crear condiciones adecuadas para el progreso de mi organización.	2	4	2,23	,547
14. Mi institución es flexible y se adapta bien a los cambios.	2	3	2,26	,443
21. En términos generales me siento satisfecho con mi ambiente de trabajo	2	3	2,34	,482
3. La innovación es característica de nuestra organización.	2	3	2,43	,502
12. En mi organización participo en la toma de decisiones	2	3	2,54	,505
15. La limpieza de los ambientes es adecuada.	2	4	2,77	,690
27. Recibo buen trato en mi establecimiento de salud.	2	3	2,89	,323
11. Las tareas que desempeño corresponden a mi función.	2	4	3,54	,817
8. Conozco las tareas o funciones específicas que debo realizar en mi organización.	2	4	3,89	,471
17. Mi contribución juega un papel importante en el éxito de mi organización de salud.	2	4	3,91	,373
19. Estoy comprometido con mi organización de salud.	2	4	3,91	,373
26. Me interesa el desarrollo de mi organización de salud.	3	4	3,97	,169
28. Presto atención a los comunicados que emiten mis jefes.	4	4	4,00	,000

Nota: 1 = Nunca; 2 A veces; e= frecuentemente; 4 =Siempre

Análisis de ítems de las dimensiones de clima organizacional

Estadísticos descriptivos					
Cultura organizacional	N	Mínimo	Máximo	Media	Desv. Desviación
26. Me interesa el desarrollo de mi organización de salud.	35	3,00	4,00	3,9714	,16903
19. Estoy comprometido con mi organización de salud.	35	2,00	4,00	3,9143	,37349
17. Mi contribución juega un papel importante en el éxito de mi organización de salud.	35	2,00	4,00	3,9143	,37349
27. Recibo buen trato en mi establecimiento de salud.	35	2,00	3,00	2,8857	,32280
7. Mi jefe inmediato se preocupa por crear un ambiente laboral agradable.	35	2,00	3,00	2,2000	,40584
22. Puedo contar con mis compañeros de trabajo cuando los necesito.	35	2,00	3,00	2,1714	,38239
1. Mi centro de labores me ofrece la oportunidad de hacer lo que mejor que sé hacer.	35	2,00	3,00	2,1714	,38239
20. Las otras áreas o servicios me ayudan cuando las necesito.	35	1,00	3,00	2,0286	,29563
N válido (por lista)	35				

Estadísticos descriptivos					
Diseño organizacional	N	Mínimo	Máximo	Media	Desv. Desviación
28. Presto atención a los comunicados que emiten mis jefes.	35	4,00	4,00	4,0000	,00000
8. Conozco las tareas o funciones específicas que debo realizar en mi organización.	35	2,00	4,00	3,8857	,47101
11. Las tareas que desempeño corresponden a mi función.	35	2,00	4,00	3,5429	,81684
12. En mi organización participo en la toma de decisiones	35	2,00	3,00	2,5429	,50543
2.Mi jefe inmediato trata de obtener información antes de tomar una decisión.	35	2,00	3,00	2,2000	,40584
23. Mi salario y beneficios son razonables.	35	2,00	3,00	2,2000	,40584
24. Mi jefe inmediato se comunica regularmente con los trabajadores para recabar apreciaciones técnicas o percepciones relacionadas al trabajo.	35	2,00	4,00	2,1143	,40376
5. Mi remuneración es adecuada en relación con el trabajo que realizo.	35	2,00	3,00	2,1143	,32280
25. Mi jefe inmediato me comunica si estoy realizando bien o mal mi trabajo.	35	2,00	3,00	2,0286	,16903
N válido (por lista)	35				

Estadísticos descriptivos					
Potencial Humano	N	Mínimo	Máximo	Media	Desv. Desviación
15. La limpieza de los ambientes es adecuada.	35	2,00	4,00	2,7714	,68966
3. La innovación es característica de nuestra organización.	35	2,00	3,00	2,4286	,50210
21. En términos generales me siento satisfecho con mi ambiente de trabajo	35	2,00	3,00	2,3429	,48159
14. Mi institución es flexible y se adapta bien a los cambios.	35	2,00	3,00	2,2571	,44344
16. Nuestros directivos contribuyen a crear condiciones adecuadas para el progreso de mi organización.	35	2,00	4,00	2,2000	,47279
4. Mis compañeros de trabajo toman iniciativas para la solución de problemas.	35	1,00	3,00	2,1714	,45282
6. Mi jefe está disponible cuando se le necesita.	35	2,00	3,00	2,1429	,35504
18. Existen incentivos laborales para que yo trate de hacer mejor mi trabajo.	35	2,00	4,00	2,0857	,37349
10. Es fácil para mis compañeros de trabajo que sus nuevas ideas sean consideradas.	35	2,00	3,00	2,0286	,16903
13. Los premios y reconocimientos son distribuidos en forma justa.	35	2,00	2,00	2,0000	,00000
9. Mi trabajo es evaluado en forma adecuada.	35	2,00	2,00	2,0000	,00000
N válido (por lista)	35				

Análisis de ítems de las dimensiones de clima organizacional

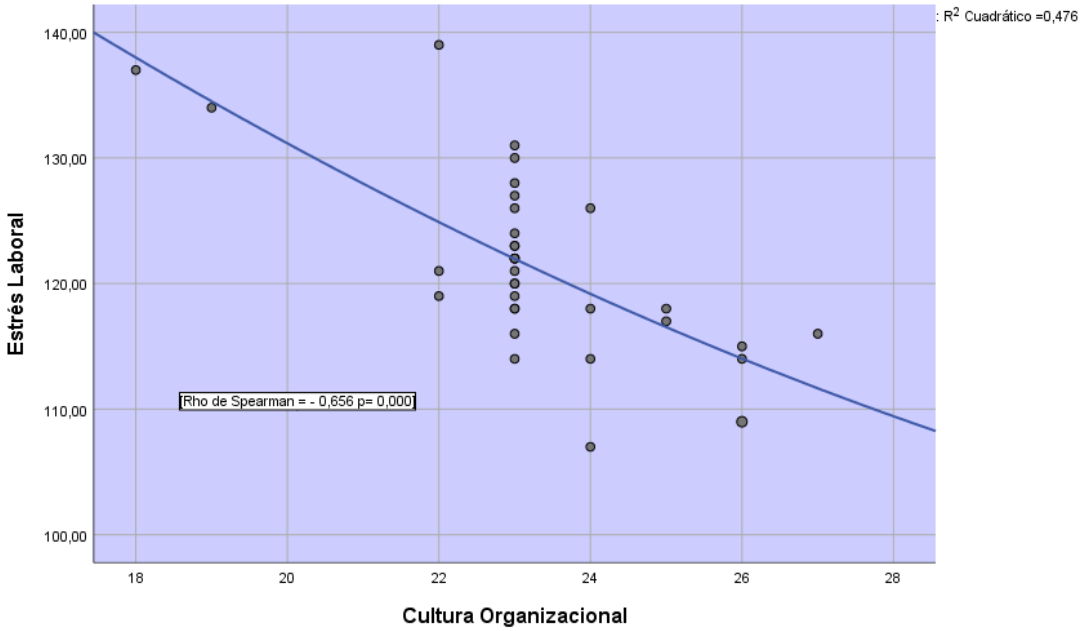


Figura 1.

Relación entre el estrés laboral y la dimensión cultura organizacional del clima organizacional del personal de salud de Clínica Privada de Chimbote, mayo – julio 2022.

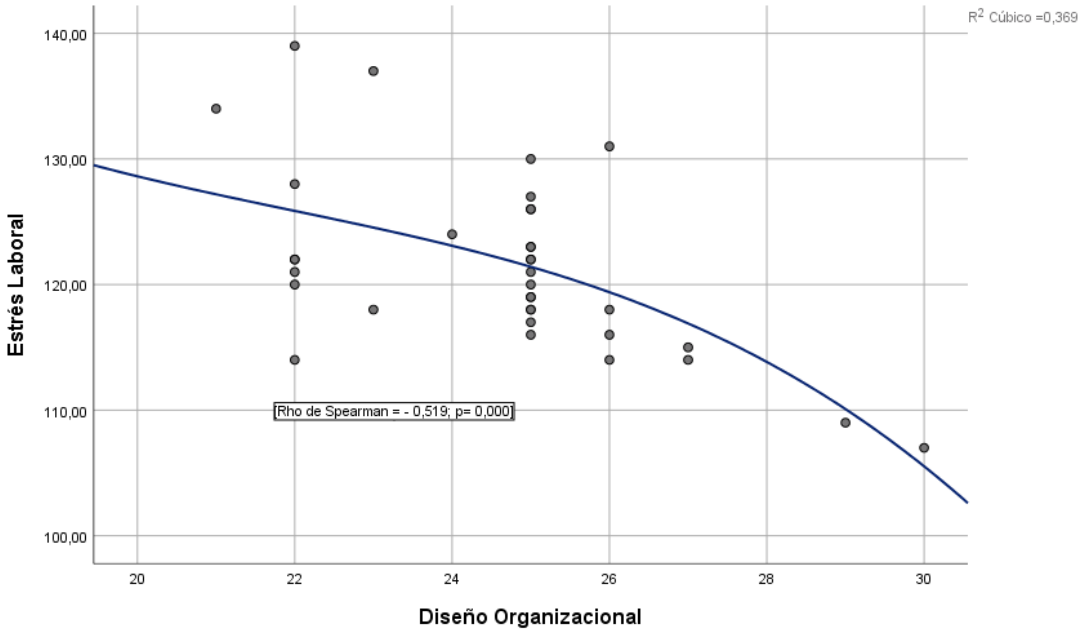


Figura 2.

Relación entre el estrés laboral y la dimensión diseño organizacional del clima organizacional del personal de salud de Clínica Privada de Chimbote, mayo – julio 2022.

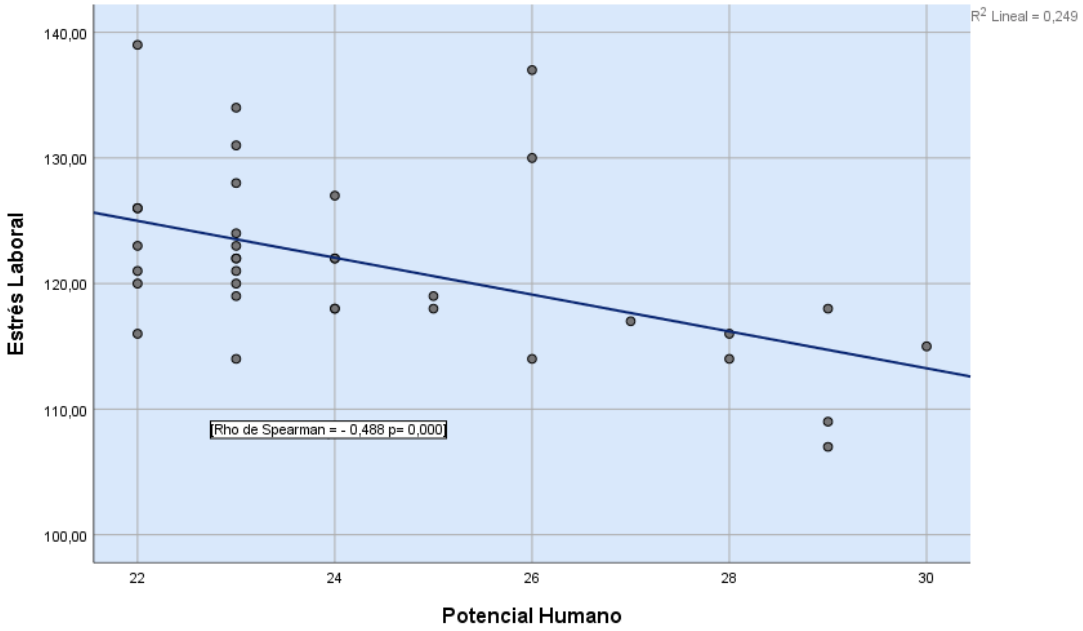


Figura 3.

Relación entre el estrés laboral y la dimensión potencial humano del clima organizacional del personal de salud de Clínica Privada de Chimbote, mayo - julio 2022.

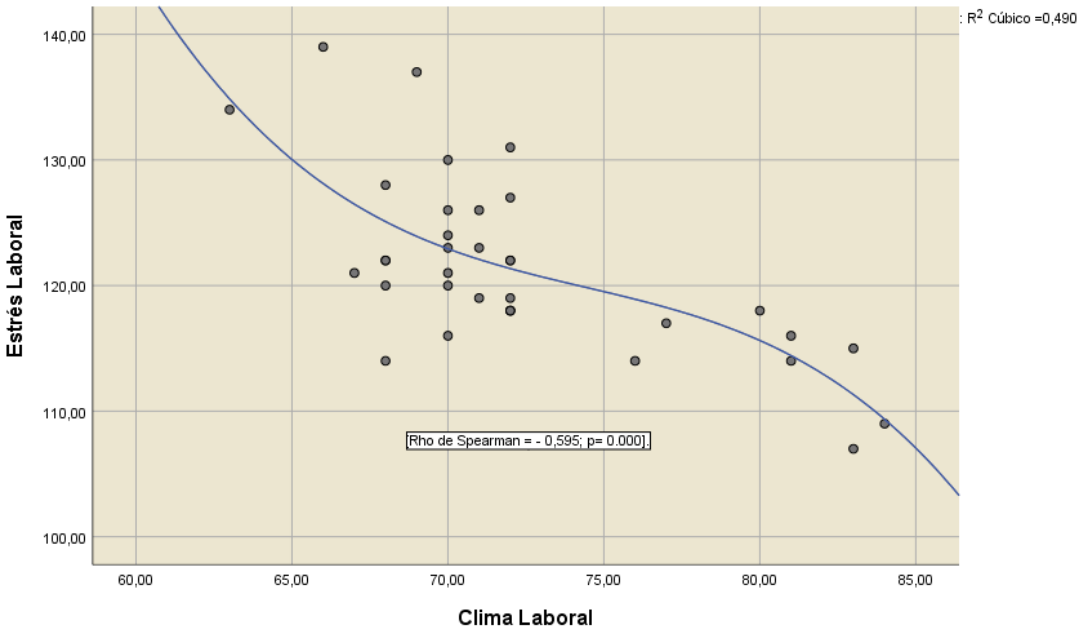


Figura 4. Relación que existe entre el estrés y el clima laboral en el personal de salud de una Clínica Privada de Chimbote, mayo – julio 2022

Tabla 5. Prueba de hipótesis de la correlación entre el estrés y el clima laboral en el personal de salud de una Clínica Privada de Chimbote, mayo – julio 2022

Correlaciones				
			Estrés laboral	Clima laboral
Rho de Spearman	Estrés laboral	Coeficiente de correlación	1,000	-,595**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	35	35
	Clima laboral	Coeficiente de correlación	-,595**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	35	35

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

Interpretación:

El coeficiente de correlación de Spearman mostro un valor de Rho= -0,595; p= 0,000 lo que determina una correlación negativa