



UNIVERSIDAD
AUTÓNOMA
DE ICA

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE ICA
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
PROGRAMA ACADÉMICO DE PSICOLOGÍA

TESIS
**CLIMA ORGANIZACIONAL Y ESTRÉS EN LOS
TRABAJADORES DEL HOSPITAL II-1, ILAVE, PUNO-2023**

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN
CALIDAD DE VIDA, RESILIENCIA Y BIENESTAR
PSICOLÓGICO

PRESENTADO POR:
NANCY BETTY CÁCERES VANEGAS
HAYDE QUISPE MARCE

TESIS DESARROLLADA PARA OPTAR EL TITULO
PROFESIONAL DE LICENCIADA EN PSICOLOGÍA

DOCENTE ASESOR
MG. JOEL HIAMIR FIGUEROA QUIÑONES
CÓDIGO ORCID N°00000-0003-3907-7606

CHINCHA, 2023

CONSTANCIA DE APROBACIÓN DE INVESTIGACIÓN

Dra. Juana Marcos romero

Decana de la Facultad de Ciencias de la Salud

Presente. –

De mi especial consideración:

Sirva la presente para saludarle e informar que las estudiantes Nancy Betty Cáceres Vanegas Y Hayde Quispe Marce de la Facultad de Ciencias de la Salud, del programa académico de psicología, ha cumplido con elaborarsu:

PROYECTO DE
TESIS

TESIS



Titulado:

**"CLIMA ORGANIZACIONAL Y ESTRÉS EN LOS TRABAJADORES
DEL HOSPITAL II-1, ILAVE, PUNO-2023"**

Por lo tanto, queda expedito para continuar con el procedimiento correspondiente, remito la presente constancia adjuntando mi firma en señal de conformidad.

Agradezco por anticipado la atención a la presente, aprovecho la ocasión para expresar los sentimientos de mi especial consideración y deferencia personal.

Cordialmente,



Mg./ Joel Hiamir Figueroa Quiñones
DNI N° 77350466

Código ORCIR N° 0000-0003-3907-7606

Declaratoria de Autenticidad de la Investigación

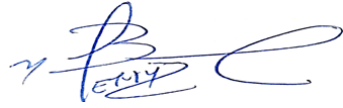
Yo, Nancy Betty, CACERES VANEGAS identificado(a) con DNI N°43359824 y Hayde, QUISPE MARCE, identificado(a) con DNI N°43104687, en nuestra condición de estudiantes del programa de estudios de psicología de la Facultad de Ciencias de la Salud en la Universidad Autónoma de Ica y que habiendo desarrollado la Tesis titulada: CLIMA ORGANIZACIONAL Y ESTRÉS EN LOS TRABAJADORES DEL HOSPITAL II-1, ILAVE, PUNO-2023, declaramos bajo juramento que:

- a. La investigación realizada es de nuestra autoría
- b. La tesis no ha cometido falta alguna a las conductas responsables de investigación, por lo que, no se ha cometido plagio, ni auto plagio en su elaboración.
- c. La información presentada en la tesis se ha elaborado respetando las normas de redacción para la citación y referenciación de las fuentes de información consultadas. Así mismo, el estudio no ha sido publicado anteriormente, ni parcial, ni totalmente con fines de obtención de algún grado académico o título profesional.
- d. Los resultados presentados en el estudio, producto de la recopilación de datos son reales, por lo que, el(la) investigador(a) no ha incurrido ni en falsedad, duplicidad, copia o adulteración de estos, ni parcial, ni totalmente.
- e. La investigación cumple con el porcentaje de similitud establecido según la normatividad vigente de la Universidad (no mayor al 28%), el porcentaje de similitud alcanzado en el estudio es del:

26%

Autorizamos a la Universidad Autónoma de Ica, de identificar plagio, autoplagio, falsedad de información o adulteración de estos, se proceda según lo indicado por la normatividad vigente de la universidad, asumiendo las consecuencias o sanciones que se deriven de alguna de estas malas conductas.

Chincha Alta, 31 de agosto del 2023.



NANCY BETTY CACERES VANEGAS
DNI: 43359824



HAYDE QUISPE MARCE
DNI: 43104687

Dedicatoria

Dedico esta tesis a mis padres, sin el apoyo de ellos no lo había podido lograr este sueño, son los que me proporcionaron grandiosas enseñanzas, enseñaron en mi responsabilidad, deseo de triunfar y son los grandiosos protagonistas de este sueño alcanzado.

Agradecimiento

Agradezco a Dios, familiares, amigos, compañeros y personas que me apoyaron de una u otra forma, fortalecieron y me orientaron para la realización de esta tesis, fue un camino largo con dificultades, pero ahí estamos alcanzando sueños. Este nuevo logro es gracias a ustedes, gracias a sus bendiciones y apoyo diario.

Resumen

Objetivo: Determinar la relación entre clima organizacional y estrés en los trabajadores del Hospital II-1, Ilave, Puno - 2023.

Metodología: Este trabajo de investigación fue de enfoque cuantitativo, básico, descriptivo, de diseño correlacional, los datos se recolectaron mediante la encuesta.

Muestra: 121 trabajadores del Hospital II-1 Ilave conformaron la muestra, se hizo uso de dos instrumentos, el primero para medir la variable clima organizacional y la segunda para la variable estrés.

Instrumento: Se utilizaron dos instrumentos, el de la primera variable, clima organizacional, consta de 34 reactivos y el de la segunda variable, estrés, tuvo un total de 26 ítems. Se aplicó la prueba del coeficiente de Rho de Spearman para evaluar correlación que existe entre el clima organizacional y el estrés.

Resultados: Después de haber utilizado la prueba estadística correspondiente, se utilizó la prueba no paramétrica de Rho de Spearman y resultó una significancia menor a 0.05 ($p = 0.000$); lo que indica que el Clima organizacional se relaciona con el Estrés en los trabajadores del Hospital Ilave II-1, Puno – 2023.

Conclusión: Se demostró que, el clima organizacional sí tiene una relación con el estrés en los trabajadores del Hospital II-1 Ilave, Puno – 2023.

Palabras Claves: Clima organizacional, estrés, trabajadores, hospital.

Abstract

Objective: To determine the relationship between organizational climate and stress in the workers of Hospital II-1, Ilave, Puno - 2023.

Methodology: This research work was of a quantitative, basic, descriptive approach, of correlational design, the data was collected through the survey.

Sample: 121 workers from Hospital II-1 Ilave made up the sample, using two instruments, the first to measure the organizational climate variable and the second for the stress variable.

Instrument: Two instruments were used, the one for the first variable, organizational climate, consisted of 34 items and the one for the second variable, stress, had a total of 26 items. Spearman's Rho coefficient test was used to evaluate the correlation between organizational climate and stress.

Results: After having used the corresponding statistical test, the Spearman's Rho nonparametric test was used and resulted in a significance of less than 0.05 ($p = 0.000$); which indicates that the organizational climate is related to stress in the workers of the Ilave II-1 Hospital, Puno - 2023.

Conclusion: It was demonstrated that, the organizational climate does have a relationship with stress in the workers of the Hospital II-1 Ilave, Puno - 2023.

Key words

Organizational climate, stress, workers, hospital.

Índice

Constancia de Aprobación de Investigación	ii
Declaratoria de Autenticidad de la Investigación	iii
Dedicatoria	v
Agradecimiento	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
Índice de tablas	xi
Índice de figuras	xii
I. INTRODUCCIÓN.....	12
II. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	14
2.1. Descripción del problema.....	14
2.2. Pregunta de investigación general	17
2.3. Preguntas de investigación específicas	17
2.4. Objetivo general.....	18
2.5. Objetivos específicos	18
2.6. Justificación e importancia	18
2.7. Alcance y limitaciones.....	20
III. MARCO TEÓRICO.....	21
3.1. Antecedentes	21
3.2. Bases teóricas	28
3.3. Marco Conceptual.....	34
IV. METODOLOGÍA.....	37
4.1. Tipo y Nivel de Investigación	37
4.2. Diseño de la Investigación	37
4.3. Hipótesis general y específicas.....	38
4.4. Identificación de las variables	38
4.5. Matriz de operacionalización de variables	39
4.6. Población – Muestra	41
4.7. Técnicas e instrumentos de recolección de información.....	41

4.8. Técnicas de análisis y procedimiento de datos	42
V. RESULTADOS	43
5.1. Presentación de resultados.....	43
5.2. Interpretación de resultados.....	55
VI. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS	61
6.1. Análisis inferencial	61
VII. DISCUSIÓN DE RESULTADOS	62
7.1. Comparación de resultados	62
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	65
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	67
ANEXOS	76
Anexo 1: Matriz de consistencia	77
Anexo 2: Instrumentos de recolección de datos	79
Anexo 3: Ficha de validación de instrumentos de medición	82
Anexo 4: Confiabilidad de instrumentos de medición	94
Anexo 5: Escala de valoración del instrumento	95
Anexo 6: Base de datos	96
Anexo 7: Documentos administrativos.....	99
Anexo 8: Informe Turnitin al 26 % de similitud	102

Índice de tablas

Tabla 1 Sexo	43
Tabla 2 Edad	44
Tabla 3 Profesión	45
Tabla 4 Frecuencias de la variable: Clima organizacional.....	46
Tabla 5 Frecuencias de las dimensiones de la variable: Clima Organizacional.....	47
Tabla 6 Frecuencias de la variable: Estrés.....	48
Tabla 7 Frecuencias de las dimensiones de la variable: Estrés	49
Tabla 8 Frecuencia del cruce entre las variables: Clima Organizacional y Estrés.....	50
Tabla 9 Frecuencia del cruce entre variable y dimensión: Clima Organizacional y reacciones físicas.....	51
Tabla 10 Frecuencia del cruce entre variable y dimensión: Clima Organizacional y reacciones emocionales.....	52
Tabla 11 Frecuencia del cruce entre variable y dimensión: Clima Organizacional y reacciones cognitivas.....	53
Tabla 12 Frecuencia del cruce entre variable y dimensión: Clima Organizacional y reacciones conductuales.....	54
Tabla 13 Prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov	55
Tabla 14 Prueba de correlación entre las variables: Clima organizacional y Estrés.....	56
Tabla 15 Prueba de correlación entre la variable y dimensión: Clima organizacional y reacciones físicas.....	57
Tabla 16 Prueba de correlación entre la variable y dimensión: Clima organizacional y reacciones emocionales.....	58
Tabla 17 Prueba de correlación entre la variable y dimensión: Clima organizacional y reacciones cognitivas.....	59
Tabla 18 Prueba de correlación entre la variable y dimensión: Clima Organizacional y reacciones conductuales.....	60
Tabla 19 Estadística de fiabilidad de la variable: Clima organizacional	94
Tabla 20 Estadística de fiabilidad de la variable: Estrés.....	94

Índice de figuras

Figura 1 Sexo.....	43
Figura 2 Edad.....	44
Figura 3 Profesión.....	45
Figura 4 Frecuencias de la variable: Clima organizacional	46
Figura 5 Frecuencias de las dimensiones de la variable: Clima Organizacional.....	47
Figura 6 Frecuencias de la variable: Estrés	48
Figura 7 Frecuencias de las dimensiones de la variable: Estrés.....	49
Figura 8 Frecuencia del cruce entre las variables: Clima Organizacional y Estrés.....	50
Figura 9 Frecuencia del cruce entre variable y dimensión: Clima Organizacional y reacciones físicas.....	51
Figura 10 Frecuencia del cruce entre variable y dimensión: Clima Organizacional y reacciones emocionales.....	52
Figura 11 Frecuencia del cruce entre variable y dimensión: Clima Organizacional y reacciones cognitivas.....	53
Figura 12 Frecuencia del cruce entre variable y dimensión: Clima Organizacional y reacciones conductuales.....	54

I. INTRODUCCIÓN

Los valores y creencias que se encuentran como no visibles, pero existen dentro del comportamiento y la acción del empleado es conocido como clima organizacional. Muchas empresas que se encuentran modernizadas son dependientes de los factores intangibles como el clima organizativo, que puede obstaculizar o impulsar su progreso. Asimismo, el clima organizativo se centra en la opinión de los empleados sobre los sistemas y procedimientos en juego dentro de su lugar de trabajo (Madhukar y Sharma, 2017).

Asimismo, una de las enfermedades que afecta al ser humano en la mente es el estrés que se presenta en el territorio laboral, el cual se definen como aquellas respuestas físicas y emocionales que dañan en el aspecto laboral asimismo esta no coincide con las capacidades de la respuesta o necesidades de empleado. Sin embargo, ante tal definición se entiende que el estrés es la preocupación sustancial que crece para los empleados por la tensión que tienen durante el momento de trabajar (Odonkor y Adams, 2021).

Además, los trabajadores de la salud son muy a menudo susceptibles al agotamiento, especialmente para aquellos que tratan a los pacientes directamente. Esto podría deberse a los cuidados intensivos del paciente, alta tasa de mortalidad e inadecuado trabajo en términos de alta carga de trabajo acoplado con falta de tiempo según las necesidades del paciente (Tri et al., 2021).

Por lo cual, en esta investigación, que se realizó se pretendió evaluar la relación del clima organizacional y estrés en los trabajadores del Hospital II-1, Ilave, Puno - 2023, donde tiene como estructura 7 principales capítulos, como se da a conocer a continuación: en el primer capítulo, se ofrece la introducción del estudio; en el segundo capítulo, se describe el problema de investigación, incluyendo la realidad problemática observada, los propósitos generales y específicas, la justificación teórica, práctica, la parte metodológica y social del estudio, la importancia del estudio y su alcance y limitaciones; en el tercer capítulo se detallan los estudios que sirven de antecedentes, se describen las bases las teorías de las respectivas variables y el respectivo marco que abarca toda los conceptos; pero en el cuarto capítulo, se desarrolla la parte metodológica del estudio por ende se desglosó en las partes que

la componen: el tipo y nivel de investigación, el diseño de la investigación, la respectiva población del estudio y la muestra que se obtiene de la población, las hipótesis generales y específicas que se puso a prueba, las variables y el concepto que se examinaron, la operacionalización de las variables, la técnica y el instrumento; en el quinto capítulo se incluyó la presentación del cronograma de las actividades a efectuarse durante el avance del estudio; en el sexto capítulo, se detalla el presupuesto que incluye el proceso del estudio; en el séptimo capítulo se encuentran todas las referencias que citadas en el estudio y finalmente en los anexos se muestran la matriz de consistencia y los respectivos instrumentos utilizados en este estudio.

II. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

2.1. Descripción del problema

Un clima de organización es un fenómeno relacionado con la productividad de los trabajadores y la felicidad, de ahí se estudie con tanta frecuencia. Este clima se genera a través de las interacciones de los empleados (Pedraza, 2018).

Por su parte, el clima, es la manera en que una organización maneja a su personal y refleja un conjunto de rasgos valorados por sus miembros. Sin embargo, los empleados son menos productivos, cogen más días de baja por enfermedad y se marchan más a menudo cuando están sometidos a un entorno laboral hostil. En consecuencia, el clima organizacional eficaz del entorno laboral se ha transformado en un instrumento administrativo crucial para la toma de decisiones estratégicas, con potencial para impulsar la productividad, facilitar la adaptación a nuevas circunstancias y fomentar una cultura de desarrollo continuo (Chiang et al., 2022a).

Asimismo, se tiene que el mercado laboral, implica a aquellos que se encuentran asociados a la competitividad que existe en diversas empresas, lo que ejerce una importante presión sobre el personal que trabaja en ellas. Cuando se combina con factores diferentes se tiene la influencia en el clima organizativo de la empresa así como en el área de trabajo, compañeros y los respectivos supervisores ante ello se evidencia que puede influir en el desarrollo del tensión laboral en los individuos, lo que se traduce en un bajo rendimiento y eficiencia (Cutti, 2022).

Actualmente, se ven afectadas la salud mental de los personales de salud, y la gestión de conocimiento, el equipamiento tecnológico, las exigencias laborales y los requisitos de control de calidad pueden contribuir a la inestabilidad emocional de los empleados, por lo que es imprescindible investigar los efectos del lugar de trabajo en su salud mental. La salud emocional y física de los integrantes del personal de salud se muestra afectada negativamente y, como consecuencia, son incapaces de hacer bien su trabajo o de tratarse con respeto (Díaz et al., 2019).

De acuerdo a la Organización Internacional del Trabajo (2016), una de las afecciones más cotidianas en el lugar de trabajo es el estrés. El estrés puede

causar diversos problemas de salud, entre ellos los relacionados con los sistemas digestivo y circulatorio, así como otras afecciones de salud somática y mental. Asimismo, el estrés laboral ha generado una atención incrementada últimamente y además es considerado como una afección global por su impacto negativo en el ámbito físico, emocional y bienestar psicológico de las personas en distintos conjuntos ocupacionales que se describen como una epidemia, por lo cual, la Organización Mundial de la Salud ha declarado el estrés como una enfermedad mundial del siglo XXI, asimismo, se han observado que aunque el estrés laboral existe en cada profesión es más pronunciado en las profesiones de la salud. El carácter complejo y dinámico del mundo del trabajo del sector salud expone a sus personales al estrés elevado relacionado con el trabajo que impacta seriamente en el bienestar general y los resultados organizacionales (Odonkor y Adams, 2021).

Al respecto, en un estudio publicado por la OMS, México tiene la tasa más alta de estrés laboral, con un 81%, seguido de China (73%) y Estados Unidos (59%), siendo la causa fundamental la pandemia del Covid-19, que ha originado desequilibrios en muchas actividades, generando presión en los entornos laborales. Asimismo, la salud de los trabajadores no es lo único que se pone en peligro por el estrés en el lugar de trabajo; también la parte organizacional se ve afectado y la producción reduce con ella (Anzures, 2023).

De la misma manera, un estudio en Etiopia reveló que la magnitud de los problemas de estrés laboral se encuentra relacionado con la tensión que tiene el personal de la salud, en ello se muestra que el 46,9%, de los trabajadores presentaron estrés moderado asimismo el 56,7% de los trabajadores de la salud se encontraban insatisfechos con su trabajo actual (Godifay et al., 2018).

Asimismo, en Montenegro se encontró valores elevados de estrés en trabajadores de la salud, siendo los ingresos personales inadecuados (68,14%) como la principal causa de estrés, seguido de la sobrecarga de trabajo, donde más de la mitad de los encuestados (50,44 %), señalaron presentar sobrecarga. Como en las consideraciones anteriores, es evidente que las diferentes causas de estrés se tratan de manera diferente en relación con la unidad organizativa en que el empleado realiza sus funciones laborales (Keković et al., 2022).

En Quito, más del 50% de las enfermeras presentaron estrés moderado en cuanto al ambiente del lugar de trabajo, el 70.85% presentó estrés por falta de personal

incompleto, el 70.58% tuvo estrés al presenciar el sufrimiento de los pacientes (Jiménez et al., 2022).

En América latina, el efectuado en San Salvador evidenció que el 89.3% de los profesionales de salud presentaron estrés leve, pero de ellos, el 79.3% presentó salud mental moderada, siendo el grupo vulnerable las enfermeras, con ello demuestran que el aumento de los grados de estrés de los empleados de la salud influye significativamente en la salud mental (Magaña et al., 2023).

Asimismo, en Ecuador, un estudio demostró que la persona que se encuentra laborando como personal de salud esta propenso a un desgaste emocional en una capacidad de un 64%, donde el 40% están insatisfechos con su remuneración, el 32% refieren que a menudo existe ausencia de motivación, el 40% manifiesta que existe demanda laboral y el 68% considera que trabaja bajo presión (Cabezas, 2023).

Según los informes sobre la salud mental en el Perú, alrededor de un 60% de los habitantes experimenta estrés, y aproximadamente un 70% de empleados padecen estrés laboral. Estas estadísticas son más comunes en personas de entre 25 y 40 años. El grado de estrés laboral está influenciado por el clima organizacional, ya que se ha observado que el “clima organizacional favorable” se asocia con niveles más bajos de estrés laboral (Rojas, 2017).

Al respecto, un estudio en Lima evidenció que los personales que laboran en el área de salud presentaron estrés leve a moderado, predominando en los auxiliares de enfermería, médicos y personal de enfermería respectivamente (Veneros, 2023). Se llevó a cabo otro estudio en Lima que reveló que un 64.4% de las enfermeras experimentaron niveles de estrés moderados (Ortiz y Fuentes, 2023).

De la misma manera, un estudio efectuado en Cusco evidenció que el 57.9% de los empleados manifestaron que clima organizacional en su lugar de trabajo es regular, donde casi la mitad opinan que el liderazgo, la motivación y la toma de decisiones es bajo, igual que otros manifiestan que las relaciones entre colegas son regulares (Castillo, 2020a).

Asimismo, Araujo y Tenorio (2021), evidenciaron que el 59.1% los que laboran en sector salud manifestaron que el clima organización de su lugar de trabajo es moderado y el 31.8% refieren que es bajo; asimismo, el 40.9% presentaron estrés entre moderado y elevado.

Guardamino (2017), en su investigación realizada en Lima, se encontró evidencia de que el “clima organizacional” está asociado al estrés en el trabajo de los profesionales de salud, con un nivel de significancia de $p:0.000$.

En la población, de la región de Puno en Juliaca, se realizó un estudio que reveló que un 79.4% de los empleados de salud experimentan tensión laboral. Además, el 83.5% de ellos indicaron una falta de apoyo organizacional, mientras que el 40.2% mencionó que experimentan una carga de trabajo excesiva en su lugar de trabajo (Apaza, 2020).

El Hospital II-1 de Ilave, Puno, no es ajeno a ello, ya que, de acuerdo a los testimonios de los trabajadores, el estrés se revela el clima organizacional de cada establecimiento y en el líder adecuado para ser una fuente de motivación, modelo a seguir y mejorar el clima organizacional del Hospital frente a los cambios y la toma de decisiones. Además, las personas consideran que los dos factores están fuertemente asociados y crean un ambiente organizacional negativo entre sus colegas, ya que las personas estresadas son menos productivas y menos comprometidas con su trabajo.

Por lo tanto, es de suma importancia llevar a cabo esta investigación, ya que solo a través de la valoración y medición del estrés laboral se puede diagnosticar el problema y tener la oportunidad de implementar estrategias y/o talleres, para poder prevenir los efectos adversos en la salud de los trabajadores del Hospital II-1 de Ilave y garantizar su nivel de productividad.

2.2. Pregunta de investigación general

¿Existe relación entre clima organizacional y estrés en los trabajadores del Hospital II-1, Ilave, Puno-2023?

2.3. Preguntas de investigación específicas

P.E.1

¿Existe relación entre clima organizacional y reacciones físicas en los trabajadores del Hospital II-1, Ilave, Puno - 2023?

P.E.2

¿Existe relación entre clima organizacional y reacciones emocionales en los trabajadores del Hospital II-1, Ilave, Puno - 2023?

P.E.3

¿Existe relación entre clima organizacional y reacciones cognitivas en los trabajadores del Hospital II-1, Ilave, Puno - 2023?

P.E.4

¿Existe relación entre clima organizacional y reacciones conductuales en los trabajadores del Hospital II-1, Ilave, Puno - 2023?

2.4. Objetivo general

Determinar la relación entre clima organizacional y estrés en los trabajadores del Hospital II-1, Ilave, Puno-2023

2.5. Objetivos específicos

Identificar la relación entre clima organizacional y reacciones físicas en los trabajadores del Hospital II-1, Ilave, Puno-2023.

Identificar la relación entre clima organizacional y reacciones emocionales en los trabajadores del Hospital II-1, Ilave, Puno-2023.

Identificar la relación entre clima organizacional y reacciones cognitivas en los trabajadores del Hospital II-1, Ilave, Puno-2023.

Identificar la relación entre clima organizacional y reacciones conductuales en los trabajadores del Hospital II-1, Ilave, Puno-2023.

2.6. Justificación e importancia

Justificación teórica

El presente estudio se enfoca y justifica en el marco teórico preexistente y para dar a conocer con mayor exactitud sobre la interacción que hay entre el clima organizacional y los niveles de estrés entre los empleados del sector sanitario. Asimismo, este marco teórico también puede utilizarse en futuros estudios, ampliando el conociendo en cuanto a la comprensión del potencial humano y de

otros factores importantes como la cultura empresarial y el estrés laboral. Además, se justifica porque, al buscar información del tema, no se han encontrado estudios previos sobre el estrés y el clima organizacional en el personal del Hospital II-1 llave, Puno, los resultados de este trabajo de investigación se añaden al entendimiento teórico existente, ayudando al personal y a la gerencia del Hospital II-1 de llave a manejar mejor el estrés y fomentar un clima organizacional positivo.

Justificación práctica

Para comprender mejor las variables y proponer funciones de promoción y prevención del nivel de estrés y potenciar el clima organizacional, el presente estudio muestra una serie de resultados de ambas variables, que ayudan a describir la presencia de una incidencia sobre el clima organizacional y el estrés en los trabajadores, lo que permite a incentivar a los trabajadores a hacer frente a los acontecimientos estresantes que les afectan en su lugar de trabajo. Asimismo, la motivación de esta investigación procede del reconocimiento de que unas relaciones laborales eficaces son cruciales para el éxito de cualquier empresa.

Justificación metodológica

Para justificar el presente estudio se utilizaron métodos de investigación, incluidas dos encuestas fiables y válidas. Asimismo, los estudios futuros que se beneficien de estos métodos y herramientas para mejorar la comprensión de la relación entre el clima organizacional y los niveles de estrés de los trabajadores de salud.

Justificación social

Los hallazgos de este estudio son valiosos para identificar posibles soluciones o alternativas que mejoren el clima organizacional y los niveles de estrés en el Hospital llave. Además, el clima organizacional actual en el hospital puede tener diversas repercusiones a causa del estrés laboral entre los empleados. Para lo cual, los resultados son beneficiosos tanto para el Hospital llave como para los trabajadores de esta institución, al proporcionar información relevante y orientación para mejorar la situación. Asimismo, se puede facilitar programas para la mejora del clima organizacional de dicha institución, y por ende mejorar la actividad de los trabajadores. En resumen, la investigación busca contribuir a la

mejora del ambiente laboral en el Hospital llave y a la salud mental de los empleados, lo que puede tener un impacto positivo en la adecuada atención sanitaria que brindan a los pacientes.

Importancia

En la salud mental de los trabajadores un clima organizacional inadecuado influye negativamente, donde principalmente en la presentación de niveles altos de estrés relacionados al clima de la institución podría ser un factor principal en la baja productividad que hay en los trabajadores. Por lo cual, este estudio pretendió buscar la relación que hay entre clima organizacional y estrés en los trabajadores del Hospital II-1, llave. Ello, es una ayuda para los directores de la institución a mejorar en la toma de decisión con respecto a los resultados de clima organizacional y estrés laboral que presenten los trabajadores, como implementar talleres para disminuir o eliminar los niveles de estrés, así como efectuar motivaciones para que la productividad de los trabajadores sea eficaz

2.7. Alcance y limitaciones

Alcances

El actual estudio se llevó a cabo en los trabajadores del Hospital II-1, llave, Puno durante el año 2023. La investigación actual utilizó dos cuestionarios diferentes y respectivamente validados.

Limitaciones

Con respecto a las limitaciones, en el transcurso de la ejecución se presentó la indisponibilidad y el escaso tiempo de los trabajadores para facilitarnos en la recopilación de datos, así como la inasistencia de algunos trabajadores durante la aplicación de los instrumentos lo que dificultó en cierta medida el proceso.

III. MARCO TEÓRICO

3.1. Antecedentes

3.1.1. Internacionales

Toshio et al. (2021), llevaron a cabo una investigación en Brasil con el propósito de establecer una asociación entre la satisfacción laboral del equipo de enfermería y el clima organizacional en un Hospital Universitario. Este trabajo de investigación fue basado en un diseño no experimental de corte transeccional, cuantitativo. La muestra consistió en 226 enfermeros a quienes se les administró una encuesta que incluía un Cuestionario Sociodemográfico y de Caracterización Profesional, la Escala de Clima Organizacional para Organizaciones de Salud (ECOOS) y el Cuestionario de Satisfacción Laboral (S20/S23). Los resultados revelaron que la asociación entre la satisfacción laboral y el clima organizacional es compleja y es influenciada por las experiencias individuales. Se evidenció una relación positiva a través de la puntuación más alta en clima organizacional y la puntuación más alta en satisfacción laboral. En conclusión, la investigación demostró el clima organizacional se asocia a la satisfacción laboral en el contexto de un hospital universitario.

Cabay-Huebla et al. (2022), efectuaron el trabajo de investigación se efectuó en Ecuador con el propósito de analizar la asociación entre el estrés y la satisfacción laboral en el personal administrativo del Hospital General Riobamba durante la pandemia de COVID-19. Este estudio tuvo un diseño transeccional, correlacional y descriptivo. Para ello, se utilizaron instrumentos para cada variable: primero el cuestionario de satisfacción laboral S20/23 y luego la escala de estrés laboral de la Organización Internacional del Trabajo y la Organización Mundial de la Salud. Los resultados revelaron que un 76% de los colaboradores experimentaron niveles bajos de estrés. Además, se observó una asociación entre los factores estresantes y el área de su trabajo, aunque no se asocian significativamente el estrés y la satisfacción laboral en general. En cambio, se evidenció una relación significativa de la satisfacción laboral y el estrés. En conclusión, se demostró la existencia de asociación entre ambas variables.

Chiang et al. (2022), efectuaron un trabajo de investigación en Chile con la finalidad de examinar el impacto de los factores del clima organizacional en el estrés laboral, comparando a los funcionarios públicos en los campos de salud y seguridad. El estudio tuvo un diseño descriptivo, correlacional y transeccional, compuesta por una muestra de 321 funcionarios de una institución pública, a quienes se aplicó una encuesta empleada mediante un cuestionario. Los resultados indicaron que un 34% de participantes experimentaron niveles de estrés leve, entre tanto un 26% mostró niveles elevados de estrés laboral. Conclusión: la gran parte de los funcionarios presentaron niveles de estrés leve.

García et al.(2020), el estudio se aplicó en México, el propósito fue valorar el nivel de estrés laboral y los principales factores estresantes experimentados por el personal de enfermería en el contexto de la pandemia de COVID-19. La investigación adoptó un diseño no experimental de transeccional y cuantitativo, con una muestra de 126 enfermeras. Se utilizó un cuestionario estructurado en línea que incluía una sección de datos personales y la escala de estrés (NSS). En los resultados se reveló que un 81% de los participantes eran féminas y laboraban en turnos nocturnos. Además, el 58.7% informó laborar durante 12 horas, mientras que un 44.4% tenía a su cargo 7 a más pacientes. Sin embargo, el 16% confirmó haber contraído COVID-19. En términos de tensión, el 23% manifestó niveles elevados de estrés, entre tanto el 21% experimentó estrés leve. Concluyeron que, se observó que el personal enfermero evidencia más altos niveles de estrés en comparación con otros grupos de trabajadores.

Bernal y Chávez (2018) en México, realizaron una investigación con el propósito de valorar la relación del clima organizacional y el burnout en el personal del laboratorio. El estudio fue retrospectivo, transversal y de relación, en donde se aplicó el instrumento (cuestionario), a 29 profesionales, entre químicos y técnicos de laboratorio del hospital público de nivel II. Se constató la existencia de un clima desfavorable, ya que 25 individuos presentaban niveles moderados del síndrome y otros 2 presentaban niveles elevados. En conclusión, existe relación moderada, negativa y una significancia estadística del clima organizacional entre la realización personal.

3.1.2. Nacionales

Huarancca (2018), el trabajo de investigación se efectuó en Ayacucho cuyo propósito fue analizar la asociación entre el clima organizacional y el estrés laboral en los trabajadores de la Unidad Ejecutora Red de Salud San Francisco-Ayacucho durante el año 2018. Utilizó el enfoque descriptivo, correlacional, transeccional y no experimental, se empleó una encuesta a 65 trabajadores. Los resultados obtenidos revelaron una asociación del clima organizacional y el estrés laboral ($rs=-0.758$). En conclusión, el estudio demostró que existe una asociación relevante entre las dos variables.

Díaz et al. (2019), el estudio lo ejecutó en Chiclayo, con el propósito de “evaluar la relación entre el nivel de estrés y el clima organizacional en los colaboradores”. El estudio fue de tipo correlacional, de corte transversal y no experimental. La muestra estuvo conformada por 30 técnico, a quienes se brindó un instrumento sobre estrés laboral. En donde los resultados indicaron que un 20% presentó estrés laboral medio, el 60% presentó clima organizacional moderado en cambio, el 33% manifestó un grado alto en estrés seguido de un 7% que presentaron estrés leve, asimismo se tiene una asociación significativa inversa entre el estrés laboral con un $rs (-0.653)$. El cual concluyó que hay asociación de las dos variables.

Castillo (2020), Se efectuó un trabajo de investigación en Cusco con el objetivo de investigar si existe una correlación entre la calidad de la organización y el estrés laboral en trabajadores de emergencia del Hospital Regional de Cusco. El estudio adoptó un enfoque correlacional, no experimental y un enfoque cuantitativo. La población se conformó en 54 trabajadores de emergencia, de los cuales se escogió una muestra probabilística de 38 participantes. En la recopilación de los datos, se aplicó la encuesta y se emplearon dos instrumentos: un cuestionario de estrés laboral y un cuestionario de calidad organizacional. Resultados: se observó que el 57.9% presentan calidad organizacional regular, el 36.8% presenta nivel malo en cuanto a el 52.6% manifestaron estrés de nivel elevado, el 47.4% presentan estrés leve; en conclusión, la mayoría presentan estrés alto.

Valverde (2021), se efectuó un estudio en el Hospital Ilo en 2020 con el propósito de examinar cómo el estrés laboral afecta el clima organizacional de los trabajadores. El estudio fue correlativo y tuvo un diseño no experimental y transeccional. La muestra se compuso en un total de 272 participantes y se aplicó la técnica de encuesta. Se emplearon dos cuestionarios diseñados por Palma: el primero para evaluar el estrés laboral y otro para medir el clima organizacional. Los resultados indicaron que el 67% de los empleados experimentaron un nivel leve de estrés laboral, mientras que el 33% presentó un nivel medio. En cuanto al clima organizacional, el 94% de los colaboradores informaron tener un clima organizacional de nivel regular, y solo el 2% manifestó un clima organizacional deficiente. En resumen, la mayoría de los empleados del nosocomio de Ilo mostraron un nivel leve de estrés laboral.

Bedregal (2023), ejecutó una investigación en Arequipa con la finalidad de establecer la asociación entre el estrés y el clima laboral en los enfermeros del Hospital Regional PNP. El estudio se basó en un enfoque cuantitativo y tuvo un diseño descriptivo, correlacional, transeccional. Se trabajó con una muestra de 60 enfermeros, a quienes respondieron a una encuesta utilizando la Escala DASS-21 y el cuestionario de Clima Laboral (CL-SPC). Los resultados mostraron que el 55% del personal de enfermería afirmó experimentar estrés con frecuencia, mientras que el 25% indicó experimentarlo ocasionalmente, especialmente debido a la situación actual de la pandemia. Por otro lado, el 46.7% de los participantes percibió un clima laboral desfavorable, mientras que el 36.7% lo consideró de nivel medio. El estudio de correlación de Spearman reveló una asociación positiva significativa del estrés ocupacional y el clima laboral ($\rho=0.86$; $p<0.01$). En conclusión, se encontró una correlación relevante entre las dos variables, lo que sugiere que el nivel de estrés experimentado por enfermeros se asocia con el clima laboral en el Hospital Regional PNP.

Puitiza et al. (2020), efectuaron una investigación en Bagua, Realicé una investigación en Bagua con el propósito de valorar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Microred de Salud Bagua Grande en Perú durante el año 2019. El análisis se llevó a cabo utilizando un enfoque descriptivo, correlacional y no experimental. Se ejecutó

en una población total de 68 trabajadores. Para recopilar datos, se utilizó la técnica de encuesta y se emplearon instrumentos para cada variable: primero el cuestionario de Clima Organizacional y luego el cuestionario de evaluación de Desempeño del Ministerio de Salud del Perú. Los resultados obtenidos mostraron que el 71% de los empleados experimentaron un clima organizacional de nivel regular, mientras que el 46% percibió un clima laboral de nivel bueno. En conclusión, se encontró una asociación notable del desempeño laboral y el clima organizacional en la Microred de Salud Bagua Grande.

3.1.3. Locales

Salas, (2022), efectuó un trabajo de investigación estudio en Puno con el propósito fue analizar la asociación entre el clima organizacional y el estrés laboral en los trabajadores del establecimiento de salud José Antonio Encinas durante el año 2019. El estudio se diseñó como no experimental, transeccional y cuantitativo. El estudio estuvo conformado por 52 trabajadores, a quienes se les entregó una encuesta mediante un cuestionario de estrés laboral y el cuestionario de clima organizacional como instrumentos de medición. Los resultados revelaron que hay asociación entre el clima organizacional y el estrés laboral, donde el coeficiente r es 0.614. En conclusión, se encontró una asociación notable entre el clima laboral y el estrés laboral en el establecimiento de salud José Antonio Encinas en Puno.

Quispe (2023), se llevó a cabo un análisis en Puno con el propósito de establecer la asociación entre las condiciones laborales, el nivel de estrés laboral y los estilos de vida del personal de salud del Hospital Manuel Núñez Butrón en Puno (HRMNB) durante el año 2020, en el ámbito de la pandemia de COVID-19. El análisis fue de diseño no experimental, descriptivo analítico, correlacional, transversal. La población de estudio consistió en 70 trabajadores, a quienes se tuvo que aplicar una encuesta utilizando el cuestionario de respuestas emocionales al estrés laboral y el Inventario de Maslach Burnout Inventory (MBI) como instrumentos de medición. Los resultados hallados revelaron que el 75.7% de los colaboradores presentaron una condición laboral media, el 54.3% experimentaba un grado de estrés

laboral moderado y el 88.6% evidenciaba estilos de vida no saludables. En conclusión, se encontró una asociación significativa de las condiciones laborales, el estrés laboral y los estilos de vida de los personales de salud del Hospital Manuel Núñez Butrón en Puno.

Quispe (2022), desarrollo el estudio para Juliaca con el propósito de valorar el nivel de estrés laboral en los profesionales y técnicos de enfermería que trabajan en el área COVID-19 del Hospital Carlos Monge Medrano de Juliaca en el año 2021. La investigación fue de tipo correlacional, con un diseño no experimental, transeccional y cuantitativo. La población de estudio consistió en 50 profesionales seleccionados mediante un muestreo no probabilístico. Para la recopilación de datos, se empleó la encuesta mediante el Cuestionario de Estrés Laboral de Maslach, Schaufeli y Leiter.

Sullca (2022), se elaboró un estudio en Huancané con la finalidad de evaluar el impacto del estrés laboral asociado a la percepción de la capacidad de respuesta del sistema de salud frente a la COVID-19 en el personal de salud del Hospital Lucio Aldazabal Pauca, ubicado en Huancané en el año 2020. Este estudio tuvo un enfoque descriptivo y correlacional, y no fue experimental. La muestra utilizada en el estudio consistió en 201 profesionales de la salud, seleccionados mediante un muestreo no probabilístico. Para la recopilación de datos, se empleó la encuesta a través de un cuestionario de estrés laboral de Maslach, Schaufeli y Leiter. Los resultados hallados evidenciaron que el 84% de los profesionales experimentaron un nivel medio de estrés laboral y percibían una capacidad de respuesta regular por parte del sistema de salud frente a la COVID-19. Por otro lado, el 79% manifestó un nivel elevado de estrés laboral y tenía una capacidad laboral baja. En conclusión, una gran parte del personal de la salud del Hospital Lucio Aldazabal Pauca en Huancané presentaron niveles de estrés laboral significativos, lo cual podría influir en su capacidad de respuesta en el ámbito de la pandemia.

Ugarte (2022), desarrollo el trabajo de investigación para Puno con el propósito de establecer los factores asociados a los niveles de estrés laboral durante la pandemia de COVID-19 en profesionales de odontología del sector público de Puno en el año 2021. El estudio fue correlativo, descriptivo, prospectivo y no

experimental, transeccional. La población objetivo del estudio estuvo compuesta por 30 cirujanos dentistas, seleccionados mediante un muestreo no probabilístico. Para la recolección de datos, se aplicó la técnica de encuesta y como instrumento se empleó el cuestionario de la Escala de Estrés Laboral de la OIT/OMS. Los resultados obtenidos revelaron que el 80% de los profesionales de odontología manifestaron niveles intermedios de estrés laboral durante la pandemia. El 10% manifestó un nivel elevado de estrés y otro 10% tuvo niveles bajos de estrés laboral. Concluyendo, que gran parte de los odontólogos del sector público en Puno experimentaron niveles intermedios de estrés laboral durante la propagación de COVID-19. Este estudio proporciona información relevante de la existencia de asociación entre los factores y el estrés del lugar de trabajo en este grupo de profesionales en un contexto de crisis sanitaria.

3.2. Bases teóricas

3.2.1. Clima Organizacional

El enfoque en el talento humano es, relevante para todas las organizaciones que desean mejorar el entorno laboral y, en consecuencia, incrementar la productividad en el ámbito en el que cada empleado se desenvuelve, (Gonzáles y Maldonado, 2007).

El conocimiento que posee se orienta a los procesos que repercuten en el comportamiento de la organización, lo que a su vez facilita la capacidad de transformar tanto la estructura en la organización como el comportamiento de sus miembros, (Gonzáles y Maldonado, 2007).

Definiciones de clima organizacional

El clima organizativo consiste en la apreciación que visualiza cada empleado en la correlación a los mismos que laboran en la empresa de dicha organización en todo los aspectos (Rivera et al., 2018).

Se refiere a una condición que se encuentra dentro del entorno interno de una organización, la cual es practicada por los empleados y tiene un impacto en su comportamiento. Esta condición puede ser comprendida en relación a los principios o cualidades propias de la organización, (Rivera et al., 2018).

El clima organizativo general es influenciado de manera indirecta por factores como el tamaño, la estructura y la tecnología de la empresa. Además, se ve directamente impactado por los elementos individuales de comportamiento, como actitudes, percepciones, la identidad, la tensión, los principios y formación (García et al., 2020).

Además, el nivel del grupo debe estar alineado con la estructura, los procesos, las normas y las funciones, que incluyen los grados de motivación, falencias, de esfuerzo y la asistencia dentro del liderazgo, las normativas y la influencia. También se consideran los niveles de confianza en este contexto, (García et al., 2020).

3.2.1.1. Dimensiones de Clima Organizacional

3.2.1.1.1. Dimensión de potencial humano

Toda organización tiene activos, recursos materiales y monetarios, y empleados. Estas personas colaboran con la organización para facilitar la consecución de sus objetivos (Pedro Tito, 2005).

Utilizar a las personas para que realicen las funciones que la organización desea que desempeñen de forma óptima, sin que se sientan frustradas o marginadas, sino encontrando la oportunidad de su realización personal y profesional dentro de la organización, se convierte en una función esencial para cualquier organización (Pedro Tito, 2005).

3.2.1.1.2. Dimensión de diseño organizacional

Una organización mecanicista se caracteriza por tener una estructura que busca la previsibilidad en el comportamiento de los individuos y las funciones. Se destaca por depender en gran medida de normas y reglamentos formales, centralizar la toma de decisiones, definir claramente las responsabilidades laborales y contar con una estructura de autoridad estricta, (Silva et al., 2020). En ello se tiene los siguientes criterios tales como:

- a. Los factores del entorno consisten en la misión, la visión, la estrategia, el entorno, la tecnología empleada y las partes interesadas implicadas.
- b. Dimensiones anatómicas de la organización, incluyendo su tamaño, configuración, distribución geográfica y combinaciones de unidades.
- c. Aspectos de las operaciones: autoridad, procesos, actividades y funciones diarias, y controles.
- d. Consecuencias conductuales: rendimiento, satisfacción, desgaste, conflicto, ansiedad y relaciones laborales informales (Chiavenato, 2017).

3.2.1.1.3. Dimensión de cultura de la organización

La cultura organizativa no es una entidad tangible. Sólo puede observarse a través de la lente de sus efectos y resultados. En este sentido, las características visibles y superficiales de una organización que se derivan de su cultura (Chiavenato, 2017).

Estos aspectos pueden afectar la satisfacción en el trabajo de los empleados y la calidad de vida laboral. Por ejemplo, la formación organizacional, que hace alusión a las percepciones del entorno laboral basadas en los principios, conductas y manifestaciones de los trabajadores, puede ser influenciado por estos elementos tangibles y concretos. Por lo tanto, es crucial tomar en cuenta estos factores al diseñar y administrar el entorno laboral con el fin de mejorar el bienestar y la satisfacción de los trabajadores, (Chiavenato, 2017).

3.2.2. Estrés

Una parte natural de la vida de cualquier persona es el estrés. En cantidades moderadas, permite tener beneficios ya que proporciona motivación y aumenta la productividad de las personas, (Capdevila y Segundo, 2005).

No obstante, experimentar un nivel excesivo de estrés o una respuesta intensa al estrés a lo largo de un período prolongado puede resultar perjudicial tanto para la mente como para el cuerpo. Esto puede aumentar la susceptibilidad del individuo a problemas de salud física y general, así como a problemas físicos y psicológicos como dolencias, afecciones cardiovasculares o abatimiento (Capdevila y Segundo, 2005).

Estresores

Un estresor hace referencia a un estímulo que desencadena la respuesta de estrés. Al considerar los estresores, aquellos que provienen de entornos externos tienen mayor probabilidad de desempeñar el papel de estresores en comparación con otros. El estrés, por su parte, es la respuesta que se genera ante un factor perturbador, ya sea interno o externo.

Los factores estresantes presentes en el entorno, al formar parte del ambiente en el que nos desenvolvemos, pueden clasificarse en tres categorías principales:

- Los estresores relacionados con el entorno físico se refieren a elementos como la calidad de la iluminación, los niveles de ruido, la temperatura y la presencia de ambientes contaminados.

- Los estresores relacionados con el desarrollo de la ocupación se refieren a el peso mental asociada a las responsabilidades laborales y el grado de control que se tiene sobre ellas.
- Los estresores relacionados con la organización incluyen aspectos como el desacuerdo y la ambigüedad en la función, la antigüedad en el puesto, la cantidad de tiempo dedicado al trabajo, las relaciones interpersonales y las oportunidades de desarrollo profesional, (del Hoyo, 2004).

Consecuencias del estrés

Efectos físicos

La activación psicológica sostenida provoca un abuso funcional, una alteración estructural o la precipitación de acontecimientos clínicos en individuos crónicamente enfermos o predispuestos (del Hoyo, 2004).

- Entre los trastornos que afectan al sistema gastrointestinal se encuentran las úlceras pépticas, malestar estomacal, colon espástico, la aerofagia y el retraso en la digestión.
- Los trastornos del sistema cardiovascular incluyen la hipertensión arterial, la afección coronaria y las arritmias cardíacas.
- Diversos problemas respiratorios, como el asma bronquial, la hiperventilación y la disnea.
- La hipoglucemia, la diabetes, el hipertiroidismo y el síndrome de Cushing son ejemplos de trastornos endocrinos.
- Los trastornos sexuales incluyen la impotencia y las fluctuaciones en la libido.
- El prurito, la dermatitis atópica, la transpiración excesiva, la pérdida de cabello y el trastorno del control de impulsos son ejemplos de afecciones dermatológicas que pueden manifestarse en la piel.
- Se pueden presentar afecciones musculares como calambres, contracturas, rigidez, dolor muscular y cambios en la respuesta muscular.

Efectos psicológicos

El estrés tiene la capacidad de perturbar el equilibrio del centro nervioso y daña al cerebro, lo que puede resultar en cambios en el comportamiento como situaciones de incertidumbre, ausencia de independencia en la toma de

decisiones, duda, deficiencias en la atención, sobreestimulación, bloqueos mentales y cambios en el estado de ánimo negativos.

Los efectos más comunes que pueden derivarse de la aparición del estrés son: disomnias, ansiedad, temor y fobias, adicciones y consumo excesivo de bebidas alcohólicas, melancolía y diversos trastornos afectivos, trastornos alimentarios, trastornos de la conducta, problemas esquizofrénicos, tartamudez, impulsividad, bostezos frecuentes, arrebatos emocionales, etc.

3.2.2.1. Dimensiones de estrés

3.2.2.1.1. Dimensión de reacciones físicas

La respuesta fisiológica se refiere a la respuesta física del cuerpo ante estímulos estresantes. Cuando una situación genera angustia, el individuo experimenta una secuencia de respuestas fisiológicas, como el inicio del funcionamiento del eje hipotálamo-hipófisis-adrenal y del centro nervioso autónomo, (Nogareda, 2000).

El eje hipofisoprarrenal (HHS) consiste en una serie de interacciones entre el hipotálamo, está ubicada en el cimientado del cerebro, que actúa como un vínculo de los sistemas endocrino y suprarrenal, (Nogareda, 2000).

El principal glucocorticoide es el cortisol, el cual desempeña diversas funciones en el organismo. Ayuda durante la eliminación de agua y contribuye a mantener la presión sanguínea arterial. También interviene en los procesos inflamatorios y promueve la descomposición de proteínas dentro de las células. Además, tiene un efecto hiperglucémico, es decir, aumenta los grados de glucosa en la sangre, y ayuda en la eliminación de calcio, fosfato y lípidos a través de los riñones, (Nogareda, 2000).

Los andrógenos son hormonas responsables de promover el desarrollo de rasgos secundarios masculinos, así como del incremento de la fuerza y la masa muscular en el cuerpo, (Nogareda, 2000).

El centro nervioso vegetativo (SNV) es el grupo de componentes nerviosos que controla y regula diversas funciones involuntarias e inconscientes de los órganos internos del cuerpo, (Nogareda, 2000).

Este sistema es el encargado de conservar el equilibrio interno del organismo, conocido como homeostasis. Durante la activación del sistema simpático, se liberan catecolaminas, incluyendo la adrenalina, que es producida por la médula adrenal, en especial en situaciones de tensión mental y ansiedad, (Nogareda, 2000).

La noradrenalina es producida por las secuencias nerviosas del sistema simpático y su nivel aumenta en respuesta a la tensión física y acontecimientos de alto riesgo o agresivos, (Nogareda, 2000).

Estos compuestos son los encargados de la preparación del cuerpo para desarrollar una respuesta de lucha o huida. Estos procesos permiten establecer una conexión entre el desarrollo del estrés y las afecciones psicofisiológicas asociadas a las emociones, (Nogareda, 2000).

Tanto la noradrenalina como la adrenalina desempeñan un papel en las siguientes funciones fisiológicas: dilatación de la pupila, dilatación de los bronquios, aumento de la coagulación, intensificación del gasto cardíaco, lo cual puede resultar en un incremento de la presión sanguínea arterial, (Nogareda, 2000).

El sistema endocrino y el centro nervioso autónomo expulsan hormonas, que son sustancias producidas por glándulas y transportadas mediante el torrente sanguíneo. Estas sustancias estimulan, cohiben o moderan diversas funciones de los órganos, así como también conservan en equilibrio la actividad general de los órganos, (Nogareda, 2000).

Cualquier manifestación física anormal como escalofríos, sudoración, dolencia estomacal, dolor de cabeza, aumento del pulso, emesis, vértigo, toracalgia, dificultad para respirar, agitación, tensión muscular u otros síntomas físicos deben ser reportados de inmediato, (Florida Health, 2019).

3.2.2.1.2. Dimensión de reacciones emocionales

El individuo tiene dificultades para mantener la calma física y emocionalmente (Naranjo, 2009).

Además de los desajustes físicos, se sospechan nuevas dolencias (hipocondría), como el desarrollo de la impaciencia, miedo, la irritabilidad, la

hostilidad, la labilidad emocional, la tristeza, los remordimientos, la falta de atención, de concentración, los trastornos del sueño y del apetito son las reacciones emocionales más frecuentemente señaladas por los profesionales sanitarios (Muñoz et al., 2020).

3.2.2.1.3. Dimensión de reacciones cognitivas

La presencia de confusión, dificultad de concentración, problemas de memoria, respuestas exageradas de sobresalto, sentimientos de culpa, desorientación, dificultad en la toma de decisiones, congoja, alucinaciones o cualquier alteración en los procesos mentales habituales deben ser tenidos en cuenta, (Florida Health, 2019).

3.2.2.1.4. Dimensión de reacciones conductuales

En el ámbito del dialecto, se observa una dificultad para encaminar adecuadamente a un conjunto de individuos de forma oral, (Naranjo, 2009).

Cuando logra comunicarse satisfactoriamente con un grupo, pueden surgir problemas como tartamudeo y una decadencia en la comunicación verbal, (Naranjo, 2009).

Además, el individuo experimenta poco interés en sus actividades y pasatiempos favoritos. Se observa una alta incidencia de poca asistencia laboral y académica, así como un alza en la ingesta de alcohol, tabaco, cafeína y otras sustancias, (Naranjo, 2009).

La vitalidad cambia diariamente y se presentan alteraciones en los patrones de sueño, como insomnio o una extrema necesidad de dormir que puede llevar a una excesiva somnolencia, (Naranjo, 2009).

En cuanto a los vínculos interpersonales, existe un aumento en la tendencia a la suspicacia y a atribuir culpabilidad o responsabilidad a otros individuos, (Naranjo, 2009).

3.3. Marco Conceptual

Organización

Es el proceso por el que dos o más personas se comprometen a trabajar juntas de forma estructurada para alcanzar un objetivo o conjunto de objetivos concretos (Chiavenato, 2001).

Clima organizacional

Se puede describir como un elemento o característica del entorno de una organización se percibe o experimenta a través de los componentes y tiene influencia en su conducta. Este factor se examina como favorable cuando satisface las necesidades de desarrollo personal y moral de los miembros, mientras que se considera desfavorable si no logra cumplir con dichas necesidades, (Chiavenato, 1999).

Cultura

Se refiere a las pautas de comportamiento que surgen porque los individuos valoran y se adhieren a normas y orientaciones de acción particulares y perspectivas orientadas a la acción (Páez et al., 2004).

Trabajo

Es una actividad socialmente necesaria. Mediante su transformación y dominio, el trabajador produce o transforma los bienes y servicios elementales para la reproducción y supervivencia de la especie humana(Neffa, 2015) .

Estrés

Es un resultado natural a la intimidación y otras causas, por lo que todo el mundo lo experimenta en cierta medida. Es nuestra respuesta a la tensión la que determina su impacto en nuestro bienestar (OMS, 2023).

Comportamiento

Se refiere al proceso físico, visible y comprobable mediante el cual un organismo vivo conserva y expande su existencia en conexión a su entorno, manifestando una respuesta a él y generando cambios en el mismo, (Galarsi et al., 2011).

Emociones

Son mecanismos que nos permiten responder rápidamente a sucesos imprevistos y estas preparan al organismo para distintas respuestas (Asociacion Española Contra el Cáncer, 2008).

Conducta

Se refiere al comportamiento de las personas y acciones asociadas al ambiente, todo aquello que siente piensa y hace según los estímulos que recibe (Garrido, 1998).

IV. METODOLOGÍA

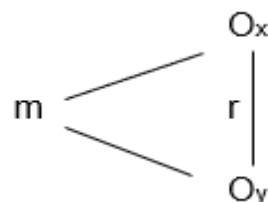
4.1. Tipo y Nivel de Investigación

El presente estudio fue de tipo básico y de enfoque cuantitativo, ya que basó solo en fundamentos teóricos, sin tener en cuenta las múltiples aplicaciones prácticas de los resultados, además este tipo de investigaciones buscan obtener nueva información o mejorar ideas teóricas ya establecidas para ampliar los conocimientos científicos actuales. Asimismo, La investigación cuantitativa, por su parte, indaga y explora la realidad objetiva estableciendo mediciones y valoraciones numéricas que permiten recoger datos fidedignos (Escudero y Cortez, 2018).

Será correlacional, en vista de que buscará establecer una conexión o el grado de asociación de las variables clima organizacional y estrés en los empleados del Hospital II-1 de llave. En estas investigaciones suelen encontrar vínculos entre tres, cuatro o incluso más variables; sin embargo, hay ocasiones en las que sólo se investiga la asociación de ambas variables (Hernández y Mendoza, 2018).

4.2. Diseño de la Investigación

Para el presente estudio se empleó un diseño no experimental y de corte transeccional, puesto que los resultados de las variables de clima organizacional y estrés no se alteraron en modo alguno, también porque los datos se recopilaron una sola vez debido a que los instrumentos sólo se utilizaron en un momento del estudio (Hernández y Mendoza, 2018).



m = Muestra de estudio

O_x = Clima organizacional.

O_y = Estrés.

r = Realidad observada.

4.3. Hipótesis general y específicas

4.3.1. Hipótesis centrales

H1 Existe relación entre clima organizacional y estrés en los trabajadores del Hospital II-1, Ilave, Puno - 2023.

H0 No existe relación entre clima organizacional y estrés en los trabajadores del Hospital II-1, Ilave, Puno - 2023.

4.3.2. Hipótesis específicas

H1 Existe relación entre clima organizacional y reacciones físicas en los trabajadores del Hospital II-1, Ilave, Puno-2023.

H0 No existe relación entre clima organizacional y reacciones físicas en los trabajadores del Hospital II-1, Ilave, Puno - 2023.

H2 Existe relación entre clima organizacional y reacciones emocionales en los trabajadores del Hospital II-1, Ilave, Puno-2023.

H0 No existe relación entre clima organizacional y reacciones emocionales en los trabajadores del Hospital II-1, Ilave, Puno-2023.

H3 Existe relación entre clima organizacional y reacciones cognitivas en los trabajadores del Hospital II-1, Ilave, Puno-2023.

H0 No Existe relación entre clima organizacional y reacciones cognitivas en los trabajadores del Hospital II-1, Ilave, Puno-2023.

H4 Existe relación entre clima organizacional y reacciones conductuales en los trabajadores del Hospital II-1, Ilave, Puno-2023.

H0 No Existe relación entre clima organizacional y reacciones conductuales en los trabajadores del Hospital II-1, Ilave, Puno-2023.

4.4. Identificación de las variables

Las variables a verificar en el estudio son clima organizacional y estrés, a continuación, se expondrán las definiciones.

4.5. Matriz de operacionalización de variables

VARIABLE	TIPO DE VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	N ° DE ITEMS	VALOR FINAL	CRITERIOS PARA ASIGNAR VALORES
Clima organizacional	Variable independiente	El clima organizacional se refiere al ambiente laboral y a las características de esta, y que se observa de forma directa o indirecta. Se trata de una variable que se relaciona y unifica la estructura y organización en términos globales y el comportamiento individual. (Segredo et al., 2015).	El clima organizacional se evaluará mediante 28 ítems del Cuestionario creado por el Ministerio de Salud MINSA en el 2012 sobre clima organizacional.	Potencial humano	11 ítems (11, 16, 21, 4, 5, 12, 17, 7, 19, 18, 25)	No saludable Por mejorar Saludables	No saludables 28-56 puntos
				Diseño organizacional	9 ítems (27, 3, 14, 10, 6, 13, 29, 30, 34)	No saludable Por mejorar Saludables	
				Cultura de la organización	8 ítems (24, 26, 1, 8, 33, 20, 23, 31)	No saludable Por mejorar Saludable	Saludables 85-112 puntos

Estrés	Variable dependiente	Se define el estrés como "una reacción fisiológica provocada por alguna situación de tensión constante, ya sea física o emocional, por cuanto el organismo responde con diferentes reacciones de defensa. (Ávila, 2014).	El estrés se evaluará a través de 26 ítems del cuestionario de nivel de estrés adaptado por Ccasani, Marisol (2017).	Reacciones físicas	5 ítems (1, 2, 3, 4, 5)	Alto Medio Bajo	Alto 96 - 130 puntos Medio 62 - 95 puntos Bajo 26 - 61 puntos
				Reacciones emocionales	10 ítems (6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15)	Alto Medio Bajo	
				Reacciones cognitivas	7 ítems (16, 17, 18, 19, 20, 21, 22)	Alto Medio Bajo	
				Reacciones conductuales	4 ítems (23, 24, 25, 26)	Alto Medio Bajo	

4.6. Población – Muestra

Población

El actual estudio, la población estuvo compuesta por 175 trabajadores que laboran en el Hospital II-1, Ilave, Puno.

Muestra

Quedó establecida con un total de 121 trabajadores que laboran en el Hospital II-1, Ilave.

4.7. Técnicas e instrumentos de recolección de información

Para la recopilación de los datos, se empleó la encuesta.

Para medir el clima organizacional, se tomó en consideración como instrumento el “cuestionario de clima organizacional” fue trabajado por el MINSA (2012). Cuenta con un criterio de puntuación de escala Likert, consta de 3 dimensiones con el siguiente baremo; dimensión 1 (bajo de 9 a 18, medio de 19 a 27 y alto de 28 a 36), dimensión 2 (bajo de 8 a 16, medio de 17 a 24 y alto de 25 a 32) y la dimensión 3 (bajo de 8 a 16, medio de 17 a 24 y alto de 25 a 32); presenta en total 34 ítems, de los cuales 6 preguntas son distractores; como calificación final: no saludable, por mejorar y saludables. Asimismo, fue validado en el estudio efectuado por Carpio (2022), mediante juicio de expertos y con una alfa de Cronbach de 0.965. De la misma manera, la validez de trabajo que se realizó mediante un juicio de 3 expertos y a su vez fue sometido a la prueba piloto para su respectiva confiabilidad obteniéndose (alfa de Cronbach de 0,984) (Anexo 4). El cuestionario mostró validez y confiabilidad para evaluar a los trabajadores del Hospital II-1, Ilave.

A su vez, para establecer el estrés, se tomó el “cuestionario de nivel de estrés” que ha sido adaptado por Diaz (2016). cuenta con criterio de puntuación de escala Likert, consta de 4 dimensiones con el siguiente baremo: dimensión 1 (bajo de 5 a 12, medio de 13 a 18 y alto de 19 a 25), dimensión 2 (bajo de 10 a 23, medio de 24 a 37 y alto de 38 a 50), la dimensión 3 (bajo de 7 a 16, medio de 17 a 26 y alto de 27 a 35) y la dimensión 4 (bajo de 4 a 9, medio de 10 a 15 y alto de 16 a 20); presenta 26 ítems y tiene la calificación final de alto, medio y bajo. De la misma manera, fue validado en el estudio efectuado por Ccasani

(2017), mediante veredicto de expertos y valoración de un alfa de Cronbach de 0.909. Asimismo, para la validez de contenido en este estudio se validó mediante el juicio de 3 expertos y fue sometido a la prueba piloto para su respectiva confiabilidad, obteniéndose (alfa de Cronbach de 0,838) (Anexo 4). Este cuestionario mostró validez y confiabilidad para evaluar a los trabajadores del Hospital II-1, Ilave.

4.8. Técnicas de análisis y procedimiento de datos

El procedimiento de recogida de información se dio como a continuación se describe. Los instrumentos se entregaron a los trabajadores tras la transmisión de una carta solicitando autorización al director del Hospital II-1 de Ilave, así como la recepción del consentimiento informado por parte de los trabajadores.

Asimismo, se aplicaron los cuestionarios de manera presencial con un promedio de 30 minutos aproximadamente, en ello se recopilaban datos sobre el clima organizacional y estrés de los trabajadores que laboran en dicha institución. Además, en el momento de recoger los datos, se proporcionó una explicación exhaustiva, así como formularios de consentimiento informado, garantizando que sólo participen en el proyecto de investigación aquellos trabajadores que lo hicieran libremente y por su propia voluntad.

Por último, tras la aplicación de los cuestionarios, los datos fueron codificados y procesados en Excel antes de importarlos al paquete estadístico SPSS para su análisis. Seguido a ello, se efectuó la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov como parte del análisis bivariado, dado que el tamaño de la muestra fue mayor a 50, con ello se tuvo en consideración la aplicación de la prueba de asociación de Pearson o Spearman para determinar si existe o no una asociación entre el clima organizacional y el estrés de los trabajadores que laboran en el Hospital II-1, Ilave, Puno.

V. RESULTADOS

Se muestra y describen los resultados obtenidos, el análisis descriptivo con respecto al estudio.

5.1. Presentación de resultados

La descripción de las variables se explica mediante el uso de tablas de frecuencia.

5.1.1. Descripción de los datos sociodemográficos

Tabla 1

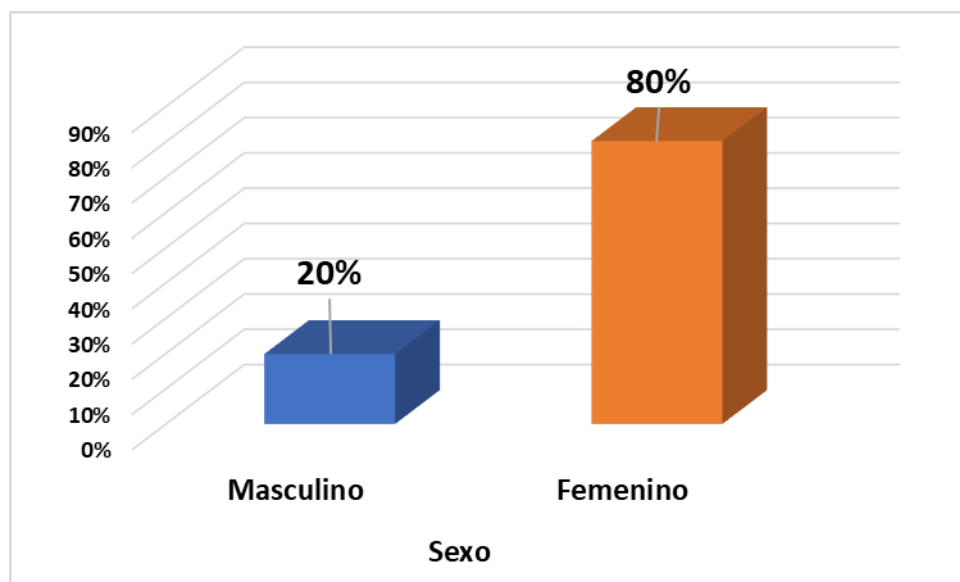
Sexo

	N	%
Masculino	24	19.8%
Femenino	97	80.2%
Total	121	100.0%

Fuente: Elaboración propia

Figura 1

Sexo



Se visualiza en la tabla 1 y la figura 1 que, de los trabajadores que laboran en el Hospital II-1 llave, el sexo que predominante es el femenino con un 80.2% y el sexo masculino representó el 19.8%.

Tabla 2

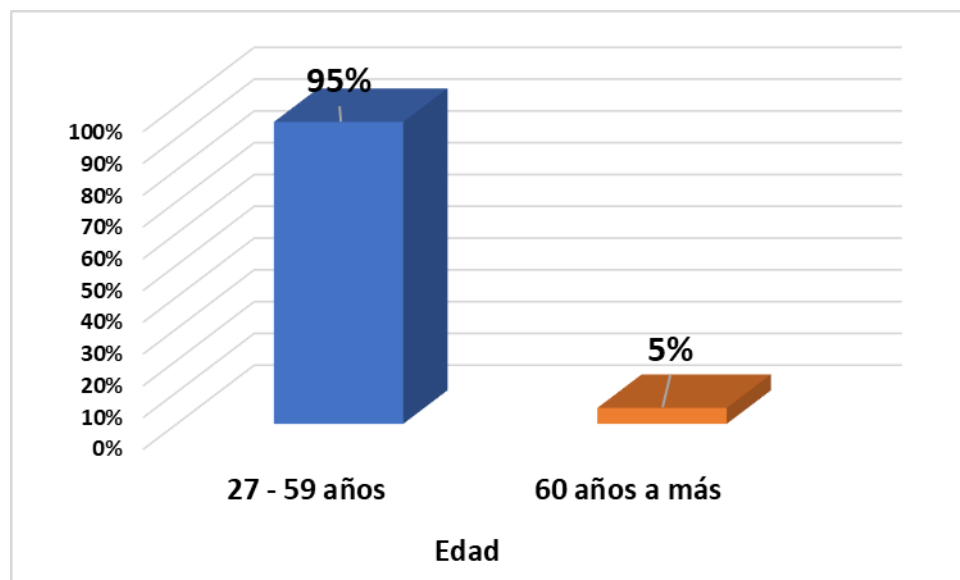
Edad

	N	%
27 - 59 años	115	95.0%
60 años a más	6	5.0%
Total	121	100.0%

Fuente: Elaboración propia

Figura 2

Edad



Se visualiza en la tabla 2 y la figura 2 que, de los trabajadores que laboran en el Hospital II-1 llave, el 95% tiene entre 27 y 59 años y el 5% es mayor de 60 años.

Tabla 3

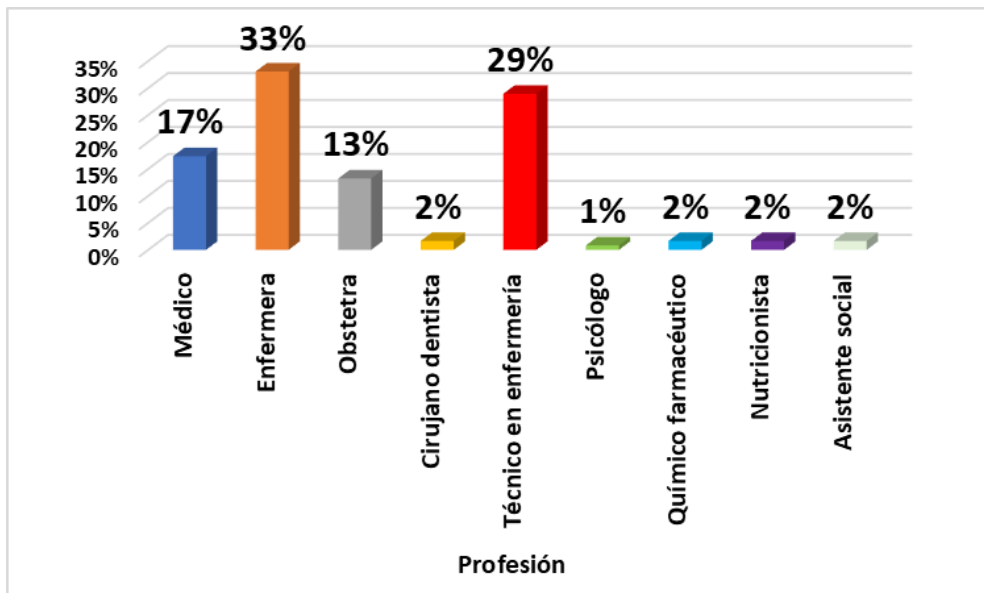
Profesión

Profesión	N	%
Médico	21	17.4%
Enfermera	40	33.1%
Obstetra	16	13.2%
Cirujano dentista	2	1.7%
Técnico en enfermería	35	28.9%
Psicólogo	1	0.8%
Químico farmacéutico	2	1.7%
Nutricionista	2	1.7%
Asistente social	2	1.7%
Total	121	100.0%

Fuente: Elaboración propia

Figura 3

Profesión



Se visualiza en la tabla 3 y la figura 3 que, de los trabajadores profesionales que laboran en el Hospital II-1 llave, el personal de Enfermería representa el 33.1%, el 28.9% es Técnico en Enfermería, el 13.2% es obstetra, el 1.7% es Cirujano Dentista,

el 1.7% es Asistente social, el 1.7% es Nutricionista, el 0.8% es Psicólogo y el 1.7% es Técnico en Farmacia.

5.1.2. Variables

Tabla 4

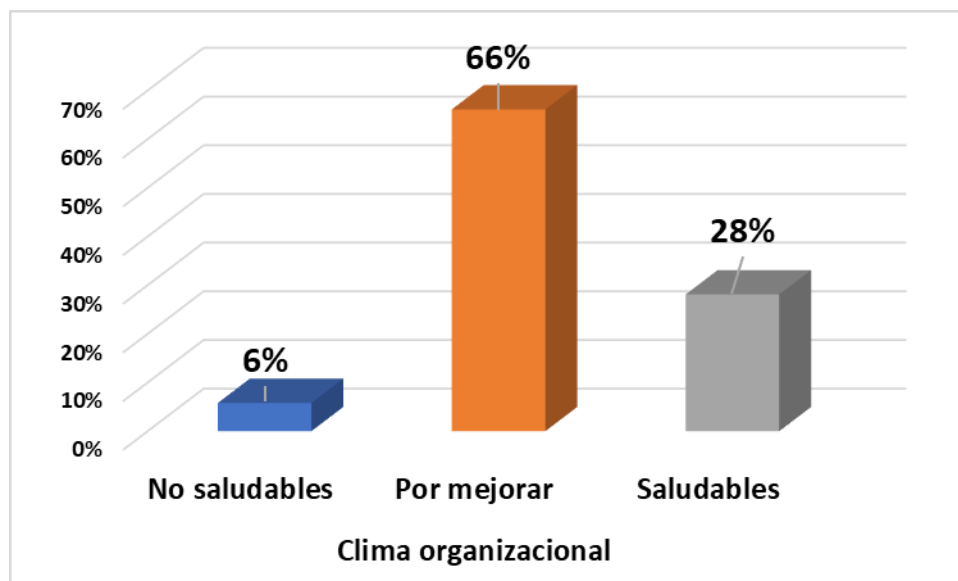
Frecuencias de la variable: Clima organizacional

	N	%
No saludables	7	5.8%
Por mejorar	80	66.1%
Saludables	34	28.1%
Total	121	100.0%

Fuente: Elaboración propia

Figura 4

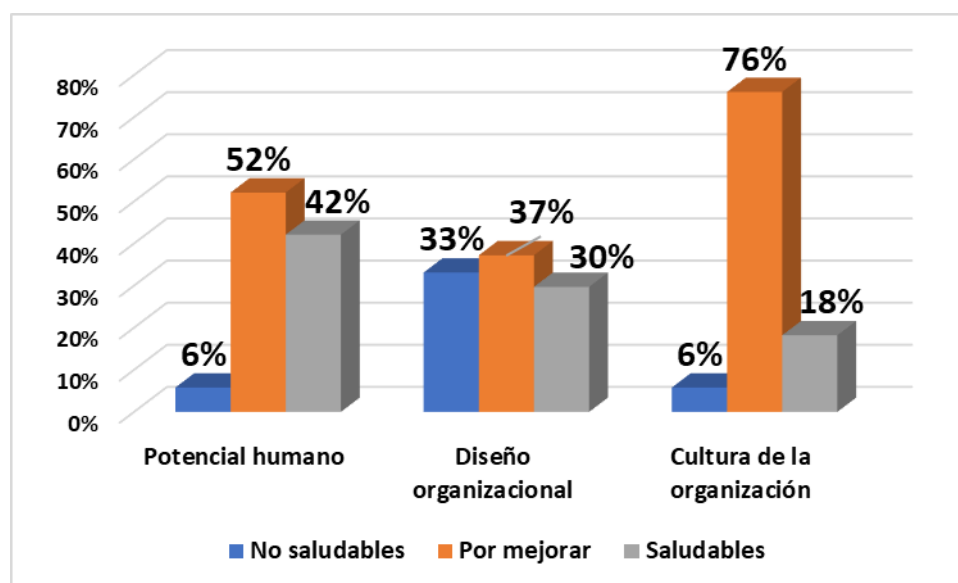
Frecuencias de la variable: Clima organizacional



A continuación, en la tabla 4 y figura 4 se muestra que, de los trabajadores que laboran en el Hospital II-1 llave, el 66.1% tiene un nivel por mejorar, el 28.1% tiene un nivel saludable y el 5.8% tiene un nivel no saludable de Clima organizacional.

Tabla 5*Frecuencias de las dimensiones de la variable: Clima Organizacional*

	Dimensión 1: Potencial humano		Dimensión 2: Diseño organizacional		Dimensión 3: Cultura de la organización	
	N	%	N	%	N	%
No saludables	7	5.8%	40	33.1%	7	5.8%
Por mejorar	63	52.1%	45	37.2%	92	76.0%
Saludables	51	42.1%	36	29.7%	22	18.2%
Total	121	100.0%	121	100.0%	121	100.0%

Fuente: Elaboración propia**Figura 5***Frecuencias de las dimensiones de la variable: Clima Organizacional*

En la siguiente tabla 5 y figura 5 presentadas se puede apreciar que, de los trabajadores que laboran en el Hospital II-1 llave, en la dimensión 1 el 52.1% considera que está en un nivel por mejorar, el 42.1% en nivel saludable y el 5.8% en no saludable. Con respecto a la dimensión 2, el 37.2% se encuentra en el nivel por mejorar, el 33.1% en no saludables y el 29.7% en nivel saludable. Por último, en la dimensión 3 el 76% se encontró en el nivel por mejorar, 18.2% en saludables y 5,8% en no saludable.

Tabla 6

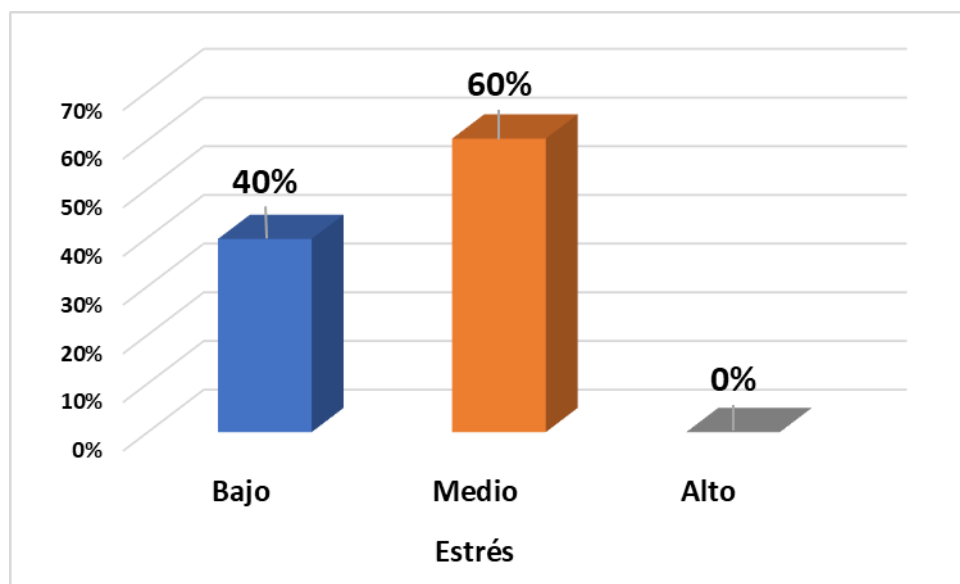
Frecuencias de la variable: Estrés

	N	%
Bajo	48	39.7%
Medio	73	60.3%
Alto	0	0.0%
Total	121	100.0%

Fuente: Elaboración propia

Figura 6

Frecuencias de la variable: Estrés



A continuación, la tabla 6 y figura 6 presentadas, se observa que de los trabajadores que laboran en el Hospital II-1 llave, la mayoría (60.3%) se ubica en el nivel medio, seguido del nivel bajo con 39.7% y no se reportó ningún dato en el nivel alto.

Tabla 7

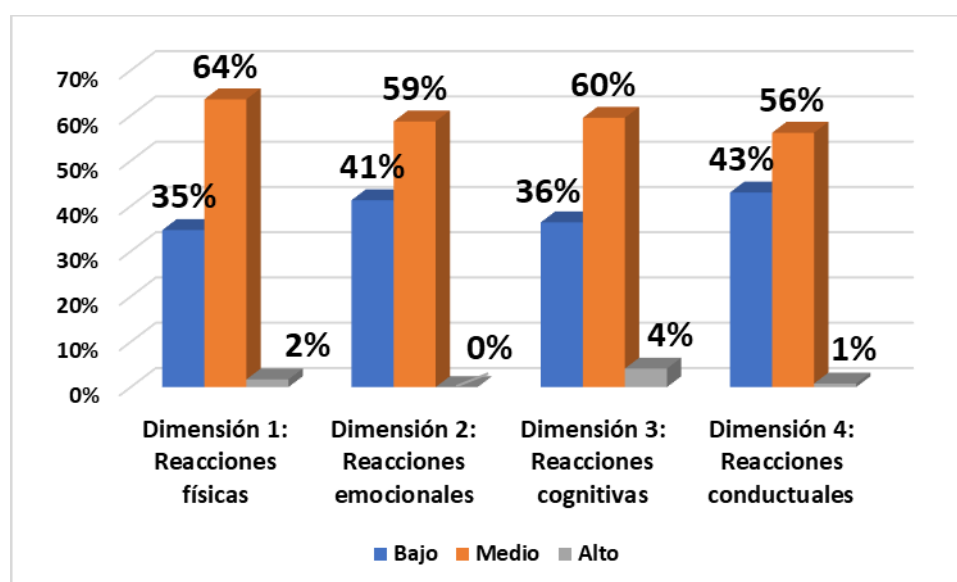
Frecuencias de las dimensiones de la variable: Estrés

	Dimensión 1: Reacciones físicas		Dimensión 2: Reacciones emocionales		Dimensión 3: Reacciones cognitivas		Dimensión 4: Reacciones conductuales	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Bajo	42	34.7%	50	41.3%	44	36.4%	52	43.0%
Medio	77	63.6%	71	58.7%	72	59.5%	68	56.2%
Alto	2	1.7%	0	0.0%	5	4.1%	1	0.8%
Total	121	100.0%	121	100.0%	121	100.0%	121	100.0%

Fuente: Elaboración propia

Figura 7

Frecuencias de las dimensiones de la variable: Estrés



A continuación, se describe la tabla 7 y figura 7, donde los trabajadores que laboran en el Hospital II-1 Ilave; con respecto a la variable estrés; en la dimensión 1, se encontró que el 63.6% se encuentra en el nivel medio, 34.7% en el nivel bajo y en el nivel alto el 1.7%. En la dimensión 2, 58.7% presentó un nivel medio de reacciones emocionales, el 41.3% en el nivel bajo y en el alto no se evidenciaron datos. En la dimensión 3, en el nivel medio se encontró al 59.5%, en el bajo el 36.4% y en el alto un 4.1%. En la última dimensión se encontró el mayor porcentaje en el nivel medio (56.2%), seguido del nivel bajo (43.0%) y en el nivel alto el 0.8%.

Tabla 8

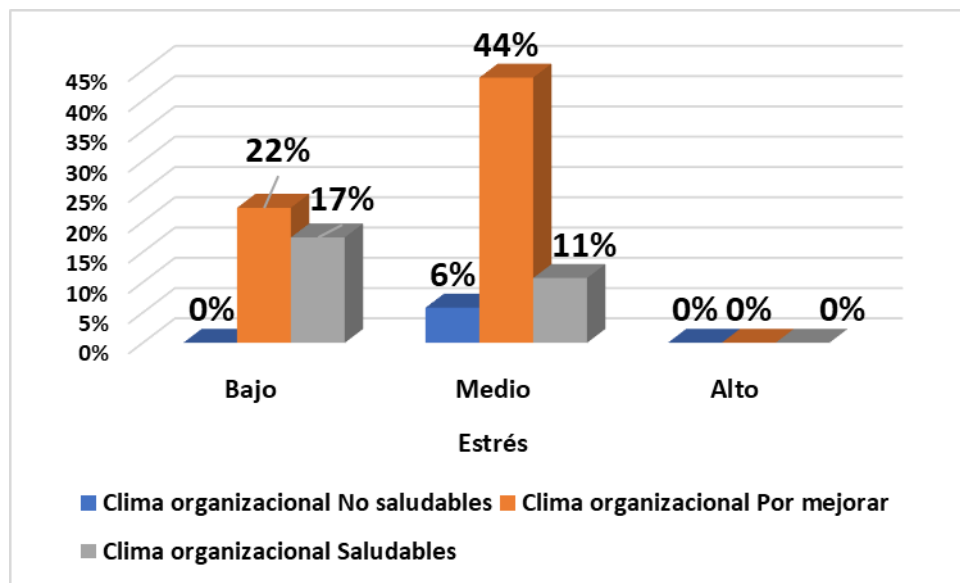
Frecuencia del cruce entre las variables: Clima Organizacional y Estrés

Variable 1: Clima organizacional	Variable 2: Estrés						Total	
	Bajo		Medio		Alto			
	N	%	N	%	N	%	N	%
No saludables	0	0.0%	7	5.8%	0	0.0%	7	5.8%
Por mejorar	27	22.3%	53	43.8%	0	0.0%	80	66.1%
Saludables	21	17.4%	13	10.7%	0	0.0%	34	28.1%
Total	48	39.7%	73	60.3%	0	0.0%	121	100.0%

Fuente: Elaboración propia

Figura 8

Frecuencia del cruce entre las variables: Clima Organizacional y Estrés



Podemos interpretar de la tabla 8 y figura 8 presentadas que, de los trabajadores del Hospital II-1 llave, el 43.8% tuvo un nivel por mejorar de clima organizacional y medio de estrés; seguido del 22.3% con un nivel por mejorar de la primera variable y un nivel bajo de estrés y el 17.4% en el nivel saludable con respecto al clima organizacional y bajo en estrés.

Tabla 9

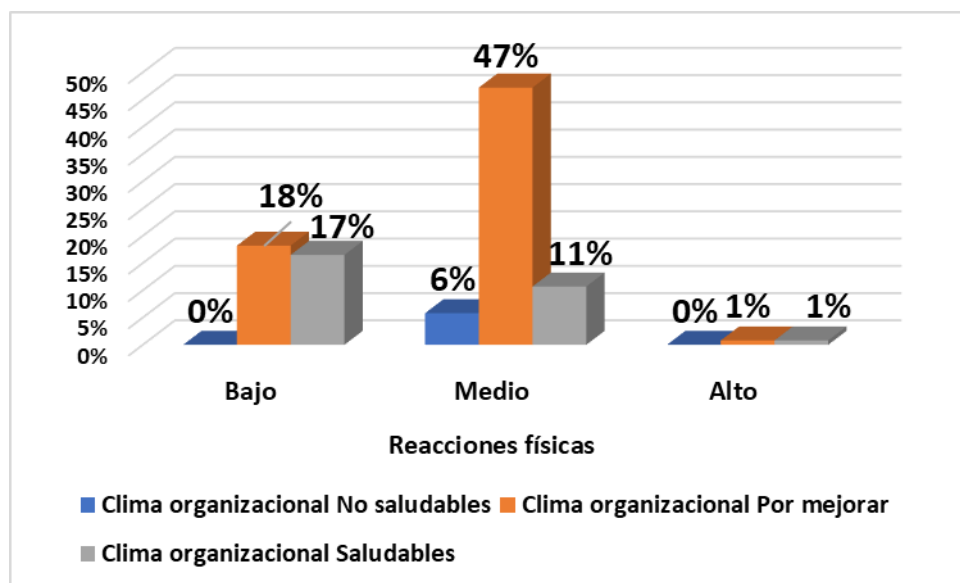
Frecuencia del cruce entre variable y dimensión: Clima Organizacional y reacciones físicas

Clima organizacional	Reacciones físicas						Total	
	Bajo		Medio		Alto		N	%
	N	%	N	%	N	%		
No saludables	0	0.0%	7	5.8%	0	0.0%	7	5.8%
Por mejorar	22	18.2%	57	47.2%	1	0.8%	80	66.2%
Saludables	20	16.5%	13	10.7%	1	0.8%	34	28.0%
Total	42	34.7%	77	63.7%	2	1.6%	121	100.0%

Fuente: Elaboración propia

Figura 9

Frecuencia del cruce entre variable y dimensión: Clima Organizacional y reacciones físicas



Con respecto a la tabla 9 y figura 9 se pudo interpretar que, de los trabajadores del Hospital II-1 llave, el 47.2% tuvo un nivel por mejorar con respecto al clima organizacional y medio en las reacciones físicas; continuando con el 18.2% con un nivel por mejorar de clima organizacional y un nivel bajo de reacciones físicas y el 16.4% se encontró en el nivel saludable con respecto al clima organizacional y bajo en la dimensión de reacciones físicas.

Tabla 10

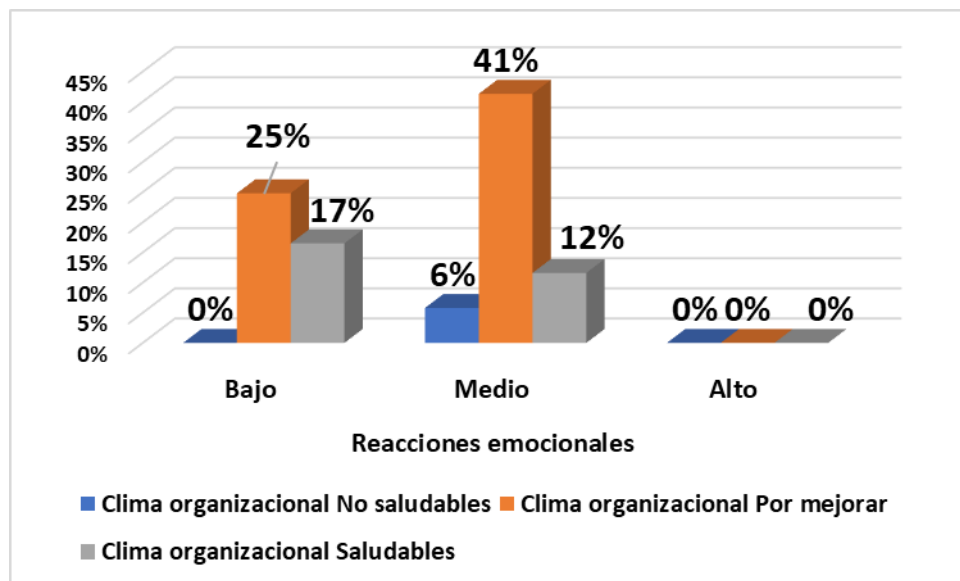
Frecuencia del cruce entre variable y dimensión: Clima Organizacional y reacciones emocionales

Clima organizacional	Reacciones emocionales						Total	
	Bajo		Medio		Alto		N	%
	N	%	N	%	N	%		
No saludables	0	0.0%	7	5.8%	0	0.0%	7	5.8%
Por mejorar	30	24.8%	50	41.3%	0	0.0%	80	66.1%
Saludables	20	16.5%	14	11.6%	0	0.0%	34	28.1%
Total	50	41.3%	71	58.7%	0	0.0%	121	100.0%

Fuente: Elaboración propia

Figura 10

Frecuencia del cruce entre variable y dimensión: Clima Organizacional y reacciones emocionales



De los resultados presentados en la tabla 10 y figura 10, los trabajadores del Hospital II-1 llave en su mayoría (41.3%) tuvo un nivel por mejorar con respecto al clima organizacional y medio en las reacciones emocionales; luego el 24.8% con un nivel por mejorar de clima organizacional y un nivel bajo de reacciones emocionales y el 16.5% presentó niveles saludables con respecto al clima organizacional y bajo en reacciones emocionales.

Tabla 11

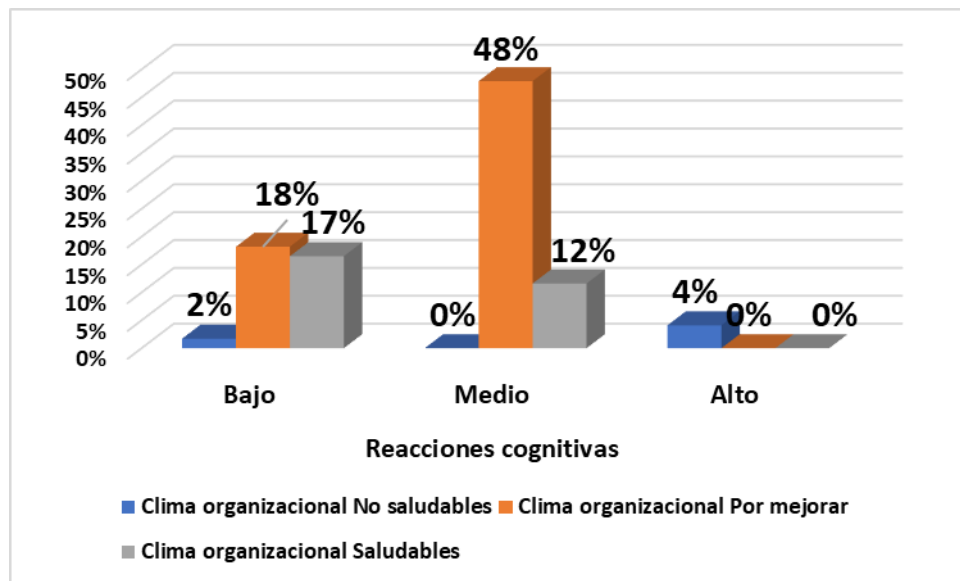
Frecuencia del cruce entre variable y dimensión: Clima Organizacional y reacciones cognitivas

Clima organizacional	Reacciones cognitivas						Total	
	Bajo		Medio		Alto		N	%
	N	%	N	%	N	%		
No saludables	2	1.7%	0	0.0%	5	4.1%	7	5.8%
Por mejorar	22	18.2%	58	47.9%	0	0.0%	80	66.1%
Saludables	20	16.5%	14	11.6%	0	0.0%	34	28.1%
Total	44	36.4%	72	59.5%	5	4.1%	121	100.0%

Fuente: Elaboración propia

Figura 11

Frecuencia del cruce entre variable y dimensión: Clima Organizacional y reacciones cognitivas.



Se visualiza en la tabla y figura con respecto al clima organizacional y la dimensión reacciones cognitivas en los trabajadores del Hospital de llave, el 47.9% se encontró en el nivel por mejorar de la variable y nivel medio en reacciones cognitivas; el 18.2% tuvo un nivel por mejorar en el clima organizacional y un nivel bajo en reacciones cognitivas y el 16.5% en el nivel saludable relacionado con el clima organizacional y bajo en las reacciones cognitivas.

Tabla 12

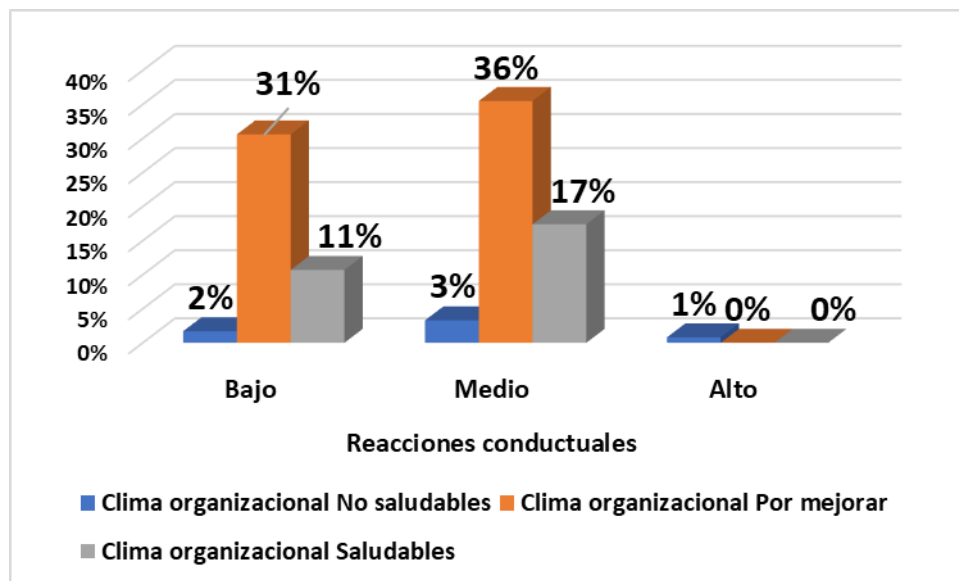
Frecuencia del cruce entre variable y dimensión: Clima Organizacional y reacciones conductuales

Clima organizacional	Reacciones conductuales						Total	
	Bajo		Medio		Alto		N	%
	N	%	N	%	N	%		
No saludables	2	1.7%	4	3.3%	1	0.8%	7	5.8%
Por mejorar	37	30.6%	43	35.5%	0	0.0%	80	66.1%
Saludables	13	10.7%	21	17.4%	0	0.0%	34	28.1%
Total	52	43.0%	68	56.2%	1	0.8%	121	100.0%

Fuente: Elaboración propia

Figura 12

Frecuencia del cruce entre variable y dimensión: Clima Organizacional y reacciones conductuales



A continuación, en los resultados presentados se visualiza que el 35.5% de los trabajadores del Hospital llave consideraron estar en el nivel por mejorar del clima organizacional y en el nivel medio en las reacciones conductuales, seguido del 30.6% en el nivel por mejorar con respecto al clima organizacional y en bajo en las reacciones conductuales y el 10.7% se ubicó en el nivel por mejorar de la variable clima organizacional y en el nivel bajo con respecto a las reacciones conductuales.

5.2. Interpretación de resultados

5.2.1. Prueba de normalidad

Planteamiento de hipótesis

Se ejecutó la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov, porque esta prueba se utiliza cuando se cuenta con datos superiores a 50, y con los resultados se decide la prueba de correlación a utilizar.

Tabla 13

Prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov

	Kolmogorov-Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
Clima organizacional	,379	121	,000
Estrés	,394	121	,000
Reacciones físicas	,396	121	,000
Reacciones emocionales	,385	121	,000
Reacciones cognitivas	,357	121	,000
Reacciones conductuales	,365	121	,000

Fuente: Elaboración propia

Según los resultados de la prueba, se obtuvo valores inferiores a 0.05, entonces se aplicó la prueba de correlación de Rho de Spearman para el análisis, por tratarse de una distribución no normal.

5.2.2. Prueba de hipótesis

Hipótesis general

H1 Existe relación entre clima organizacional y estrés en los trabajadores del Hospital II-1, Ilave, Puno - 2023.

H0 No existe relación entre clima organizacional y estrés en los trabajadores del Hospital II-1, Ilave, Puno - 2023.

Nivel de significancia

0.05

Tabla 14

Prueba de correlación entre las variables: Clima organizacional y Estrés

			Clima organizacional	Estrés
Rho de Spearman	Clima organizacional	Coefficiente de correlación	1,000	,320**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	121	121
	Estrés	Coefficiente de correlación	,320**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	121	121

Fuente: *Elaboración propia*

A continuación, en la tabla presentada se deduce que la significancia es menor a 0.05 ($p = 0.000$); entonces se acepta la H1, lo que evidencia que el Clima organizacional se asocia con el Estrés en los trabajadores del Hospital Ilave II-1, Puno – 2023. Según el coeficiente de correlación Rho de Spearman (0,320) se interpreta que la correlación fue positiva y débil.

Prueba de hipótesis específicas

Hipótesis específicas 1

H1 Existe relación entre clima organizacional y reacciones físicas en los trabajadores del Hospital II-1, Ilave, Puno-2023.

H0 No existe relación entre clima organizacional y reacciones físicas en los trabajadores del Hospital II-1, Ilave, Puno - 2023.

Nivel de significancia

0.05

Tabla 15

Prueba de correlación entre la variable y dimensión: Clima organizacional y reacciones físicas

			Clima organizacional	Reacciones físicas
Rho de Spearman	Clima organizacional	Coefficiente de correlación	1,000	,321**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	121	121
	Reacciones físicas	Coefficiente de correlación	,321**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	121	121

Fuente: Elaboración propia

Se puede observar en la tabla que la significancia es menor a 0.05 ($p = 0.000$); entonces se rechaza la H0 y se acepta la H1, lo que indica que la variable clima organizacional se relaciona con la dimensión reacciones físicas en los trabajadores del Hospital Ilave II-1, Puno – 2023. Según el coeficiente de correlación Rho de Spearman (0,321) la correlación fue positiva y débil.

Hipótesis específicas 2

H2 Existe relación entre clima organizacional y reacciones emocionales en los trabajadores del Hospital II-1, Ilave, Puno-2023.

H0 No existe relación entre clima organizacional y reacciones emocionales en los trabajadores del Hospital II-1, Ilave, Puno-2023.

Nivel de significancia

0.05

Tabla 16

Prueba de correlación entre la variable y dimensión: Clima organizacional y reacciones emocionales

			Clima organizacional	Reacciones emocionales
Rho de Spearman	Clima organizacional	Coefficiente de correlación	1,000	,269**
		Sig. (bilateral)	.	,003
	N	121	121	
	Reacciones emocionales	Coefficiente de correlación	,269**	1,000
		Sig. (bilateral)	,003	.
	N	121	121	

Fuente: Elaboración propia

En la tabla se puede observar que el valor de significancia es menor a 0.05 ($p = 0.003$); entonces se rechaza la H0, lo que refleja que la variable clima organizacional se relaciona con la dimensión reacciones emocionales en los trabajadores del Hospital Ilave II-1, Puno – 2023. De acuerdo al coeficiente de correlación Rho de Spearman (0,269) la correlación fue positiva y débil.

Hipótesis específicas 3

H3 Existe relación entre clima organizacional y reacciones cognitivas en los trabajadores del Hospital II-1, Ilave, Puno-2023.

H0 No existe relación entre clima organizacional y reacciones cognitivas en los trabajadores del Hospital II-1, Ilave, Puno-2023.

Nivel de significancia

0.05

Tabla 17

Prueba de correlación entre la variable y dimensión: Clima organizacional y reacciones cognitivas

			Clima organizacional	Reacciones cognitivas
Rho de Spearman	Clima organizacional	Coefficiente de correlación	1,000	,356**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	121	121
	Reacciones cognitivas	Coefficiente de correlación	,356**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	121	121

Fuente: Elaboración propia

Se observa en la tabla que el valor de significancia es menor a 0.05 ($p = 0.000$); entonces se rechaza la H0, lo que indica que la variable clima organizacional se relaciona con la dimensión reacciones cognitivas, en los trabajadores del Hospital Ilave II-1, Puno – 2023. Teniendo en cuenta el coeficiente de correlación Rho de Spearman (0,356) la correlación fue positiva y débil.

Hipótesis específicas 4

H4 Existe relación entre clima organizacional y reacciones conductuales en los trabajadores del Hospital II-1, Ilave, Puno-2023.

H0 No existe relación entre clima organizacional y reacciones conductuales en los trabajadores del Hospital II-1, Ilave, Puno-2023.

Nivel de significancia

0.05

Tabla 18

Prueba de correlación entre la variable y dimensión: Clima Organizacional y reacciones conductuales

			Clima organizacional	Reacciones conductuales
Rho de Spearman	Clima organizacional	Coefficiente de correlación	1,000	,220*
		Sig. (bilateral)	.	,016
		N	121	121
	Reacciones conductuales	Coefficiente de correlación	,220*	1,000
		Sig. (bilateral)	,016	.
		N	121	121

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 18 se puede observar que el valor de significancia bilateral fue menor a 0.05 ($p = 0.016$); entonces se rechaza la H0, lo que indica que la variable clima organizacional se relaciona con la dimensión reacciones conductuales, en los trabajadores del Hospital Ilave II-1, Puno – 2023. Teniendo en cuenta el coeficiente de correlación Rho de Spearman (0,220) la correlación fue positiva y escasa.

VI. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

En esta sección se expone el análisis descriptivo y la prueba de hipótesis, la cual se efectuó utilizando la prueba estadística correspondiente. Además, se aborda la discusión en este capítulo.

6.1. Análisis inferencial

Se pudo observar que el clima organizacional y el estrés en los trabajadores del Hospital II-1 llave, Puno – 2023, se dio como se describe a continuación:

Respecto a la variable clima organizacional el mayor porcentaje (66.1%) consideró tener un nivel por mejorar, entonces respecto a lo encontrado, se considera que la mayoría percibe que se debe mejorar el nivel del clima organizacional, lo que evidenciaría que en las diferentes áreas de trabajo dentro de esta institución hacen el intento por mejorar el entorno laboral y así aumentar la producción dependiendo a la función de cada trabajador; el 28.1% consideró que se encuentran en un nivel saludable a quienes los diferentes factores no influiría a su clima organizacional y un 5.8% que si percibieron que los factores influyen a que consideren un nivel no saludable de su clima organizacional.

Con respecto a la segunda variable estrés en los trabajadores del Hospital II-1 llave, Puno – 2023, se halló que el 60.3% tiene un nivel medio de estrés y el 39.7% se ubicó en el nivel bajo de estrés, lo que da a entender que se puede considerar al estrés como algo habitual en el ejercicio de los diferentes trabajadores, profesionales en el área asistencial, si esto llegara a incrementar sería un riesgo para la salud; luego tenemos al grupo de trabajadores que percibió un nivel de estrés bajo, son quienes experimentan estrés en menor grado y esto puede ser beneficioso para ellos, ayudándolos a mejorar en sus actividades en el trabajo.

VII. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

7.1. Comparación de resultados

Del **objetivo general** de la investigación se deduce que sí hay relación entre el clima organizacional y el estrés en los trabajadores del Hospital II-1 llave, Puno – 2023, se contó con 121 trabajadores de las distintas profesiones y servicios del hospital, así lograr una correlación significativa de las variables, el grado de significancia que resultó del estudio a través de la prueba Rho de Pearson es menor al nivel de significancia que se consideró en esta investigación, p valor fue menor a α .

Después de aplicar el estadístico correspondiente para el estudio, el resultado obtenido de Rho de Spearman se pudo observar un valor de 0.320, entonces sí existe relación significativa entre las variables: clima organizacional y estrés.

Este descubrimiento establece que cuando el clima organizacional es más saludable, el estrés en los trabajadores del Hospital de llave se presenta en niveles bajos. Por lo tanto, el clima organizacional y el estrés con respecto a las reacciones físicas, las reacciones emocionales, las reacciones cognitivas y las reacciones conductuales, tienden a tener una relación significativa.

De acuerdo con los resultados obtenidos en este estudio, se concluye que existe una correspondencia entre el clima organizacional y el estrés en los trabajadores del Hospital II-1 llave, Puno - 2023.

Los resultados que se presentaron, tienen similitud con el estudio de Toshio et al. (2021), trabajaron con 226 enfermeros en Chile, donde encontraron una relación compleja entre satisfacción y el clima, concluyendo con la existencia de asociación entre satisfacción laboral y clima organizacional. Del mismo modo, Huarancca (2018) evidenció asociación con las mismas variables de estudio, en una muestra de 65 trabajadores. También Díaz et al. (2019) en Chiclayo encontró que de trabajadores técnicos, el 60% consideraba un clima organizacional moderado., Valverde (2021) descubrió que el 94% de los trabajadores de un Hospital en Ilo tenían niveles regulares. Puitiza et al. (2020) en su estudio en 68 trabajadores también encontraron un nivel regular del Clima organizacional en el 71%. Igualmente Salas, (2022) quien realizó su estudio en un establecimiento de salud de Puno, encontró asociación entre las 2 variables.

Resultados diferentes obtuvieron Bernal y Chávez (2018) en México, trabajaron con 29 profesionales de distintas especialidades dentro de un hospital, encontraron un clima organizacional desfavorable y en más del 70% presentaban niveles moderados y elevados del síndrome Burnout, concluyendo que existe asociación moderada (-) entre las variables estudiadas. Por otro parte Cabay-Huebla et al. (2022) en Ecuador, en el personal administrativo encontraron que el 76% experimentaron niveles bajos de estrés. Muy diferente a estos resultados de García et al. (2020), aplicaron su instrumento en una muestra de 126 enfermeras, donde el 23% presentó altos niveles de estrés influidos por los factores como trabajar en turno noche, horarios de 12 horas y/o la cantidad de pacientes. Algo parecido encontró Díaz et al. (2019), el 33% de su población estudiada resultó con niveles altos de estrés.

Entonces, tras los resultados encontrados en el estudio y después de analizar, se tomaron varias medidas para garantizar la validez y la precisión de los datos recopilados. En primer lugar, se utilizaron cuestionarios adecuados con ítems relevantes para obtener información necesaria. En segundo lugar, el número de profesionales a quienes se les encuestó fue el apropiado, lo que permitió evidenciar la existencia de una asociación entre el clima organizacional y la el estrés en los trabajadores del Hospital II-1 Ilave. Los resultados indican que cuanto el clima organizacional es más saludable, se reportarán niveles más bajos de estrés.

Mencionando esto la presente investigación plantea resultados en el descubrimiento de correlación entre variables. Indicando que, si el clima organizacional mejora, entonces el estrés entre los trabajadores de la institución donde se desarrolló el estudio es menor.

Evaluando el **primer objetivo específico**.

En la tabla 15 se pudo observar que la significancia bilateral fue de 0,000 (Sig.<0,05), por esto se rechazó la H0, lo que permitió indicar que el clima organizacional se asocia con la dimensión reacciones físicas en los trabajadores del Hospital II-1 Ilave, Puno – 2023. Por su parte, el coeficiente $r_s = 0,321$, indicando una correlación (+) baja. Por lo cual, a un clima más saludable, las reacciones físicas se presentarán en grados más bajos.

Evaluando el **segundo objetivo específico**.

En la tabla 16 se pudo observar que la significancia bilateral fue de 0,003 (Sig.<0,05), por esto se rechazó la H0, lo que permitió indicar que el clima organizacional se asocia con la dimensión reacciones emocionales en los trabajadores del Hospital II-1 llave, Puno – 2023. Por su parte, el coeficiente rs = 0,269, indicando una correlación (+) baja. Por lo cual, en un clima más saludable, las reacciones emocionales del estrés se presentarán en niveles bajos.

Evaluando el **tercer objetivo específico**.

En la tabla 17 se pudo observar que la significancia bilateral fue de 0,000 (Sig.<0,05), por esto se rechazó la H0, lo que permitió indicar que el clima organizacional se asocia con la dimensión reacciones cognitivas, en los trabajadores del Hospital II-1 llave, Puno – 2023. Por su parte, el coeficiente rs = 0,269, indicando una correlación (+) baja. Por lo cual, en un clima más saludable, las reacciones cognitivas se presentarán en niveles bajos.

Evaluando el **cuarto objetivo específico**.

En la tabla 18 se pudo observar que la significancia bilateral fue de 0,016 (Sig.<0,05), por esta razón se rechazó la H0, lo que permitió indicar que el clima organizacional se asocia con la dimensión reacciones conductuales, en los trabajadores del Hospital II-1 llave, Puno – 2023. Por su parte, el coeficiente rs = 0,269, indicando una correlación (+) baja. Por lo cual, en un clima más saludable, las reacciones conductuales se presentarán en niveles más bajos.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

En esta investigación se llegó a las siguientes conclusiones:

- El objetivo general demuestra que, el clima organizacional sí tiene una asociación con el estrés en los trabajadores del Hospital II-1 llave, Puno – 2023. Entonces la correlación fue positiva y baja. Por lo cual, un clima organizacional saludable, no representa niveles altos de estrés.
- El primer objetivo específico evidencia que, el clima organizacional sí tiene una asociación con las reacciones físicas en los trabajadores del Hospital II-1 llave, Puno – 2023. Entonces la correlación fue positiva y baja. Por lo cual, un clima organizacional saludable, no representa niveles altos de reacciones físicas.
- El segundo objetivo específico demuestra que, el clima organizacional sí tiene una asociación con las reacciones emocionales en los trabajadores del Hospital II-1 llave, Puno – 2023. Entonces la correlación fue positiva y baja. Por lo cual, un clima organizacional saludable, no representa niveles altos en las reacciones emocionales.
- El tercer objetivo específico demuestra que, el clima organizacional sí tiene una asociación con las reacciones cognitivas en los trabajadores del Hospital II-1 llave, Puno – 2023. Entonces la correlación fue positiva y baja. Por lo cual, un clima organizacional saludable, no representa niveles altos en las reacciones cognitivas.
- El cuarto objetivo específico demuestra que, el clima organizacional sí tiene una asociación con las reacciones conductuales en los trabajadores del Hospital II-1 llave, Puno – 2023. Entonces la correlación fue positiva y baja. Por lo cual, un clima organizacional saludable, no representa niveles altos en las reacciones de conducta.

RECOMENDACIONES

1. Intervenciones de mejora relacionado al clima organizacional: Se debe identificar en el Hospital II-1 llave, los aspectos específicos que requieran mejoras y desarrollar intervenciones dirigidas a fortalecerlos.
2. Implementación de programas de gestión relacionado al manejo del estrés: Se debe considerar implementar programas para que el personal pueda manejar el estrés en el Hospital II-1 llave. Estos pueden ser: pausas activas, métodos de relajación, capacitación en habilidades de afrontamiento o actividades recreativas para aliviar el estrés.
3. Evaluación periódica y seguimiento: Se debe realizar evaluaciones habituales del clima organizacional y el nivel de estrés en el hospital de llave para monitorear los progresos y los cambios en un determinado tiempo. Esto permitirá identificar áreas que aún requieren mejoras y evaluar la efectividad de las intervenciones implementadas.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Anzures, F. (2023). *Aumento de estrés laboral tiene efectos en la salud de 7 de cada 10 mexicanos*. El Mercurio. <https://www.elmercurio.com.ec/2023/03/14/aumento-de-estres-laboral-tiene-efectos-en-la-salud-de-7-de-cada-10-mexicanos/>
- Apaza, D. (2020). Estrés y desempeño laboral del personal del centro de salud cono sur. Juliaca – Puno, 2020. En *[Tesis para optar el título de Licenciado en Psicología]*. https://repositorio.utelesup.edu.pe/bitstream/UTELESUP/1220/1/APAZA_APAZA_DANIEL.pdf
- Araujo, M., & Tenorio, M. (2021). Clima organizacional y el estrés labora en colaboradores del centro vacunatorio Vacuna Car Magdalena, 2021 [Lima: Universidad Peruana de las Américas]. En *[Tesis para optar el título de Licenciada en Administración y Gestión de Empresas]*. http://repositorio.ulasamericas.edu.pe/bitstream/handle/upa/1970/EJEMPLAR_DE_TESIS_CON_CODIGO_ORCID_DEL_AUTOR_Y_ASESOR.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Asociacion Española Contra el Cáncer. (2008). *Las Emociones: comprenderlas para vivir mejor*. Ministerio de Sanidad y Política Social. <http://sauce.pntic.mec.es/falcon/emociones.pdf>
- Ávila, J. (2014). El estrés un problema de salud del mundo actual. *Revista con-ciencia*, 2(1), 115-124. http://www.scielo.org.bo/pdf/rcfb/v2n1/v2n1_a13.pdf
- Bedregal, M. (2023). Estrés ocupacional y clima laboral de los enfermeros del Hospital Regional PNP - Arequipa 2022. *SCIENTIARVM*, 9(1), 19-22. <https://doi.org/10.26696/SCI.EPG.0166>
- Bernal, L., & Chávez, M. (2018). El clima organizacional y su relación con el burnout en el laboratorio clínico. *Revista Iberoamericana de las ciencias de la Salud*, 7(13). <https://www.rics.org.mx/index.php/RICS/article/view/64/276>
- Cabay-Huebla, K., Noroña-Salcedo, D., & Vega-Falcón, V. (2022). Relación del estrés laboral con la satisfacción del personal administrativo del Hospital General Riobamba. *Rev. medica electron*, 44(1).

http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1684-18242022000100069&lng=en&nrm=iso&tlng=en

Cabezas, G. (2023). El estrés laboral y su relación con el desempeño del personal de salud. Caso de estudio en un Hospital de segundo nivel [Ecuador: Universidad Nacional de Chimborazo]. En *[Tesis para optar el grado de Magister en Gerencia Hospitalaria]*. [http://dspace.unach.edu.ec/bitstream/51000/10359/1/Cabezas Lucio%20G %282023%29 El estrés laboral y su relación con el desempeño del personal de salud. caso de estudio en un hospital de segundo nivel. %28Tesis de Posgrado%29 Universidad Nacional de Chimb](http://dspace.unach.edu.ec/bitstream/51000/10359/1/Cabezas%20Lucio%20G%202023%29%20El%20estr%C3%A9s%20laboral%20y%20su%20relaci%C3%B3n%20con%20el%20desempe%C3%B1o%20del%20personal%20de%20salud.%20caso%20de%20estudio%20en%20un%20hospital%20de%20segundo%20nivel.%20Tesis%20de%20Posgrado%29%20Universidad%20Nacional%20de%20Chimb)

Capdevila, N., & Segundo, M. J. (2005). Estrés. *ÁMBITO FARMACÉUTICO Divulgación sanitaria* *Estrés*, 24(8), 96-104. <https://www.elsevier.es/es-revista-offarm-4-pdf-13078580>

Carpio, T. (2022). Clima organizacional y satisfacción laboral en el personal del centro de salud CLAS Santiago, Ica – 2021 [Lima: Universidad César Vallejo]. En *[Tesis para optar el título profesional de Licenciada en Psicología]*. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/89447/Carpio_VT DP-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/89447/Carpio_VT%20DP-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Castillo, P. (2020a). El clima organizacional y el estrés laboral de la ciudad de Cusco, 2019 [Lima: Universidad Nacional de Educación]. En *[Tesis para optar el grado de Maestro en Administración con mención en Gestión Pública]*. [https://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14039/4886/Patricia DEL CASTILLO BARRENECHEA.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14039/4886/Patricia%20DEL%20CASTILLO%20BARRENECHEA.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Castillo, P. (2020b). El Clima Organizacional y el Estrés Laboral del Área de Emergencia del Hospital Regional de la Ciudad de Cusco, 2019 [Lima: Universidad Nacional de Educación]. En *Tesis para optar el Grado Académico de Maestro en Administración*. [https://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14039/4886/Patricia DEL CASTILLO BARRENECHEA.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14039/4886/Patricia%20DEL%20CASTILLO%20BARRENECHEA.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Ccasani, M. (2017). Clima organizacional y estrés laboral en enfermeros del servicio de emergencia. Hospital San Juan de Lurigancho, 2017 [Lima: Universidad César Vallejo]. En *[Tesis para optar el título de Licenciada en Enfermería]*.

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/11867/Ccasani_CM.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Chiang, M., Sanhueza, C., & Rivera, M. (2022a). Clima organizacional, ¿afecta al estrés laboral?: comparación entre funcionarios de la salud y seguridad pública. *Revista Academia & Negocios*, 8(1), 43-54. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=560869828004>

Chiang, M., Sanhueza, C., & Rivera, M. (2022b). Clima organizacional, ¿afecta al estrés laboral?: comparación entre funcionarios de la salud y seguridad pública. *Revista Academia & Negocios*. <https://revistas.udec.cl/index.php/ran/article/view/5962/6672#info>

Chiavenato, I. (1999). La administración de Recursos Humanos. *Cuadernos de Administración*, 5(8), 1-74. <https://doi.org/10.25100/cdea.v6i8.324>

Chiavenato, I. (2001). Administración, teoría, proceso y práctica. *Editorial McGraw-Hill*, 3, 58-115. https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/60007802/Administracion_de_la_produccion20190714-130518-1ov0nuj-libre.pdf?1563148051=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DA_ADMINISTRACION.pdf&Expires=1685031326&Signature=YnRWlhr~dd3N8ne7SijgpfpNTvLekbk

Chiavenato, I. (2017). *Comportamiento Organizacional*. https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/335680/Comportamiento_organizational._La_dina_mica_en_las_organizaciones..pdf

Cutti, M. (2022). El clima organizacional y su relación con el estrés laboral en la Financiera Confianza S. A. A -Agencia Jauja-Junín 2021 [Huancayo: Universidad Continental]. En *[Tesis para optar el título de Licenciada en Administración]*. https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/11068/2/IV_FCE_308_TE_Cutti_Tello_2022.pdf

del Hoyo, M. (2004). Estrés Laboral. En *Estrés laboral* (Vol. 53, Número 6). Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. <https://www.sesst.org/wp-content/uploads/2018/08/estres-laboral-guia.pdf>

Díaz, F., Guevara, S., & Vidaurre, W. (2019a). Estrés laboral y clima organizacional

- en colaboradores del hospital Solidaridad, Chiclayo. *Revista de Investigación y Cultura*, 8(1), 31-40. <https://www.redalyc.org/journal/5217/521758809014/html/>
- Díaz, F., Guevara, S., & Vidaurre, W. (2019b). Estrés laboral y clima organizacional en colaboradores del hospital Solidaridad, Chiclayo. *Revista de Investigación y Cultura*, 8(1), 31-40. <https://www.redalyc.org/journal/5217/521758809014/html/>
- Escudero, C., & Cortez, L. (2018). *Técnica y métodos cualitativos para la investigación científica* (Ediciones UTMACH (ed.); 1.^a ed.). <http://repositorio.utmachala.edu.ec/bitstream/48000/14207/1/Cap.1-Introducción a la investigación científica.pdf>
- Florida Health. (2019). Reacciones comunes ante el estrés y consejos para afrontarlo. *Health and Medical Services*, 3. https://www.floridahealth.gov/programs-and-services/emergency-preparedness-and-response/healthcare-system-preparedness/disaster-behavioral-health/_documents/esf8-common-reactions-to-stress-sp.pdf
- Galarsi, M., Medina, A., Ledezma, C., & Zanin, L. (2011). Fundamentos en humanidades: Comportamiento, historia y evolución. *Fundamentos en Humanidades*, 12(2), 89-102. <https://www.redalyc.org/pdf/184/18426920003.pdf>
- García, M., Vesga, J., & Gómez, C. (2020). Clima organizacional: teoría y práctica. En *Clima organizacional: teoría y práctica*. <https://doi.org/10.14718/9789585133396.2020>
- García, P., Jiménez, A., Hinojosa, L., Gracia, G., Cano, L., & Abeldaño, A. (2020). Estrés laboral en enfermeras de un hospital público de la zona fronteriza de México, en el contexto de la pandemia covid-19. *Revista de Salud Pública*. <https://doi.org/10.31052/1853.1180>
- Garrido, M. (1998). Fundamentos de la modificación de conducta. *Modificación de conducta en el aula e integración escolar*, 1-13. [https://www.magister.es/grado/materiales5/Menciones NO UCJC/Intervención educativa/TEMA 1 UCJC \(1\).pdf](https://www.magister.es/grado/materiales5/Menciones NO UCJC/Intervención educativa/TEMA 1 UCJC (1).pdf)
- Godifay, G., Worku, W., Kebede, G., & Tafese, A. (2018). Work related stress among health care workers in Mekelle city administration public hospitals, north Ethiopia.

Journal of Health, Medicine and Nursing, 46(14), 189-195.
<https://core.ac.uk/download/pdf/234692448.pdf>

González, M. M. de, & Maldonado, I. P. de. (2007). Gestión de Clima Organizacional: Una acción deseable en la universidad. *Revista de Educación*, 13(24), 290-304.
<https://www.redalyc.org/pdf/761/76111485014.pdf>

Guardamino, P. (2017). Estrés laboral y clima organizacional en el personal del Hospital Distrital de Chancay- 2017 [Lima: Universidad César Vallejo]. En *[Tesis para optar el título de Licenciado en Psicología]*.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/3270/Guardamino_CPS.pdf?sequence=6&isAllowed=y

Hernández-Sampieri, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta* (McGRAW-HILL Interamericana Editores (ed.); 7.^a ed.).

Huarancca, E. (2018). Relación entre clima organizacional y estrés laboral en trabajadores de la Unidad Ejecutora Red de Salud San Francisco-Ayacucho, 2018. [Ayacucho: Universidad César Vallejo]. En *Tesis para optar el grado académico de Maestro en Gestión de los Servicios de la Salud*.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/29820/huarancca_ge.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Jiménez, M., Albornoz, E., Vega, V., Jiménez, L., & Hermida, X. (2022). Estimación del estrés laboral en personal de Enfermería de Cuidados Críticos del Hospital Quito N°1 de la Policía, abril 2022. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(6), 12300-12316.
<https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/4252/6521>

Keković, M., Peličić, D., & Radević, S. (2022). Causes of stress in healthcare workers in hospital institutions. *Hospital Pharmacology - International Multidisciplinary Journal*, 9(1), 1133-1142. <https://doi.org/10.5937/hpimj2201133k>

Madhukar, V., & Sharma, S. (2017). Organisational climate: A conceptual perspective. *International Journal of Management and Business*, 7(8).
https://www.researchgate.net/publication/325057614_Organisational_Climate_A

_Conceptual_Perspective

- Magaña, M., Méndez, S., & Martínez, S. (2023). Estrés laboral y salud mental del personal de primera línea en la atención de la COVID-19. *Revista Alerta*, 6(1), 25-33. <https://www.lamjol.info/index.php/alerta/article/view/15445/18496>
- Muñoz, S., Molina, D., Ochoa, R., Sánchez, O., & Esquivel, J. (2020). Stress, emotional responses, risk factors, psychopathology and management of healthcare workers during (Covid-19) pandemic. *Revista de Acta Pediátrica de México*, 41(4), S127-S136. <https://doi.org/10.18233/APM41No4S1ppS127-S1362104>
- Naranjo, M. (2009). Una revisión teórica sobre el estrés y algunos aspectos relevantes de éste en el ámbito educativo. *Revista Educación*, 33(2), 171-190. <https://www.redalyc.org/pdf/440/44012058011.pdf?fbclid=IwAR1cz4Q3LQx7gG6>
- Neffa, J. (2015). Riesgos Psicosociales en el Trabajo. En *Prevención* (Número August). [https://www.cytcd.org/sites/default/files/Los riesgos psicosociales en el trabajo.pdf](https://www.cytcd.org/sites/default/files/Los%20riesgos%20psicosociales%20en%20el%20trabajo.pdf)
- Nogareda, S. (2000). Fisiología del estrés. *Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo*, figura 1, 1-6. https://www.insst.es/documents/94886/326853/ntp_355.pdf
- Odonkor, S., & Adams, S. (2021). Predictors of stress and associated factors among healthcare workers in Western Ghana. *Journal Heliyon*, 7(6), e07223. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2021.e07223>
- OMS. (2023). *Estrés*. Organización Mundial de la Salud. <https://www.who.int/es/news-room/questions-and-answers/item/stress>
- Organización Internacional del Trabajo. (2016). *Estrés laboral*. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/genericdocument/wcms_475146.pdf
- Ortiz, O., & Fuentes, M. (2023). Estrés laboral y estrategias de afrontamiento del personal de enfermería en el servicio de Hospitalización de una Clínica Privada,

Lima – Perú. *Revista Multidisciplinaria Ciencia Latina*, 7(2), 3879-3895.
<https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/5616>

Páez, D., Fernández, I., Ubillos, S., & Zubieta, E. (2004). *Psicología social, cultural y educación*. *Pearson/Prentice Hall*, 1, 216-220.
https://www.researchgate.net/publication/285580199_Psicologia_Social_Cultura_y_Educacion_Libro_descatalogado_2014%0Ahttps://www.researchgate.net/profile/Dario_Paez/publication/285580199_Psicologia_Social_Cultura_y_Educacion_Libro_descatalogado_2014/links/

Pedraza, N. (2018). El clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral desde la percepción del capital humano. *Revista Lasallista de Investigación*, 15(1), 90-101. <https://doi.org/10.22507/rli.v15n1a9>

Pedro Tito. (2005). *El potencial humano y los estímulos organizacionales* [Lima: Universidad Mayor de San Marcos].
http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/2719/Tito_hp%281%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Puitiza, C., Tejada, S., Chávez, S., & Sánchez, T. (2020). Clima organizacional y desempeño laboral en trabajadores de la microrred de salud Bagua Grande en Perú. *Revista de la Universidad del Zulia*, 11(31), 71-85.
<https://doi.org/10.46925//rdluz.31.06>

Quispe, M. (2022). Estrés laboral en el personal de enfermería del área covid-19 del Hospital Carlos Monge Medrano de Juliaca, 2021 [Puno: Universidad Nacional del Altiplano]. En *[Tesis para optar el título profesional de Licenciada en Enfermería]*.
http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14082/18616/Quispe_Turpo_Medalith_Reyna.pdf?sequence=3&isAllowed=y

Quispe, Y. (2023). Condiciones laborales, estrés laboral y estilos de vida en tiempos de covid 19 del personal de salud del Hospital Manuel Nuñez Butrón. Puno 2020. [Puno: Universidad Nacional del Altiplano]. En *[Tesis para optar el título de Licenciada en Nutrición Humana]*.
http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14082/19416/Quispe_Flores_Yovana.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Rivera, D., Carrillo, S., Forgiony, J., Nuván, I., & Rozo, A. (2018). Cultura organizacional, retos y desafíos para las organizaciones saludables. *Revista Espacios*, 39(22), 27-40. https://bonga.unisimon.edu.co/bitstream/handle/20.500.12442/2165/Cultura_organizacional.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Rojas, D. (2017). *¿Cuáles son las causas de la ansiedad laboral y cómo combatirla?* Gestión. <https://gestion.pe/tendencias/management-empleo/son-causas-ansiedad-laboral-combatirla-136572-noticia/>
- Salas, J. (2022). Clima organizacional y estrés laboral de los trabajadores del Establecimiento de Salud José Antonio Encinas, 2019. [Puno: Universidad Nacional del Altiplano]. En *Tesis para optar el título profesional de Licenciada en Trabajo Social*. http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14082/18422/Salas_Quispe_Josefina_Mirtha.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Segredo, A., García, A., López, P., León, P., & Perdomo, I. (2015). Enfoque sistemático del clima organizacional y su aplicación en salud pública. *Revista Cubana de Salud Pública*, 41(1), 115-129. <https://revsaludpublica.sld.cu/index.php/spu/rt/printFriendly/300/307>
- Silva, L., Duarte, J., & Mendoza, D. (2020). *Organización - Diseño organizacional* [Tesis de pregrado. Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua. Managua]. <https://repositorio.unan.edu.ni/12836/1/23069.pdf>
- Sullca, F. (2022). Impacto del estrés laboral asociado a la percepción de la capacidad de respuesta del sistema de salud frente a la covid – 19 en el personal de salud del Hospital Lucio Aldazabal Pauca, Huancané - 2020. [Juliaca: Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez]. En *[Tesis para optar el grado académico de Maestro en Salud]*. http://repositorio.uancv.edu.pe/bitstream/handle/UANCV/7572/T036_75667035_M_.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Toshio, R., Baptista, P., Anselmo, V., & Dobbins, C. (2021). Job satisfaction vs. organizational climate: a cross-sectional study of Brazilian nursing personnel. *Rev enferm UERJ*. <https://doi.org/10.12957/reuerj.2021.62718>

- Tri, A., Putri, R., & Arif, H. (2021). Stress and job performance of healthcare workers amidst COVID-19 pandemic: The mediating role of burnout. *Shirkah Journal of Economics and Business*, 6(3), 315-335. https://www.researchgate.net/publication/357473533_Stress_and_Job_Performance_of_Healthcare_Workers_amidst_COVID-19_Pandemic_The_Mediating_Role_of_Burnout
- Ugarte, Z. (2022). Factores asociados a los niveles de estrés laboral durante la pandemia del covid-19 en Odontólogos del sector público de la ciudad de Puno, 2021 [Juliaca: Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez]. En *[Tesis para optar el título profesional de Cirujano Dentista]*. http://repositorio.uancv.edu.pe/bitstream/handle/UANCV/7175/T036_42142803_T_.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Valverde, C. (2021). El Estrés Laboral y su influencia en el Clima Organizacional de los trabajadores del Hospital Ilo - 2020 [Ilo: Universidad José Carlos Mariátegui]. En *Tesis para optar el título profesional de Licenciada en Psicología*. https://repositorio.ujcm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12819/1007/Carmen_tesis_titulo_2021.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Veneros, G. (2023). Estrés laboral en el personal de salud de un hospital público del Callao durante la pandemia del COVID-19. *Revista Ecuatoriana de Psicología*, 6(14), 19-29. <https://repsi.org/index.php/repsi/article/view/120/280>

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

PROBLEMA GENERAL Y ESPECÍFICOS	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS ESTADÍSTICA	VARIABLE	DIMENSIÓN	METODOLOGÍA
¿Existe relación clima organizacional y estrés en los trabajadores del Hospital II-1, llave, Puno-2023?	Determinar la relación entre clima organizacional y estrés en los trabajadores del Hospital II-1, llave, Puno-2023.	Existe relación entre clima organizacional y estrés en los trabajadores del Hospital II-1, llave, Puno-2023.	Variable 1 Clima organizacional	Potencial humano	<p align="center"> Tipo Básico Enfoque Cuantitativo Nivel de estudio Correlacional Diseño No experimental de corte transversal Población Población estará conformada por 175 trabajadores que laboran en el Hospital II-1 llave. Muestra Estará conformada por 121 trabajadores. Muestreo Probabilístico Técnica e instrumentos de recolección de datos: Técnica: Encuesta Instrumento </p>
				Diseño organizacional	
				Cultura de la organización	
PROBLEMAS ESPECÍFICOS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	HIPÓTESIS ESPECÍFICAS	Variable 2 Estrés	Reacciones físicas	
¿Existe relación entre clima organizacional y reacciones físicas en los trabajadores del Hospital II-1, llave, Puno-2023?	Identificar la relación entre clima organizacional y reacciones físicas en los trabajadores del Hospital II-1, llave, Puno-2023.	Existe relación entre clima organizacional y reacciones físicas en los trabajadores del Hospital II-1, llave, Puno-2023.		Reacciones emocionales	
¿Existe relación entre clima organizacional y reacciones emocionales en los trabajadores del	Identificar la relación entre clima organizacional y reacciones emocionales en los trabajadores del	Existe relación entre clima organizacional y reacciones emocionales en los trabajadores del		Reacciones cognitivas	
				Reacciones conductuales	

<p>Hospital II-1, Ilave, Puno-2023?</p> <p>¿Existe relación entre clima organizacional y reacciones cognitivas en los trabajadores del Hospital II-1, Ilave, Puno-2023?</p> <p>¿Existe relación entre clima organizacional y reacciones conductuales en los trabajadores del Hospital II-1, Ilave, Puno-2023?</p>	<p>Hospital II-1, Ilave, Puno-2023.</p> <p>Identificar la relación entre clima organizacional y reacciones cognitivas en los trabajadores del Hospital II-1, Ilave, Puno-2023.</p> <p>Identificar la relación entre clima organizacional y reacciones conductuales en los trabajadores del Hospital II-1, Ilave, Puno-2023.</p>	<p>Hospital II-1, Ilave, Puno-2023.</p> <p>Existe relación entre clima organizacional y reacciones cognitivas en los trabajadores del Hospital II-1, Ilave, Puno-2023.</p> <p>Existe relación entre clima organizacional y reacciones conductuales en los trabajadores del Hospital II-1, Ilave, Puno-2023.</p>			<p>Para la primera variable clima organizacional se utilizará el cuestionario creado por el Ministerio de Salud MINSA en el 2012.</p> <p>Para la variable estrés se utilizará el cuestionario de nivel de estrés adaptado por Ccasani, Marisol (2017).</p> <p>Técnica de análisis de datos</p> <p>Para la recolección de datos será procesada mediante el programa SPSS 26 considerando la utilización del estadístico R Pearson o Spearman para determinar la correlación entre ambas variables, de acuerdo a la prueba de normalidad.</p>
---	---	---	--	--	--

Anexo 2: Instrumentos de recolección de datos

CUESTIONARIO DE CLIMA ORGANIZACIONAL

Sexo: F () M ()

Edad:

Profesión:

Instrucciones: Marque con una x la respuesta correcta: Asegúrese de responder todas las preguntas o enunciados. Es importante responder de manera franca y honesta.

NUNCA	A VECES	FRECIENTEMENTE	SIEMPRE
1	2	3	4

Nº	ITEMS	1	2	3	4
1	Mi centro de labores me ofrece la oportunidad de hacer lo mejor que se hacer.				
2	Me río de bromas.				
3	Mi jefe inmediato trata de obtener información antes de tomar una decisión.				
4	La innovación es característica de nuestra organización.				
5	Mis compañeros de trabajo toman iniciativas para la solución de problemas.				
6	Mi remuneración es adecuada en relación con el trabajo que realizo.				
7	Mi jefe está disponible cuando se le necesita.				
8	Mi jefe inmediato se preocupa por crear un ambiente laboral agradable.				
9	Las cosas me salen perfectas.				
10	Conozco las tareas o funciones específicas que debo realizar en mi organización.				
11	Mi trabajo es evaluado en forma adecuada.				
12	Es fácil para mis compañeros de trabajo que sus nuevas ideas sean consideradas.				
13	Las tareas que desempeño corresponden a mi función.				
14	En mi organización participo en la toma de decisiones.				
15	Estoy sonriente.				
16	Los premios y reconocimientos son distribuidos en forma justa.				
17	Mi institución es flexible y se adapta bien a los cambios.				
18	La limpieza de los ambientes es adecuada.				
19	Nuestros directivos contribuyen a crear condiciones adecuadas para el progreso de mi organización.				
20	Mi contribución juega un papel importante en el éxito de mi organización.				

21	Existen incentivos laborales para que yo trate de hacer mejor mi trabajo.				
22	Cometo errores.				
23	Estoy comprometido con mi organización de salud.				
24	Las otras áreas o servicios me ayudan cuando las necesito.				
25	En términos generales me siento satisfecho con mi ambiente de trabajo.				
26	Puedo contar con mis compañeros de trabajo cuando los necesito.				
27	Mi salario y beneficios son razonables.				
28	Cuando he encontrado algo lo devuelvo a su dueño.				
29	Mi jefe inmediato se comunica regularmente con los trabajadores para recabar apreciaciones técnicas o percepciones relacionadas al trabajo.				
30	Mi jefe inmediato me comunica si estoy realizando bien o mal mi trabajo.				
31	Me interesa el desarrollo de mi organización de salud.				
32	He mentido.				
33	Recibo buen trato en mi establecimiento de salud.				
34	Presto atención a los comunicados que emiten mis jefes.				

CUESTIONARIO DE NIVEL DE ESTRÉS

Instrucciones: Señale con qué frecuencia si tienes las siguientes reacciones físicas, emocionales, cognitivas, conductuales:

NUNCA	RARA VES	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
1	2	3	4	5

Nº	ITEMS	1	2	3	4	5
	REACCIONES FÍSICAS					
1	Siente que esta fatigado en su jornada laboral.					
2	Sufre de dolor de espalda y cuello.					
3	Sufre dolores de cabeza.					
4	Presenta sensación de ardor en el estómago durante su jornada laboral.					
5	Sufre de insomnio o dificultad para conciliar el sueño.					
	REACCIONES EMOCIONALES					
6	Usted al realizar una tarea determinada permanece inquieta(o).					
7	Sufre de decaimiento continuamente.					
8	Sufre de ansiedad.					
9	Sufre de preocupación constante.					
10	Siente que se ha vuelto mal humorado.					
11	Siente que ha perdido la empatía.					
12	En el desempeño diario se aburre.					
13	Se siente desganado.					
14	Sufre de irritabilidad ante cualquier situación.					
15	Siente que es pesimista.					
	REACCIONES COGNITIVAS					
16	Siente que no puede asumir responsabilidades.					
17	Siente que nadie le toma en consideración cuando dice algo.					
18	Sufre de olvidos constantemente.					
19	Tiene dificultad para concentrarse.					
20	Tiene dificultad para comunicarse con los demás.					
21	Tiene dificultad para resolver problemas.					
22	Tiene dificultad para tomar decisiones.					
	REACCIONES CONDUCTUALES					
23	Sufre intranquilidad motora (movimientos continuos de dedos o piernas al estar sentado).					
24	Sufre de algunas manías (rascarse o tocarse las manos cada rato).					
25	Tiene excesiva ingestión de alimentos o pérdida de apetito.					
26	Tiene reacciones agresivas.					

Anexo 3: Ficha de validación de instrumentos de medición



UNIVERSIDAD
AUTÓNOMA
DE ICA

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

Título de la Investigación: “Clima organizacional y estrés en los trabajadores del Hospital II-1, Ilave, Puno - 2023”.

Instrumento: Cuestionario para el estudio del clima organizacional del MINSA.

Nombre del Experto: Psic. Velásquez Zúñiga, Sadith



II. ASPECTOS QUE VALIDAR EN EL INSTRUMENTO:

Aspectos Para Evaluar	Descripción:	Evaluación Cumple/ No cumple	Preguntas por corregir
1. Claridad	Las preguntas están elaboradas usando un lenguaje apropiado	Si	
2. Objetividad	Las preguntas están expresadas en aspectos observables	Si	
3. Conveniencia	Las preguntas están adecuadas al tema a ser investigado	Si	
4. Organización	Existe una organización lógica y sintáctica en el cuestionario	Si	
5. Suficiencia	El cuestionario comprende todos los indicadores en cantidad y calidad	Si	
6. Intencionalidad	El cuestionario es adecuado para medir los indicadores de la investigación	Si	
7. Consistencia	Las preguntas están basadas en aspectos teóricos del tema investigado	Si	
8. Coherencia	Existe relación entre las preguntas e indicadores	Si	
9. Estructura	La estructura del cuestionario responde a las preguntas de la investigación	Si	

10. Pertinencia	El cuestionario es útil y oportuno para la investigación	SI	
-----------------	--	----	--

III. OBSERVACIONES GENERALES

ES CORRECTO


 Sadith Velásquez Zúñiga
 PSICÓLOGA
 C.Ps.P. N° 19682

Apellidos y Nombres del validador:
 Velásquez Zúñiga, Sadith
 Grado académico: Ps. N°
 DNI: 46433614

Adjuntar al formato:

*Instrumento(s) de recolección de datos



INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

Título de la Investigación: "Clima organizacional y estrés en los trabajadores del Hospital II-1 llave, Puno, 2023"

Instrumento: Cuestionario del nivel de estrés

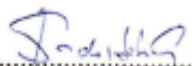
Nombre del Experto: Psic. Velásquez Zúñiga, Sadith


II. ASPECTOS QUE VALIDAR EN EL INSTRUMENTO:

Aspectos Para Evaluar	Descripción:	Evaluación Cumple/ No cumple	Preguntas por corregir
1. Claridad	Las preguntas están elaboradas usando un lenguaje apropiado	Si	
2. Objetividad	Las preguntas están expresadas en aspectos observables	Si	
3. Conveniencia	Las preguntas están adecuadas al tema a ser investigado	Si	
4. Organización	Existe una organización lógica y sintáctica en el cuestionario	Si	
5. Suficiencia	El cuestionario comprende todos los indicadores en cantidad y calidad	Si	
6. Intencionalidad	El cuestionario es adecuado para medir los indicadores de la investigación	Si	
7. Consistencia	Las preguntas están basadas en aspectos teóricos del tema investigado	Si	
8. Coherencia	Existe relación entre las preguntas e indicadores	Si	
9. Estructura	La estructura del cuestionario responde	Si	

	investigación		
10. Pertinencia	El cuestionario es útil y oportuno para la investigación	si	

III. OBSERVACIONES GENERALES




 Sadith Velásquez Zúñiga
 PSICÓLOGA
 C.Ps.P. N° 19682

Apellidos y Nombres del validador:
 Velásquez Zúñiga, Sadith
 Grado académico: Ps. N°
 DNI: 46433614

Adjuntar al formato:

*Instrumento(s) de recolección de datos



INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

Título de la Investigación: "Clima organizacional y estrés en los trabajadores del Hospital II-1 llave, Puno, 2023"

Instrumento: Cuestionario de nivel de estrés.

Nombre del Experto: Ps. Willy Danny, Mendoza Ortega

II. ASPECTOS QUE VALIDAR EN EL INSTRUMENTO:

Aspectos Para Evaluar	Descripción:	Evaluación Cumple/ No cumple	Preguntas por corregir
1. Claridad	Las preguntas están elaboradas usando un lenguaje apropiado	Si	
2. Objetividad	Las preguntas están expresadas en aspectos observables	Si	
3. Conveniencia	Las preguntas están adecuadas al tema a ser investigado	Si	
4. Organización	Existe una organización lógica y sintáctica en el cuestionario	Si	
5. Suficiencia	El cuestionario comprende todos los indicadores en cantidad y calidad	Si	
6. Intencionalidad	El cuestionario es adecuado para medir los indicadores de la investigación	Si	
7. Consistencia	Las preguntas están basadas en aspectos teóricos del tema investigado	Si	
8. Coherencia	Existe relación entre las preguntas e indicadores	Si	
9. Estructura	La estructura del cuestionario responde	Si	

	a las preguntas de la investigación		
10. Pertinencia	El cuestionario es útil y oportuno para la investigación	SI	

III. OBSERVACIONES GENERALES

Apellidos y Nombres del validador:
Willy Danny, Mendoza Ortega
Grado académico: Ps. N°. 35213
DNI: 46883491

Adjuntar al formato:
*Instrumento(s) de recolección de datos



Willy Danny Mendoza Ortega
*PSICÓLOGO
C.Ps.P. N° 35213



INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

Título de la Investigación: "Clima organizacional y estrés en los trabajadores del Hospital II-1 llave, Puno, 2023".

Instrumento: Cuestionario para el estudio del clima organizacional del MINSA.

Nombre del Experto: Ps. Willy Danny, Mendoza Ortega

II. ASPECTOS QUE VALIDAR EN EL INSTRUMENTO:

Aspectos Para Evaluar	Descripción:	Evaluación Cumple/ No cumple	Preguntas por corregir
1. Claridad	Las preguntas están elaboradas usando un lenguaje apropiado	SI	
2. Objetividad	Las preguntas están expresadas en aspectos observables	SI	
3. Conveniencia	Las preguntas están adecuadas al tema a ser investigado	SI	
4. Organización	Existe una organización lógica y sintáctica en el cuestionario	SI	
5. Suficiencia	El cuestionario comprende todos los indicadores en cantidad y calidad	SI	
6. Intencionalidad	El cuestionario es adecuado para medir los indicadores de la investigación	SI	
7. Consistencia	Las preguntas están basadas en aspectos teóricos del tema investigado	SI	
8. Coherencia	Existe relación entre las preguntas e indicadores	SI	
9. Estructura	La estructura del cuestionario responde a las preguntas de la investigación	SI	

10. Pertinencia	El cuestionario es útil y oportuno para la investigación	SI	
-----------------	--	----	--

III. OBSERVACIONES GENERALES

Apellidos y Nombres del validador:
Willy Danny, Mendoza Ortega
Grado académico: Ps. N°. 35213
DNI: 46883491

Adjuntar al formato:

*Instrumento(s) de recolección de datos


Willy Danny Mendoza Ortega
PSICÓLOGO
C. Ps. P. N° 35213
7



INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

Título de la Investigación: “Clima organizacional y estrés en los trabajadores del Hospital II-1, Ilave, Puno - 2023”.

Instrumento: Cuestionario para el estudio del clima organizacional del MINSA.

Nombre del Experto: Mg. Joel Figueroa Quiñones

II. ASPECTOS QUE VALIDAR EN EL INSTRUMENTO:

Aspectos Para Evaluar	Descripción:	Evaluación Cumple/ No cumple	Preguntas por corregir
1. Claridad	Las preguntas están elaboradas usando un lenguaje apropiado	SI	
2. Objetividad	Las preguntas están expresadas en aspectos observables	SI	
3. Conveniencia	Las preguntas están adecuadas al tema a ser investigado	SI	
4. Organización	Existe una organización lógica y sintáctica en el cuestionario	SI	
5. Suficiencia	El cuestionario comprende todos los indicadores en cantidad y calidad	SI	
6. Intencionalidad	El cuestionario es adecuado para medir los indicadores de la investigación	SI	
7. Consistencia	Las preguntas están basadas en aspectos teóricos del tema investigado	SI	
8. Coherencia	Existe relación entre las preguntas e indicadores	SI	
9. Estructura	La estructura del cuestionario responde a las preguntas de la investigación	SI	

10. Pertinencia	El cuestionario es útil y oportuno para la investigación	SI	
-----------------	--	----	--

III. OBSERVACIONES GENERALES

Es correcto



Apellidos y Nombres del validador:
Figueroa Quiñones Joel
Grado académico: Mg.N°.
DNI: 77350466

Adjuntar al formato:

*Instrumento(s) de recolección de datos



INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

Título de la Investigación: "Clima organizacional y estrés en los trabajadores del Hospital II-1 llave, Puno, 2023"

Instrumento: Cuestionario de nivel de estrés.

Nombre del Experto: Mg. Joel Figueroa Quiñones

II. ASPECTOS QUE VALIDAR EN EL INSTRUMENTO:

Aspectos Para Evaluar	Descripción:	Evaluación Cumple/ No cumple	Preguntas por corregir
1. Claridad	Las preguntas están elaboradas usando un lenguaje apropiado	SI	
2. Objetividad	Las preguntas están expresadas en aspectos observables	SI	
3. Conveniencia	Las preguntas están adecuadas al tema a ser investigado	SI	
4. Organización	Existe una organización lógica y sintáctica en el cuestionario	SI	
5. Suficiencia	El cuestionario comprende todos los indicadores en cantidad y calidad	SI	
6. Intencionalidad	El cuestionario es adecuado para medir los indicadores de la investigación	SI	
7. Consistencia	Las preguntas están basadas en aspectos teóricos del tema investigado	SI	
8. Coherencia	Existe relación entre las preguntas e indicadores	SI	
9. Estructura	La estructura del cuestionario responde	SI	

	a las preguntas de la investigación		
10. Pertinencia	El cuestionario es útil y oportuno para la investigación	SI	

III. OBSERVACIONES GENERALES

Es correcto



Apellidos y Nombres del validador:
Figueroa Quiñones Joel
Grado académico: Mg. N°.
DNI: 77350466

Anexo 4: Confiabilidad de instrumentos de medición

Tabla 19 Estadística de fiabilidad de la variable: Clima organizacional

Alfa de Cronbach	N de elementos
,981	28

Tabla 20 Estadística de fiabilidad de la variable: Estrés

Alfa de Cronbach	N de elementos
,838	26

Anexo 5: Escala de valoración del instrumento

Escala de valoración sobre Clima organizacional		
	Nivel	Rango
Motivación	No saludable	28 – 56
	Por mejorar	57 – 84
	Saludable	85 – 112
Escala de valoración sobre Estrés		
	Nivel	Rango
Estrés	Alto	96 – 130
	Medio	62 – 95
	Bajo	26 – 61

Anexo 7: Documentos administrativos



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE ICA

"AÑO DE LA UNIDAD, LA PAZ Y EL DESARROLLO"

Chincha Alta, 12 de abril del 2023

OFICIO N°0200-2023-UAI-FCS

HOSPITAL II-1 ILAVE
ALDO RENAN VARGAS POLANCO
DIRECTOR DEL HOSPITAL
DEPARTAMENTO PUNO, PROVINCIA EL COLLAO, DISTRITO ILAVE

PRESENTE.-

De mi especial consideración:

Es grato dirigirme a usted para saludarlo cordialmente.

La Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Autónoma de Ica tiene como principal objetivo formar profesionales con un perfil científico y humanístico, sensibles con los problemas de la sociedad y con vocación de servicio, este compromiso lo interiorizamos a través de nuestros programas académicos, bajo la excelencia en formación académica, y trabajando transversalmente con nuestros pilares como son la **investigación**, proyección y extensión universitaria y bienestar universitario.

En tal sentido, nuestros estudiantes de los últimos semestres académicos se encuentran en el desarrollo de su Trabajo de Investigación, que le permitirán obtener el Título Profesional anhelado, de acuerdo con las líneas de investigación de nuestra Facultad, para los programas académicos de Enfermería, Psicología y Obstetricia. Los estudiantes han tenido a bien seleccionar temas de estudio de interés con la realidad local y regional, tomando en cuenta a la institución.

Como parte de la exigencia del proceso de investigación, se debe contar con la **AUTORIZACIÓN** de la Institución elegida, para que los estudiantes puedan poder proceder a realizar el estudio, recabar información y aplicar su instrumento de investigación, misma que a través del presente documento solicitamos.

Adjuntamos la Carta de Presentación de las estudiantes con el tema de investigación propuesto y quedamos a la espera de su aprobación que será de gran utilidad para su institución.

Sin otro particular y en la seguridad de merecer su atención, me suscribo, no sin antes reiterarle los sentimientos de mi especial consideración.

MINISTERIO DE SALUD HOSPITAL II - I DE ILAVE SECRETARIA		
13 ABR 2023		
FOLIOS: 02		
REGISTRO	HORA: 11:30	FIRMA



Susana Marleni Atuncar Deza
MG. SUSANA MARLENI ATUNCAR DEZA
DECANA (E)
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE ICA



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE ICA

CARTA DE PRESENTACIÓN

El Decano de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Autónoma de Ica, que suscribe

Hace Constar:

Que, **CACERES VANEGAS NANCY BETTY**; identificada con DNI 43359824 Y **QUISPE MARCE HAYDE**; identificada con DNI 43104687 del Programa Académico de Psicología, quien viene desarrollando la Tesis Profesional: **"CLIMA ORGANIZACIONAL Y ESTRÉS EN LOS TRABAJADORES DEL HOSPITAL II-1, ILAVE, PUNO - 2023"**

Se expide el presente documento, a fin de que el responsable de la Institución, tenga a bien autorizar a los interesados en mención, aplicar su instrumento de investigación, comprometiéndose a actuar con respeto y transparencia dentro de ella, así como a entregar una copia de la investigación cuando esté finalmente sustentada y aprobada, para los fines que se estimen necesarios.

Chincha Alta, 12 de abril del 2023



MG. SUSANA MARLENI ATUNCAR DEZA
DECANA (E)
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE ICA



"Año de la Unidad, la Paz y el Desarrollo"

MEMORANDUM MULTIPLE. N° 018-2023-DIRESA-PUNO/RED COLLAO/HOSP. II-1 ILAVE-D.

DE : M.C. Aldo Renan VARGAS POLANCO
DIRECTOR DEL HOSPITAL II-1 ILAVE

- A**
- :Lic. Silvia FLORES FRANCO
JEFA DEL SERVICIO DE ENFERMERÍA
Obst. Hermelinda MAMANI PACORI
 - **JEFA DEL SERVICIO DE OBSTETRICIA**
M.C. Silvia LAZARO LAZARO
 - **JEFA DE LA UNIDAD DE SEGUROS**
M.C. Edison OCHOA MERMA
 - **JEFE DEL CUERPO MEDICO**
M.C. Rubén APOMAYTA ALAVE
 - **JEFE DEL SERVICIO DE LABORATORIO P**
Lic. Candelaria SOTO QUILCA
 - **JEFA DEL SERVICIO DE NUTRICION**
Q.F. Mariela CRUZ QUISPE
 - **JEFA DEL SERVICIO DE FARMACIA**
TAP. Manuel CHIRINOS APAZA
 - **RESPONSABLE DEL SERVICIO DE RAYOS X**
TAP. Gerardo VALDEZ GALLEGOS
 - **RESPONSABLE DE PATRIMONIO**
CPC. Jose Manolo RONDON BUTRON
 - **RESPONSABLE DE LA UNIDAD DE ADMINISTRACIÓN**
Ing. Arcadio TICONA CHINO
 - **JEFE DEL SERVICIO DE MANTENIMIENTO**
CD. Gustavo BUTRON LOPEZ
 - **JEFE DEL SERVICIO DE ODONTOLOGIA**

ASUNTO : **COMUNICO BRINDAR FACILIDADES**

FECHA : Ilave, 07 de Junio, del 2023.

Mediante el presente me dirijo a Ustedes, para comunicarles que deberán brindar facilidades para Proyecto de Investigación a las egresadas de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Autónoma de Ica; Caceres Vanegas Nancy Betty y Quispe Marce Hayde, del Programa Académico de Psicología, quienes vienen realizando la Tesis Profesional "CLIMA ORGANIZACIONAL Y ESTRÉS EN LOS TRABAJADORES DEL HOSPITAL II-1 ILAVE, PUNO 2023,

Lo que comunico para su conocimiento y cumplimiento bajo responsabilidad.

Atentamente,



MINISTERIO DE SALUD
HOSPITAL II - 1 ILAVE
Aldo Renan Vargas Polanco
CMP: 83531
DIRECTOR

C.c /Arch-
ARVP/ ggdc

Anexo 8: Informe Turnitin al 26 % de similitud

turnitin informe

ORIGINALITY REPORT

26% SIMILARITY INDEX	26% INTERNET SOURCES	7% PUBLICATIONS	12% STUDENT PAPERS
--------------------------------	--------------------------------	---------------------------	------------------------------

PRIMARY SOURCES

1	hdl.handle.net Internet Source	5%
2	repositorio.ucv.edu.pe Internet Source	4%
3	repositorio.autonomadeica.edu.pe Internet Source	3%
4	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Student Paper	2%
5	www.repositorio.autonomadeica.edu.pe Internet Source	1%
6	revistahorizontes.org Internet Source	1%
7	Submitted to Universidad Andina Nestor Caceres Velasquez Student Paper	1%
8	repositorio.une.edu.pe Internet Source	1%
9	repositorio.upsc.edu.pe Internet Source	<1%